



Jahresbericht 2005

Einleitung

Vor fünf Jahren wurde an der Universität Luzern die Fachstelle für Chancengleichheit eingerichtet. Diese Institutionalisierung erfolgte mit finanzieller Unterstützung durch das Bundesprogramm Chancengleichheit (SUK) und ermöglichte in der Folge die Lancierung diverser auch längerfristiger Projekte. Was zuvor oft im Rahmen einer Anstellung als Professorin oder wissenschaftliche Mitarbeiterin jahrelang von einzelnen engagierten Personen der Universitären Hochschule Luzern getragen und erhalten wurde, erfuhr damit eine neue Wertschätzung: Das bisher Geleistete konnte gesichert weitergeführt und weiterentwickelt werden.

In den vergangenen fünf Jahren wurden

- Strukturen und Verfahren geschaffen, etwa in den Bereichen Kinderbetreuung, Sexuelle Belästigung, Berufungsverfahren sowie beim Ausbau der Lehrangebote Gender Studies;
- konkrete Laufbahnangebote aufgebaut wie beispielsweise Mentoring, Kurse und Workshops;
- individuelle Beratungen angeboten in den Bereichen Vereinbarkeit von Studium oder Berufstätigkeit und Familie oder Laufbahn;
- Instrumente geschaffen, welche künftig zumindest in Teilbereichen eine gezielte Massnahmenplanung und Zielüberprüfung, also eine Steuerung der Facharbeit Chancengleichheit ermöglichen;
- Kontakte zu nationalen Gremien und regionalen Fachstellen im Umfeld der Universität hergestellt und mehrere gemeinsame Projekte durchgeführt;
- eine Dokumentation im Bereich tertiäre Bildung und Chancengleichheit eingerichtet.

Die neue Universität Luzern hat im Jahr 2001 die Chance gepackt und ihren weiteren Ausbau von Beginn an auch unter Gleichstellungsaspekten vorangetrieben.

Das Berichtsjahr 2005 war vor allem universitätsinternen Schwerpunkten gewidmet. Zu nennen sind die Arbeiten im Hinblick auf ein Gleichstellungscontrolling und die Ausarbeitung von neuen Standards und entsprechenden Instrumenten in Berufungsverfahren. Dazu kamen zahlreiche kleinere Projekte (siehe Überblick auf S. 3). Eine wesentliche Rolle spielte auch die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission. Ihr kam wiederum - unter anderem mit der Verwaltung der Anreizprämien aus Modul 1 des Bundesprogramms Chancengleichheit - eine wichtige Rolle zu.

Auch 2005 beanspruchte die Mitarbeit in nationalen und regionalen Gremien und Arbeitsgruppen Zeit und Engagement. Zu nennen sind insbesondere das Vizepräsidium der Kofrah (Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an universitären Hochschulen). Im Rahmen der Bologna-Projektleitung der CRUS wurde in einer Arbeitsgruppe ein Bericht über Gleichstellungsaspekte der Bologna-Reform erstellt. Wichtig ist auch die regionale Vernetzung und Zusammenarbeit in einzelnen Projekten mit Fachstellen der FHZ, des Kantons und der Stadt Luzern.

Schwerpunkte

1. Controlling im Bereich Chancengleichheit

Auf der Basis des im Herbst 2004 erarbeiteten Grundlagenberichts „Gleichstellungscontrolling“ wurde im Frühjahr 2005 erstmals eine systematische Erhebung und Analyse der aktuellen Situation von Studierenden (Anzahl, Abschlüsse), der Angestellten und universitären Gremien aus Gleichstellungssicht durchgeführt und in einem Bericht der Universitätsleitung und den Fakultäten zur Verfügung gestellt. Obwohl es sich dabei ausschliesslich um quantitative Aussagen handelt, ist eine solche Übersicht im Sinne eines Monitorings hilfreich: Mit Hilfe der entsprechenden Indikatoren kann die Entwicklung in den nächsten Jahren verfolgt und allfälliger Handlungsbedarf aufgezeigt werden.

Dazu ist als wesentliches Element eines Controlling-Prozesses die Bezugnahme auf übergeordnete Ziele notwendig. Die Kofrah hat sich im vergangenen Jahr auf einen Katalog gemeinsamer Ziele und Standards für die Gleichstellungsarbeit an allen Schweizer Universitäten geeinigt. Diese im Sinne eines übergeordneten Interesses und als umfassenden Themenkatalog zu verstehenden Grundsätze wurden vom Senat der Universität Luzern im September als Richtlinien anerkannt und in Kraft gesetzt (www.unilu.ch/unilu/2514.htm). Es ist nun Aufgabe der Gleichstellungskommission und der Führungsverantwortlichen der Universität, diese übergeordneten Ziele in Teilzielen zu konkretisieren und damit die Entwicklung von allfälligen Massnahmen in den Fakultäten und Gremien sowie in der Verwaltung zielgerichtet voranzutreiben.

2. Berufungsverfahren

Die Mitarbeit der Gleichstellungskommission in allen Berufungsverfahren an der Universität Luzern ist im Berufungsreglement festgeschrieben und wurde auch entsprechend wahrgenommen. Im Jahr 2005 wurde der Passus im Reglement ergänzt und ein Pool von Dozierenden eingerichtet, welche die Aufgabe als Delegierte der Gleichstellungskommission in Berufungsverfahren wahrnehmen können. Diese Personen wie auch die Mitglieder der Gleichstellungskommission besuchten im Herbst 2005 einen Workshop, welcher unter der Leitung der Freiburger Dekanin Prof. Dr. Elisabeth Cheauré stand. Dieser Workshop brachte wesentliche Erkenntnisse und wird für die künftige Arbeit in den Berufungskommissionen von grossem Wert sein.

Die Universität Luzern ist neben Bern und Genf eine der Hochschulen, welche das Anliegen der Chancengleichheit in Berufungsverfahren systematisch miteinbezieht und dies auch formalisiert hat. Deshalb hat der Lenkungsausschuss des Bundesprogramms Chancengleichheit dem Antrag der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Luzern zugestimmt, das nationale Symposium 2006 zu dieser Thematik in Luzern und gemeinsam mit der Universität durchzuführen. Dieser Anlass am 23. März 2006 wird zweifellos eine entsprechende Ausstrahlung erreichen.

Überblick über die Tätigkeiten der Fachstelle für Chancengleichheit im Berichtsjahr 2005

Bereiche / Themen	Tätigkeiten
Karriere-Förderung, Unterstützung, Berufungen, Forschung	
Beratungen	Beratung von Studierenden/Angehörigen der Uni: Die Beratung betrifft oft Vereinbarkeit von Studium und Familie / Erwerbstätigkeit (Beratung im Bereich der campus-kinderkrippe), auch Laufbahnberatung, Beratung bei Konflikten am Arbeitsplatz, zu Projekteingaben, etc. 2005 wurden 8 Personen formell beraten. Nicht mitgezählt sind diverse kleinere Anfragen und telefonische Beratungen.
Mentoring	<ul style="list-style-type: none"> – Kurse, Workshops: Durchführung von Workshops im Bereich Auftretenskompetenz (Bundesprogramm Chancengleichheit) – Mitarbeit bei Mentoring Deutschschweiz (Leading House: Uni Bern)
Berufungen	Einsitz in Berufungskommissionen (Delegierte Gleichstellungskommission): Liturgiewissenschaft (abgeschlossen); laufende Verfahren: Politikwissenschaft, Philosophie, Öff. Recht/Recht des ländlichen Raums, Gesellschafts- und Zivilprozessrecht In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission: Chancengleichheit in Berufungsverfahren (Schulung des Pools, Broschüre, Vorbereitung eines internationalen Symposiums 2006)
Forschung	Einsitz (mit beratender Stimme) in der Forschungskommission
Infrastruktur, Rechtliche Grundlagen, Controlling	
Kinderbetreuung	Abgabe des Präsidiums der campus-kinderkrippe, weiterhin Mitarbeit im Vorstand (seit Mai 2005)
Sexuelle Belästigung	Information und Prävention, Vorbereitung einer weiteren Schulung im Jahr 2006 sowie Neuauflage des Flyers (Verteilung jeweils an alle neu eintretenden Studierenden und Mitarbeitenden)
Gleichstellungscontrolling	Erste Analyse der aktuellen Situation: Bericht an den Senat. Allgemeine Ziele als Richtlinien für die Gleichstellung an der Uni Luzern
Dokumentation Fachliteratur	Erfassung sämtlicher Fachliteratur, die an der Stelle für Chancengleichheit vorhanden ist
Weitere Tätigkeiten	
Nationale Gremien	<ul style="list-style-type: none"> – Mitglied der Kofrah (Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Schweizer Universitäten), Vizepräsidentin. Hauptthemen 2005: allgemeine Gleichstellungsziele an allen Universitäten; Semesterzeiten, Mitarbeit in der Vorbereitung der Wissenschaftsbotschaft 2008-2011 – Delegierte der Universität Luzern im Lenkungsausschuss des Bundesprogramms Chancengleichheit – Delegierte der Kofrah in der Bologna-Projektleitung der CRUS – Mitarbeit in der Arbeitsgruppe der CRUS Bologna-Projektleitung: Gleichstellungsaspekte der Bologna-Reform (abgeschlossen)
Ausseruniversitäre Projekte und Mitarbeit	<ul style="list-style-type: none"> – Mitarbeit im Projekt www.lustaufgender.ch – Regelmässiger Erfahrungsaustausch mit der Gleichstellungskoordinatorin FHZ und den Gleichstellungsverantwortlichen von Kanton und Stadt Luzern
Gleichstellungskommission	Ständige Einsitznahme, diverse Projekte (v.a. Verwaltung Modul 1-Gelder, Berufungsverfahren, Controlling)
Öffentlichkeitsarbeit	Diverse Referate (u.a. PHZ)
Eigene Weiterbildung	Div. Fachvorträge und –veranstaltungen; Beginn NDS Public Management (privat)

Ausblick

In den vergangenen fünf Jahren haben an der Universität Luzern enorme Entwicklungen stattgefunden. Der gleichzeitige Aufbau von Strukturen im Bereich Chancengleichheit hat sich dabei als ideal erwiesen. Dass die Universität auch in dieser Thematik einen guten Standard aufweist, hat nicht zuletzt auch die Anerkennung der Universität gezeigt.

Für 2006 steht neben dem Symposium zu Berufungsverfahren und dessen Nachbereitung die Weiterführung des Gleichstellungscontrollings im Zentrum: In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission und den Führungsverantwortlichen wird unter Einbezug der neuen Zahlen aus dem Jahr 2005 im Detail darzustellen sein, wo Handlungsbedarf angezeigt ist und Teilziele formuliert werden müssen.

Ein wesentlicher Bereich wird 2006 in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission und dem Rektorat auch die Verwaltung der Gelder aus Modul 1 darstellen. Dazu sollen verschiedene Projekte entwickelt werden.

Auch im vergangenen Jahr haben viele Frauen und Männer an der Universität Luzern Chancengleichheit gelebt und damit weitergetragen. Sie unterstützen dabei die Fachstelle bei der Realisierung ihrer Aufgabe und tragen dazu bei, in der quantitativ wachsenden Organisation Universität Luzern ein wesentliches (qualitatives) Kulturelement - Gendersensibilität – zu verankern. Dazu trägt überdies die Gleichstellungskommission in ihrer seit Herbst 2005 neuen Zusammensetzung wie auch die Führungsverantwortlichen bei, deren Offenheit für die Thematik motivierend und unterstützend wirkt.

Ihnen allen sowie meiner Mitarbeiterin Nadja Kümin sei für diesen effizienten Support an dieser Stelle herzlich gedankt.