Akademische Dienste
Fachstelle für Chancengleichheit

Aktions- und Mehrjahresplan zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Universität Luzern

Frohburgstrasse 3 · Postfach 4466 · 6002 Luzern
T +41 (0)41 229 51 40 · F +41 (0)41 229 50 01
chancengleichheit@unilu.ch

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 4

1 Ausgangslage 4
1.1 Die jüngste und kleinste Universität der Schweiz 4
1.2 Schwerpunkte der Universität Luzern in Bezug auf die Chancengleichheit 2000 – 2012 4
1.2.1 Grundverständnis von Chancengleichheit 4
1.2.2 Gesetzliche Grundlagen 4
1.2.3 Institutionelle Verankerung 5
1.2.4 Projekte innerhalb der 3 Module 5
1.2.5 Campus-übergreifende Projekte 6

2 Ist-Zustand: Gleichstellungsprofil der Universität Luzern in Zahlen 7
2.1 Gesamtuniversitäre Problemfelder 7
2.1.1 Ordentliche und ausserordentliche Professuren 8
2.1.2 Assistenzprofessuren 8
2.1.3 Akademische Qualifikationsstellen: Assistierende, Oberassistierende und Forschungsmitarbeitende 9
2.1.4 Übergang vom Bachelor- ins Master- und zum Promotionsstudium 9
2.1.5 Lehraufträge 9
2.1.6 Forschungsförderung 9
2.1.7 Universitäre Gremien 10
2.1.8 Fachkader in der universitären Verwaltung 10
2.2 Fakultätsspezifische Problemfelder 10
2.2.1 Theologische Fakultät (TF) 10
2.2.2 Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (KSF) 11
2.2.3 Rechtswissenschaftliche Fakultät (RF) 11
2.3 Schlussfolgerungen: Ist-Zustand vs Soll-Zustand 12

3 Übergeordnete Zielsetzungen 2013 – 2016 12

4 Inhaltliche Umsetzung in den 6 Handlungsfeldern 13
4.1 Handlungsfeld 1: Institutionelle Verankerung von Chancengleichheit 13
4.2 Handlungsfeld 2: Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, den Leitungs- und Entscheidungsgremien 13
4.3 Handlungsfeld 3: Massnahmen im Bereich der geschlechtergerechten Nachwuchsförderung 14
4.4 Handlungsfeld 4: Rahmenbedingungen für Frauen und Männer mit familiären Verpflichtungen 14
4.5 Handlungsfeld 5: Abbau der horizontalen Segregation – Aufbau einer neuen Wirtschaftsfakultät 15
4.6 Handlungsfeld 6: „Andere“ 15

5 Evaluation und Kommunikation 15
5.1 Interne Berichterstattung und Evaluation 15
5.2 Reporting zum Bundesprogramm Chancengleichheit 16

6 Meilensteine und Zeitplan 16
6.1 Ständige Massnahmen 16
6.2 Detailplanung 2013 – 2016 16

7 Finanzierung 18
7.1 Eigenmittel der Universität Luzern 18
7.2 Mittel aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit 18
7.3 Zusätzliche Mittel 19

Anhang 1: Gleichstellungsmonitoring 2010/2011

Anhang 2: Gleichstellungsprofile der Fakultäten

Anhang 3: Zielsetzungen zur Erreichung der Chancengleichheit

Einleitung

Vorliegender Aktionsplan wurde im Auftrag des Rektors der Universität Luzern von der Fachstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann der Universität Luzern verfasst. Er berücksichtigt die von der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten erlassenen „Richtlinien für die Eingabe der Aktions-/Mehrjahrespläne der Schweizer Universitäten“ und basiert auf dem Bericht zum Gleichstellungsmonitoring der Universität Luzern 2010/2011 sowie auf Gesprächen, die im Sommer 2012 zwischen der Fachstelle und dem Rektorat, den Dekanaten, der Stelle für Forschungsförderung, dem Personaldienst und verschiedenen anderen Schnittstellen der Akademischen Dienste und der universitären Verwaltung stattfanden.

1 Ausgangslage

1.1 Die jüngste und kleinste Universität der Schweiz

Die Universität Luzern wurde im Jahr 2000 mit den drei Fakultäten katholische Theologie (TF), Kultur- und Sozialwissenschaften (KSF) und Rechtswissenschaften (RF) gegründet. Im Frühjahrssemester 2012 waren 2'150 Studierende im Diplom- und 260 Studierende im Promotionsstudium eingeschrieben. Hinsichtlich der Mitarbeitenden verzeichnet die Statistik für 2011 70 Professuren, 288 Assistierende und Forschungsmitarbeitende, 164 Lehrbeauftragte und 153 Mitglieder des administrativen und technischen Personals.

1.2 Schwerpunkte der Universität Luzern in Bezug auf die Chancengleichheit 2000 – 2012

1.2.1 Grundverständnis von Chancengleichheit

Das von der Universität Luzern übernommene Grundverständnis von Chancengleichheit findet seinen Ausdruck in den vom Senat der Universität Luzern 2005 als allgemeine Richtlinien anerkannten „Zielsetzungen zur Erreichung von Chancengleichheit“. In ihnen setzt sich die Universität Luzern zum Ziel, eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Stufen des Studiums und in allen Fachbereichen, in allen Personalkategorien und Gremien zu erreichen und Chancengleichheit in Führungsinstrumenten, Qualitätssicherung und Personalpolitik angemessen zu berücksichtigen.

1.2.2 Gesetzliche Grundlagen

Die Universität Luzern mit den drei Fakultäten wurde mehr oder weniger gleichzeitig mit Beginn des Bundesprogramms Chancengleichheit an den Schweizer Universitäten gegründet. Es bestand zwar schon eine sehr aktive Gleichstellungskommission, die durch Mittel aus dem Bundesprogramm geschaffene Fachstelle für Chancengleichheit mit insgesamt 60 Stellenprozenten (s. unten) trug jedoch weiter zur Verankerung der Chancengleichheit in gesetzlicher und struktureller Hinsicht bei. Heute ist Chancengleichheit an der Universität Luzern in folgenden Gesetzestexten verankert:

- Gesetz über die universitäre Hochschulbildung (Universitätsgesetz) vom 17. Januar 2000 /Ausgabe vom 1. Januar 2011: § 4e.[1]
- Statut der Universität Luzern vom 12. Dezember 2001 / Ausgabe vom 1. Juli 2009: § 3, Abs. 1: Nachwuchsförderung; § 22, Abs. 2: Gleichstellungskommission; § 25: Gleichstellungskommission; § 39: Gleichstellung der Geschlechter.[2]
- Leitbild der Universität Luzern (Kap. 3: Grundhaltungen, Abs. 2)[3]

[1] http://www.unilu.ch/files/gesetz-ueber-die-universitaere-hochschulbildung-universitaetsgesetz-vom-17.01.2000-mit-aenderung-vom-13.09.2010.pdf
[2] http://www.unilu.ch/files/539c-_2.pdf

- Berufungsreglement der Universität Luzern vom 10. April 2002 / Ausgabe vom 1. Januar 2007: § 4, Abs. 3b (Chancengleichheitsdelegierte/r in Berufungskommissionen)[4]

Wichtige Aspekte der Chancengleichheit bilden zugleich den Gegenstand von Richtlinien und Weisungen, welche die gesetzlichen Grundlagen qualitativ unterstreichen:

- Zielsetzungen zur Erreichung der Chancengleichheit, 2005. Als allgemeine Richtlinien vom Senat anerkannt.[5]
- Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Ein Beitrag zur Qualitätssicherung. 2. Aufl. 2010[6]
- Sprach- und Bildleitfaden, 2010[7]
- Reglement und Merkblatt der Gleichstellungskommission, 2010[8]

1.2.3 Institutionelle Verankerung

Die **Fachstelle für Chancengleichheit** ist seit 2001 die Anlauf- und Beratungsstelle für Gremien und Angehörige der Universität in Fragen, welche die Chancengleichheit von Frauen und Männern betreffen. Sie ist verantwortlich für die Umsetzung des Bundesprogramms Chancengleichheit an der Universität Luzern, für die Koordination spezifischer Unterstützungsprojekte für Frauen in wissenschaftlichen Karrieren sowie Angebote im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie.

Die aus Vertretungen des wissenschaftlichen, des administrativen und technischen Personals, der Studierenden sowie der Fachstelle für Chancengleichheit bestehende **Gleichstellungskommission** berät und unterstützt die Organe der Universität in gleichstellungsrelevanten Themen, entwickelt und begleitet Gleichstellungsmassnahmen, entscheidet über die Vergabe von Mitteln aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit (Modul I) und bestimmt Delegierte für die Chancengleichheit in Berufungskommissionen aus dem vom Senat gewählten Pool.

In einem seit 2006 im Zweijahresrhythmus durchgeführten und von der Gleichstellungskommission beaufsichtigten **Gleichstellungsmonitoring** werden die von der Universität Luzern zur Verfügung gestellten Daten hinsichtlich Studium, Nachwuchsförderung, Personal, universitäre Gremien und Organe der Selbstverwaltung, Forschungsförderung und Mittelvergaben unter der Geschlechterperspektive evaluiert und mit den „Zielsetzungen zur Erreichung der Chancengleichheit“ verglichen.

1.2.4 Projekte innerhalb der 3 Module

a. Variable und Sockelbeiträge

Die Variablen und Sockelbeiträge, welche die Universität Luzern von 2001 bis 2012 erhalten hat, wurden für die Finanzierung der Personal- und Sachmittel der Fachstelle für Chancengleichheit eingesetzt.

b. Modul 1

Die Universität Luzern hat die ausgezahlten Anreizgelder aus Modul 1 für Gleichstellungsprojekte im Sinne des Bundesprogramms Chancengleichheit verwendet. Verwaltet wurden die Gelder von der universitären Gleichstellungskommission und dem Rektor, antragsberechtigt waren alle Universitätsangehörigen. Finanziert

[3] http://www.unilu.ch/files/leitbild-der-universitaet-luzern.pdf
[4] http://srl.lu.ch/frontend/versions/247
[5] http://www.unilu.ch/files/richtlinien-chancengleichheit.pdf
[6] http://www.unilu.ch/files/chancengleichheit-in-berufungsverfahren_2010.pdf
[7] http://www.unilu.ch/files/Leitfaden_Sprache-und-Bild.pdf
[8] http://www.unilu.ch/deu/gleichstellungskommission_181142.html

wurden beispielsweise die regelmässigen Schulungen der Delegierten für Chancengleichheit in Berufungskommissionen, Weiterbildungen und Coachings für Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen aber auch das administrative Personal, Projekte zu Stereotypen und geschlechtergerechter Sprache oder Tagungen mit Genderbezug.

c. Modul 2

Mittels der Gelder aus Modul 2 wurde anfänglich ein Kursangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen lanciert. Später stiessen das mittlerweile abgeschlossene Projekt „E-Mentoring" dazu und seit 2008 das Projekt „SpeedUp – Sabbaticals für Nachwuchswissenschaftlerinnen". Seit 2010 ist zudem die Projektleitung und -koordination des Kooperationsprojekts Mentoring Deutschschweiz (fachliches one-to-one Mentoring mit Rahmenprogramm) an der Fachstelle für Chancengleichheit angegliedert.

d. Modul 3

Die Gelder aus diesem Modul wurden vor allem der Schaffung eines Kinderbetreuungsangebots gewidmet: Sie dienten zuerst dem Einkauf, dann der Gründung der Campus-Kinderkrippe, schliesslich dem Ausbau zur Kita Campus. Ein Teil dieser Gelder wurde auch zur Lancierung der Doppelkarrierepaare-Thematik (Dual Career Couples DCC) verwendet.

1.2.5 Campus-übergreifende Projekte

Auf dem Hochschulplatz Luzern drängte sich aufgrund der begrenzen Ressourcen von Anfang an eine enge Zusammenarbeit der Universität, der Fachhochschule und der Pädagogischen Hochschule im Bereich der Chancengleichheit auf. Entstanden sind die folgenden institutions-übergreifenden Projekte:

- Kita Campus: Hochschulübergreifende Kindertagesstätte mit 40 Betreuungsplätzen pro Tag
- Prävention und Richtlinien zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium
- Leitfaden „Sprache und Bild" (geschlechtergerechte Sprache)
- Netzwerktreffen für Frauen aus Führungs- und Schnittstellenpositionen
- Informationsveranstaltung und Intensivworkshops zum Thema „Von der Lust an der Vielarbeit oder: vom Umgang mit Belastungen"
- Informations- und Sensibilisierungskampagne „Lust auf Gender" (auch in Kooperation mit Stadt und Kanton Luzern), Unterhalt der Website www.lustaufgender.ch

2 Ist-Zustand: Gleichstellungsprofil der Universität Luzern in Zahlen

Die Darstellung des gegenwärtigen Verhältnisses der Geschlechter in den verschiedenen universitären Bereichen sowie auf seinen unterschiedlichen Ebenen erfolgt aufgrund des Gleichstellungsmonitorings der Universität Luzern 2010/2011 (Anhang 2) sowie dem Vergleich mit den Hochschuldaten des Bundesamts für Statistik für dieselbe Zeitspanne.

Tabelle 1: Hochschuldaten BSF und interne Statistik der Universität Luzern

	KSF LU	KSF CH[9]	TF LU	TF CH	RF LU	RF CH
BA-Studierende	59	67.7[10]	47	54.5[10]	59	59[10]
BA-Abschlüsse	74	69.5[11]	62	58[11]	61	57.5[11]
MA-Studierende	65	70.5[10]	65	51.2[10]	58	58.2[10]
MA-Abschlüsse	67	70.6[11]	53	48.7[11]	56	57. 5[11]
Promovierende	44	57.8[10]	47	34.4[10]	43	41.5[10]
Assistierende	35	56.9[11,12]	50		52	50[11,12]
Doktorate	40	53.8[11]	63	47.2[11]	44	41.4[11]
Postdoc	32		33		53	
Professuren (o., ao.)	26	28.1[11]	40		14	22[11]

Die Zahlen geben den jeweiligen Frauenanteil in % wieder. Abkürzungen: Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Universität Luzern (**KSF LU**); Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultäten aller Schweizer Universitäten (**KSF CH**); Theologische Fakultät, Universität Luzern (**TF LU**); Theologische Fakultäten aller Schweizer Universitäten (**TF CH**); Rechtswissenschaftliche Fakultät, Universität Luzern (**RF LU**); Rechtswissenschaftliche Fakultäten aller Schweizer Universitäten (**RF CH**).

Die unter dem Namen „Leaky Pipeline“ bekannte geschlechtsspezifische Verlustrate während der wissenschaftlichen Laufbahn ist an der Universität Luzern noch immer vorhanden und verläuft in etwa analog zur Schweizer Durchschnittsentwicklung in den entsprechenden Fachbereichen.

In zeitlicher Perspektive betrachtet, ist ein mit der Zunahme des akademischen Personals und der Studierendenzahlen einher gehender Trend zu beobachten, der eine progressive, von den bisherigen Massnahmen der Fachstelle für Chancengleichheit jedoch abgefederte Annäherung der anfangs sehr guten Luzerner Werte an den schweizerischen Durchschnitt widerspiegelt. Insbesondere an der grössten Luzerner Fakultät, der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, ist eine zum schweizerischen Durchschnittsverlauf in diesem Fachbereich nahezu identische Progression der „Leaky Pipeline“ zu beobachten. Kleine Variationen zum schweizerischen Durchschnitt ergeben sich für die kultur- und sozialwissenschaftlichen Fächer, ein Umstand, der aber zumindest teilweise darauf zurückzuführen sein dürfte, dass die vom Bundesamt für Statistik verwendete Kategorie der „Geistes- und Sozialwissenschaften“ auch Disziplinen umfasst, die in Luzern nicht vertreten sind und die verhältnismässig hohe Frauenanteile vorweisen können (alte und neue Philologien bzw. Literaturwissenschaften, Psychologie, …). Ähnliches gilt für das Fach Theologie. Kleine Abweichungen zu schweizerischen Durchschnittswerten dürften hier jedoch mehr von den geringen absoluten Zahlen beeinflusst sein.

2.1 Gesamtuniversitäre Problemfelder

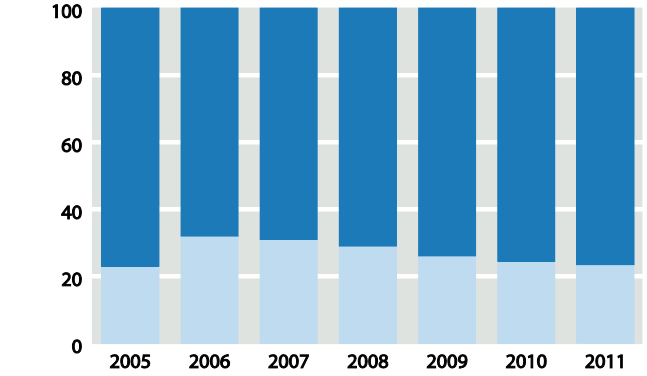
Eine allgemeine, d.h. alle Fakultäten (wenn auch in unterschiedlichem Masse) betreffende Abnahme des Frauenanteils bzw. Untervertretung der Frauen ist in den folgenden Bereichen sichtbar:

[9] Kategorie „Geistes- + Sozialwissenschaften“
[10] Bundesamt für Statistik, Neuchâtel, Daten von 2011
[11] Bundesamt für Statistik, Neuchâtel, Daten von 2010
[12] Kategorie „Assist. und wiss. Mitarb.“

2.1.1 Ordentliche und ausserordentliche Professuren

Mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 23.5% bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren im Jahr 2011 ist ein Rückgang des Frauenanteils um ca. 20% zwischen der Doc- bzw. Postdoc-Phase und der Professur zu verzeichnen, was in etwa dem Schweizer Durchschnitt entspricht. In chronologischer Perspektive betrachtet, ist diesbezüglich seit 2006 (32%)[13] eine langsame Abnahme des durchschnittlichen Frauenanteils zu beobachten, die sich in den letzten 2 Jahren jedoch weitgehend stabilisiert hat.

Abbildung 1: Entwicklung der Zahl der ordentlichen und ausserordentlichen Professuren 2005 - 2011 (in %)

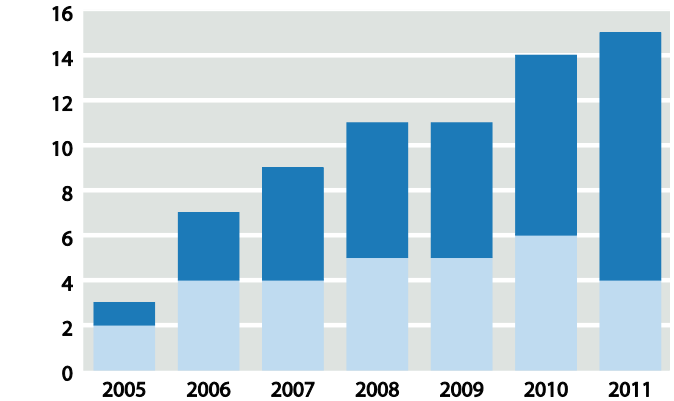


	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
F %	**23**	**32**	**31**	**29**	**26**	**24.5**	**23.5**
F	7	12	12	13	12	12	12
M	24	26	27	32	34	37	39

2.1.2 Assistenzprofessuren

An der Universität Luzern gab es im Jahr 2011 über alle Fakultäten insgesamt 15 Assistenzprofessuren, davon war etwas über ein Viertel (27%) von Frauen belegt.

Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der Assistenzprofessuren 2005 – 2011 (absolut)



	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
F %	**67**	**57**	**44**	**45.5**	**45.5**	**43**	**27**
F	2	4	4	5	5	6	4
M	1	3	5	6	6	8	11

[13] Falls nicht anders angegeben, beziehen sich in Klammern angeführte Prozentzahlen im Folgenden immer auf Frauenanteile.

Insbesondere die Rechtswissenschaftliche Fakultät richtete über die letzten Jahre Assistenzprofessuren (zumeist mittels öffentlichem Berufungsverfahren) ein. 43% dieser Stellen (3 von 7) werden 2011 von Frauen besetzt. Die Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät konnte insbesondere Beiträge für fünf SNF-Förderprofessuren einwerben (darunter eine Frau). Daneben verfügt die Fakultät über zwei weitere Assistenzprofessuren (eine mit tenure track), beide sind von Männern belegt. Die Theologische Fakultät konnte einen Assistenzprofessor dank einer Stiftungsfinanzierung berufen.

2.1.3 Akademische Qualifikationsstellen: Assistierende, Oberassistierende und Forschungsmitarbeitende

Stellen im sog. Mittelbau werden an der Universität Luzern gesamthaft gesehen eher gleichmässig an Frauen und Männer vergeben, zwischen den Fakultäten bestehen jedoch grosse Unterschiede, die fächerspezifisch erklärt werden können (siehe auch Kapitel 2.2). Die hier aufgeführte Problematik betrifft deshalb hauptsächlich die Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät: So waren 2011 35% der Assistenzstellen (8 von 23), 39% der Oberassistenzen (9 von 23) aber lediglich 28% der drittmittelfinanzierten Forschungsstellen (13 von 47) von einer Frau besetzt.

2.1.4 Übergang vom Bachelor- ins Master- und zum Promotionsstudium

An allen Fakultäten schliessen mehr Frauen als Männer mit dem Bachelor ab. 2011 liegt der Frauenanteil bei den BA-Abschlüssen mit 66% etwas über dem Frauenanteil der eingeschriebenen Bachelorstudierenden (58%). Der Frauenanteil bei den Masterabschlüssen liegt gesamtuniversitär mit 59% auf hohem Niveau, jedoch leicht unter demjenigen der Bachelorabschlüsse.

In allen drei Fakultäten ist ein Rückgang des Frauenanteils zwischen Masterstudium und Promotionsstudium zu beobachten. So beträgt im Jahr 2011 der durchschnittliche Frauenanteil unter den Masterstudierenden 60% (59%, wenn man die Master-Abschlüsse betrachtet), der durchschnittliche Frauenanteil unter den Promotionsstudierenden aber nur 44% (48%, wenn man die erfolgten Promotionen betrachtet), was ein recht ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechteranteile widerspiegelt, zugleich aber eine Abnahme des Frauenanteils um 16% bedeutet (11%, wenn man die erfolgten Abschlüsse betrachtet).

2.1.5 Lehraufträge

Der durchschnittliche Frauenanteil bei den nebenamtlichen Lehraufträgen ist nur leicht höher als der bei den Professuren und beträgt 31%. Chronologisch gesehen ist hier seit 2009 eine leichte Erhöhung des Frauenanteils festzustellen.

2.1.6 Forschungsförderung

Die Angaben zur Forschungsförderung variieren stark pro Fakultät und pro Jahr, die Durchschnittswerte zeigen jedoch einen konstant bleibenden niedrigen Frauenanteil. Von den an die universitäre Forschungskommission gerichteten Anträgen (interne Projektförderung) wurden 2010 nur 15.15% von Frauen eingereicht (16%, wenn man die von Frauen beantragte Geldsumme betrachtet), was deutlich unter dem Frauenanteil innerhalb der antragberechtigten Personen (28%) ist. Auch der Frauenanteil an den 2010 beantragten Drittmittelprojekten (externe Projektförderung) liegt mit 21.74% unter dem prozentualen Anteil antragsberechtigter Frauen. Speziell niedrig ist aber die durchschnittliche Erfolgsrate der 2010 von Frauen eingereichten externen Projektanträge: nur 16% aller bewilligten Anträge dieser Art (und 12% der insgesamt bewilligten Geldsumme) stammt von Frauen.

2.1.7 Universitäre Gremien

Die Geschlechterverhältnisse in den universitären Gremien hängen stark von den meist durch eine Person besetzten Leitungspositionen ab. So haben z.B. die 2009 mit 3 Frauen besetzten Dekanate und die 2011 durch eine Frau besetzte Verwaltungsdirektion einen Einfluss auf die Verteilung im Senat. Eine Unterrepräsentation der Frauen im obersten Gremium der Universität, dem Universitätsrat, ist nach wie vor gegeben; sie hat sich jedoch zwischen 2009 (2 Frauen, 9 Männer) und 2012 (2 Frauen, 7 Männer) leicht verringert.

2.1.8 Fachkader in der universitären Verwaltung

Führungspositionen beim administrativen und technischen Personal in den Zentralen Diensten und den Fakultäten sind mehrheitlich von Männern besetzt, wenn auch seit 2009 eine Annäherung der jeweiligen Geschlechteranteile zu beobachten ist. In den Zentralen Diensten haben 2011 25.8 Prozent der angestellten Männer (2009: 40%) eine Fach- oder Führungsposition inne, bei den Frauen sind dies lediglich 18.9 Prozent (2009: 18.5%).

2.2 Fakultätsspezifische Problemfelder

Obwohl die an der Universität Luzern vertretenen Disziplinen einander relativ nahestehen und untereinander zahlreiche Überschneidungen und gemeinsame Interessen aufweisen, sind z.B. erhebliche Unterschiede in den jeweiligen Zahlen und „leaky pipelines“ festzustellen (vgl. die detaillierten Fakultätsprofile im Anhang). Diese Eigenheiten deuten auf ebenfalls darzustellende fakultätsspezifische Problemfelder, die ihre Ursachen zumindest teilweise in unterschiedlichen Karriereverläufen sowie im ungleichen Gewicht bzw. in der ungleichen Bedeutung von akademischen Qualifikationsarbeiten haben.

2.2.1 Theologische Fakultät (TF)

a. BA- und MA-Studium

Der Frauenanteil bei den Masterabschlüssen ist geringer als die Anzahl Frauen im Masterstudium (vgl. Tabelle auf S. 7). Frauen scheinen entweder länger für den Abschluss zu brauchen oder das Studium eher abzubrechen als Männer. Aufgrund der kleinen Fallzahlen sind diese Aussagen mit Vorsicht zu behandeln. Die weitere Entwicklung muss jedoch beobachtet werden.

b. Akademische Qualifikationsstellen: Assistierende, Oberassistierende und Forschungsmitarbeitende

- Assistenzen wurden 2011 zur Hälfte von Frauen belegt.
- Nebenamtliche Lehraufträge wurden 2011 immer noch etwas häufiger an Männer vergeben, der Frauenanteil lag aber bei 40 Prozent.
- Auffallend ist die Abwesenheit einer eigentlichen Postdoc-Stufe (2011 gab es an der TF nur 2 Oberassistenzen und 4 drittmittelfinanzierte Forschungsmitarbeitende), wovon Frauen und Männer jedoch gleichermassen betroffen sind.

c. Berufungen

An der TF erfolgten zwischen 2006 und 2011 drei Berufungen. Gewählt wurden 2 ordentliche Professorinnen in Berufungsverfahren und 1 Assistenzprofessor in einer Direktberufung. Bei den Berufungsverfahren lag die Anzahl Bewerbungen von Männern mit 76% weit über der Anzahl Bewerbungen von Frauen. Die Erfolgschancen der Frauen stiegen damit im Verlauf des Verfahrens.

d. Professuren

Während die Theologische Fakultät bis 2009 ein fast ausgeglichenes Verhältnis von Professorinnen und Professoren aufweisen konnte, ist der Frauenanteil seitdem leicht rückläufig. Dennoch erreicht sie 2011 einen Frauenanteil von 40 Prozent bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren.

2.2.2 Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (KSF)

a. BA-, MA- und Promotionsstudium

Die KSF weist einen hohen, z.T. sehr hohen und über die letzten Jahre stabil gebliebenen Frauenanteil vom Beginn des Studiums an bis zu den Masterabschlüssen auf. Der hohe Frauenanteil im Maststudium (2011: 65%) verringert sich jedoch im Promotionsstudium (2011: 44%). Bei den Promotionsstudierenden ist ein leichter Rückgang des Frauenanteils zwischen 2005 (50%) und 2011 (44%) festzustellen.

b. Akademische Qualifikationsstellen: Assistierende, Oberassistierende und Forschungsmitarbeitende

- Erheblich niedriger als der fachspezifische schweizerische Durchschnitt (vgl. Tabelle auf S. 7) ist der Frauenanteil bei den Assistierenden, der – bei Hinzunahme der Oberassistierenden – seit 2009 unverändert bei 37% liegt.
- Der Frauenanteil bei den drittmittelfinanzierten Forschungsmitarbeitenden sinkt seit 2006 unaufhörlich und liegt 2011 bei 28%.

c. Berufungen

An der KSF wurden von 2006 bis 2011 14 Professuren besetzt, davon vier mit Frauen (28.6%). Alle vier Frauen haben eine ordentliche oder ausserordentliche Professur inne. Bei den Männern wurden zwei Assistenzprofessuren besetzt. Eine Berufung erfolgte direkt, ohne Verfahren (Stiftungsprofessur). Bei den insgesamt 14 Berufungsverfahren lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei 25 Prozent und sank dann im weiteren Verlauf auf 19 Prozent bei den Einladungen zu den Probevorträgen bevor die Erfolgschance danach mit 28.6% gewählten Professorinnen wieder anstieg.

d. Professuren

Auf der Ebene der Professuren insgesamt ist zwischen 2006 (31%) und 2011 (24%) ein abnehmender Frauenanteil zu beobachten, der vor allem dem Rückgang des Frauenanteils bei den Assistenz- und Förderprofessuren in diesem Zeitraum (2006: 33% / 2011: 13%) zuzuschreiben ist.

Der analoge langsame Rückgang des Frauenanteils bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren in der Zeitspanne zwischen 2006 (33%) und 2010 (24%) wurde 2011 durch einen leichten Anstieg auf 26% unterbrochen.

2.2.3 Rechtswissenschaftliche Fakultät (RF)

a. BA-, MA- und Promotionsstudium

Der Frauenanteil bei den Masterstudierenden war 2011 (58%) im Einklang mit dem bei den Bachelor-Studierenden (59%). Die Masterabschlüsse von Frauen und Männern entsprechen den Geschlechterverhältnissen während des Studiums. Bei den Promotionsstudierenden ist der Frauenanteil seit 2003 um ca. 10 Prozent auf etwas über 40% gestiegen, ein Wert, der jedoch weiterhin unter dem Frauenanteil auf Masterstufe liegt.

b. Akademische Qualifikationsstellen: Assistierende, Oberassistierende und Forschungsmitarbeitende

Nachwuchsstellen, insbesondere Assistenzen, werden an der RF seit mehreren Jahren ausgeglichen an Frauen und Männer vergeben. Als fakultätsspezifische Gegebenheit muss auch bei der RF von einem sehr kleinen oberen Mittelbau in Form von Oberassistenzen gesprochen werden.

c. Berufungen

An der RF wurden von 2006 bis 2011 16 Professuren besetzt, davon neun als Assistenzprofessuren. Insgesamt fanden 14 Verfahren statt, 2 Professuren wurden direkt besetzt (mit Männern). Ein Drittel der Berufungen sind Frauen, alle haben jedoch lediglich eine Assistenzprofessur inne. Von den 11 berufenen Männern haben 7 eine ordentliche oder ausserordentliche Professur inne. Bei den 14 Verfahren lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei 23 Prozent und blieb dann während des weiteren Verfahrens mit 24% praktisch gleich. Nach den Probevorträgen stieg die Erfolgschance der Frauen wieder etwas an.

d. Professuren

Auf der Ebene der Professuren insgesamt ist zwischen 2008 (32%) und 2011 (21%) ein abnehmender Frauenanteil zu beobachten. Auch hier spielt die Verringerung der Assistenz- und Förderprofessorinnen eine Rolle (2010: 71% / 2011: 43%). Dieser Trend ist auch bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren in der Zeitspanne zwischen 2007 (23.5%) und 2011 (14%) zu beobachten, wobei die Werte jedoch seit 2009 bei 14-15% stagnieren und damit unter dem fächerspezifischen schweizerischen Durchschnittswert liegen (22%).

2.3 Schlussfolgerungen: Ist-Zustand vs Soll-Zustand

Nachdem in der Zeitspanne zwischen 2006 und 2009 die von den vergangenen Bundesprogrammen Chancengleichheit festgelegten Ziele (Anteil an ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen: 16 % bis 2007 bzw. 25% ab 2008) weitgehend erreicht werden konnten, hat die in den letzten Jahren erfolgte Vergrösserung der Universität Luzern hinsichtlich der verschiedenen Frauenanteile zu einer langsamen Annäherung an die Schweizer Durchschnittswerte und damit zu einer leichten Unterschreitung der bisherigen Bundesprogramm-Ziele geführt. Dieser Trend konnte zwar durch die soweit eingeleiteten Chancengleichheitsmassnahmen abgefedert und weitgehend stabilisiert werden. Angesichts des Bekenntnisses der Universität Luzern zu einem auf allen universitären Ebenen ausgeglichenen Verhältnis der Geschlechter als Soll-Zustand, erscheint die Beibehaltung der bisherigen übergeordneten Zielsetzungen im Rahmen des neuen Bundesprogramms Chancengleichheit 2013-2016 jedoch angebracht und realistisch. Dieser Umstand legt wiederum hinsichtlich der konkreten Ziele die Fort- bzw. Einführung nachhaltiger Massnahmen in allen fünf Handlungsfeldern nahe (vgl. unten), unter besonderer Berücksichtigung der beiden „Hauptschwachstellen“ im akademischen Karriereverlauf: der Übergang vom Masterabschluss zur Promotion und der Übergang von der Promotions- bzw. Post-Doc-Phase zur Professur.

3 Übergeordnete Zielsetzungen 2013 – 2016

Die Universität Luzern hält mit dem vorliegenden Aktions- und Mehrjahresplan die von der CRUS festgelegten, übergeordneten Zielsetzungen wie folgt fest:

- Die Universität Luzern berücksichtigt in der Umsetzung ihrer Strategie 2012 bis 2020 sowie in der Erneuerung des Leitbilds und begleitenden Reformarbeiten des Universitätsrechts den Gleichstellungsaspekt.
- Die strukturelle Verankerung der Gleichstellung ist mit genügend personellen und sachlichen Ressourcen gewährleistet und sichtbar.

- Das seit 2005 (Daten seit 2003) bestehende Gleichstellungsmonitoring ist weiterhin Bestandteil der universitären Qualitätssicherung und wird in einen Controllingprozess überführt.
- Die Universität Luzern strebt den durch das Bundesprogramm gesetzten Soll-Wert bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen (25%) und bei den Assistenzprofessorinnen (40%) an. Da in den bestehenden drei Fakultäten in dieser Zeitspanne jedoch keine Emeritierungen anstehen und aufgrund der Finanzlage auch kein Ausbau des Angebots absehbar ist, sind Besetzungen nur aufgrund von Wegberufungen oder von Drittmittel-Stellen möglich. Aussagen zu konkreten Zahlen hinsichtlich der gesetzten Ziele sind deshalb nicht möglich. Klares Ziel ist jedoch, mindestens den Status Quo zu erhalten.

4 Inhaltliche Umsetzung in den 6 Handlungsfeldern

Die vorangehende Analyse der Ist-Zustände hat gezeigt, dass neben allen Fakultäten gemeinsamen Problemfeldern auch fakultätsspezifische Problemfelder existieren, die eigens berücksichtigt und bearbeitet werden müssen. Da die Unterschiede zwischen den Fakultäten oft jedoch nur graduell sind und weder das relativ homogene Fächerspektrum noch die Grössenverhältnisse in Luzern den Ausschluss einer oder mehrerer Fakultäten aus einem Massnahmenpaket sinnvoll erscheinen lassen, werden alle Massnahmen auf allen Ebenen als gesamtuniversitäre Massnahmen gefasst und gleichsam allen Fakultäten angeboten. Aus denselben Gründen liegt die Verantwortung für Organisation und Durchführung dieser Massnahmen zentral bei der Fachstelle für Chancengleichheit.

4.1 Handlungsfeld 1: Institutionelle Verankerung von Chancengleichheit

Fachstelle für Chancengleichheit	Budgetäre Verankerung der personellen und sachlichen Ressourcen zur Führung der Fachstelle gemäss vorliegendem Stellenbeschrieb.
Revision Universitätsrecht	Integration von Aspekten der Chancengleichheit in den strategischen Leitdokumenten (Universitätsgesetz und Universitätsstatut).
Qualitätssicherung	Überarbeitung der Datenaufbereitung für das zweijährliche Gleichstellungsmonitoring sowie Überführung in einen Controllingprozess. Einbezug der Chancengleichheit in die allg. Qualitätssicherungsvorhaben der Universität: insbesondere der Überarbeitung des Handbuchs Qualitätssicherung sowie den Einbezug in den OAQ-Audit Prozess.

4.2 Handlungsfeld 2: Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, den Leitungs- und Entscheidungsgremien

Berufungsverfahren	Weiterführung der Mitarbeit einer delegierten Person für Chancengleichheit in Berufungskommissionen mit Berichterstattung an den Senat. Weiterführung der Schulung von delegierten Personen und weiteren interessierten Professorinnen und Professoren – im Sinne der Sensibilisierung – auf Chancengleichheitsaspekte in Berufungsverfahren. Steigerung der Anzahl Bewerbungen von Frauen: Platzierung von Ausschreibungen auf einschlägigen Frauennetzwerkseiten und Datenbanken (neu). Formulieren von Empfehlungen zum Vorgehen bei fehlenden weiblichen oder männlichen Bewerbungen bei der Besetzung von Professuren (neu).

Leitungsfunktionen	Analyse der Arbeitsbelastung von Professorinnen und Professoren in der universitären Selbstverwaltung mit Schwerpunkt Geschlecht. Einbezug von Fragen nach beispielsweise der Gremien- und Arbeitsgruppenvertretung, Forschungsaktivitäten, Studierendenbetreuung, eigener Weiterbildung (neu).

4.3 Handlungsfeld 3: Massnahmen im Bereich der geschlechtergerechten Nachwuchsförderung

Kooperationsprojekt Mentoring Deutschschweiz	Teilnahme der Universität Luzern als Programmpartnerin, Prüfung einer leichten Erhöhung der möglichen Anzahl an Teilnehmerinnen aus Luzern. Weiterführung der Projektleitung und Koordination an der Fachstelle für Chancengleichheit: Weiterentwicklung der Inhalte für die 8. und 9. Programmdurchführung und Gewährleistung der Finanzierung.
SpeedUp Sabbatical	Vergabe von Sabbaticals nach bestehendem Reglement für das Frühjahrssemester 2013. Danach Prüfung der Einführung als allgemeines Nachwuchsförderinstrument auf Stufe Postdoktorat, Klärung der Finanzierung auf Stufe Doktorat.
Wissenschaftscoaching	Konzeption eines neuen Angebots für Masterabsolventinnen, die sich für ein Doktorat interessieren sowie Doktorandinnen am Anfang ihrer Dissertation. Schaffung eines neuen Coachingangebots für fortgeschrittene Doktorandinnen (am Ende der Promotion/Übergang zum Postdoktorat) sowie Habilitandinnen und Postdoktorandinnen im Übergang zur Professur.
Weiterbildung/Kursangebote	Weiterführung und Ausbau von Angeboten in Zusammenarbeit mit dem Zentrum Lehre und der Graduate School Lucerne.
Personalentwicklung	Ausarbeitung eines Manuals / Checkliste für die Besetzung von Qualifikationsstellen (Assistenz, Oberassistenz) unter Berücksichtigung des Aspekts der Chancengleichheit.
Modulentwicklung Nachwuchsförderung	Beratung und vollständige Konzeption von Massnahmen der geschlechtergerechten Nachwuchsförderung bei Forschungsanträgen, bspw. NCCR oder EU-Projekte.

4.4 Handlungsfeld 4: Rahmenbedingungen für Frauen und Männer mit familiären Verpflichtungen

Standortbestimmung/ Situationsanalyse	Evaluation der bestehenden Massnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, (wissenschaftlicher) Karriere und Familie an der Universität Luzern durch die *Fachstelle UND* mit anschliessender Optimierung und Weiterentwicklung von Zielen und der Umsetzung von möglichen neuen Massnahmen.
Ausweitung Betreuungsangebote	Bedarfsabklärung verschiedener Optionen zum Ausbau des Betreuungsangebotes für Kinder von Mitarbeitenden an der Universität Luzern mittels Personalumfrage:

- Kurz- und Notfallbetreuung
- Sommerprogramm für Kindergarten und Schulkinder
- Verfügbarkeit von Beschäftigungs-/Spielkoffer, falls Kinder ausnahmsweise mit an eine Sitzung oder ins Büro mitgenommen werden müssen

Infrastruktur	Einrichten eines abschliessbaren Stillraums für Mütter.
Workshopangebot	Zugeschnittene Kursangebote und Austauschforen für Frauen und Männer in Wissenschaft und Verwaltung zum Thema Vereinbarkeit. Entwicklung und Mitwirkung beim Modul zur Vereinbarkeit im Begabtenförderungsprogramm *primius* der Rechtswissenschaftlichen Fakultät.

4.5 Handlungsfeld 5: Abbau der horizontalen Segregation – Aufbau einer neuen Wirtschaftsfakultät

Sensibilisierung für Segregation in den Wirtschaftswissenschaften	Frühzeitiger Einbezug der Gleichstellungskommission oder Fachstelle für Chancengleichheit beim Aufbau einer Fakultät für Wirtschaftswissenschaften: Beobachtung der Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen des wissenschaftlichen Karriereverlaufs und Auseinandersetzung mit der Thematik im Austausch mit den anderen Wirtschaftsfakultäten der Schweiz.
Nachwuchsprojekt Wirtschaft	Abklärung zur Einführung eines möglichen Projektes für Studentinnen und Doktorandinnen der künftigen Wirtschaftsfakultät in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft mit dem Ziel einer vollständigen Drittmittelfinanzierung.

4.6 Handlungsfeld 6: „Andere“

Scholarships und Preise	Die Universität ist bestrebt, zur Anerkennung der Förderung der Chancengleichheit an Universitätsangehörige Scholarships und/oder Preise zu vergeben. Erste Abklärungen dazu mit externen Partnern und Partnerinnen laufen, die thematische Ausrichtung ist noch offen. Vorstellbar wäre eine Auszeichnung in Bereichen wie beispielsweise Abschlussarbeiten, Vereinbarkeitsprojekten und Personalentwicklung, gendergerechte Lehrangebote oder Nachwuchsförderung.

5 Evaluation und Kommunikation

5.1 Interne Berichterstattung und Evaluation

Die Fachstelle für Chancengleichheit verfasst einen jährlichen Tätigkeitsbericht zuhanden der Universitätsleitung. Der Tätigkeitsbericht wird anschliessend auf der Website der Fachstelle veröffentlicht.

Die Daten zum Gleichstellungsmonitoring werden alle zwei Jahre in einem Bericht zusammengefasst und ebenfalls veröffentlicht. Im Rahmen eines Controllingprozesses wird eine detaillierte Datenanalyse – je nach Bedarf aufgeschlüsselt nach Fakultät oder anderen Organisationseinheiten – vorgenommen, die im Gespräch mit Universitätsleitung, Fakultäten und Leitung der Zentralen Dienste zur Formulierung von Teilzielen herangezogen wird.

Weitere Massnahmen betreffen die Selbstevaluation zuhanden des 2013 einzureichenden Berichts an das OAQ sowie die Teilnahme an den Interviews durch ein Expertisegremium im Rahmen des On-Site-Visit des OAQ Audits 2014.

5.2 Reporting zum Bundesprogramm Chancengleichheit

Die Universität Luzern verpflichtet sich, das jährlich vom SBF verlangte Reporting zur Mittelverwendung und den gesetzten Hauptzielen fristgerecht einzureichen sowie die erforderlichen Zwischen- und Schlussberichte im Rahmen des Aktionsplans zu erstellen.

6 Meilensteine und Zeitplan

6.1 Ständige Massnahmen

Der Aktionsplan der Universität Luzern umfasst eine Reihe von Massnahmen, die – zum Teil schon bestehend – über die vier Jahre des Bundesprogramms fort- und eingeführt werden. Es sind dies:

- Beratungstätigkeit in den verschiedenen Handlungsfeldern durch die Fachstelle für Chancengleichheit: Abwicklung der alltäglich anfallenden Aufgaben ausserhalb der im Aktionsplan formulierten Projekte.
- Einsitz in Berufungskommissionen durch eine delegierte Person für die Chancengleichheit.
- Aufrechterhaltung eines geschlechtergerechten Kurs- und Workshopangebots in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission, dem Zentrum Lehre und der Graduate School an der Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät.
- Kooperationsprogramm Mentoring Deutschschweiz: Durchführung des 7. Programms bis Ende März 2014 und anschliessende Weiterentwicklung in ein 8. Programm bis 2016.
- Beratungstätigkeit und Modulentwicklung von Gleichstellungsmassnahmen im Rahmen von Forschungseingaben bei der EU oder beim SNF.

6.2 Detailplanung 2013 – 2016

Im Folgenden findet sich die Detailplanung mit Meilensteinen und Zeitplan der unter den Handlungsfeldern zugeordneten Massnahmen mit Schwerpunkt für die Jahre 2013 und 2014. Ziel ist es, bis Ende 2014 alle neuen und bestehenden Projekte und Vorhaben eingeführt zu haben, so dass in den Jahren 2015 und 2016 eine Konsolidierung und anschliessende Evaluation durchgeführt werden kann. Das zweite Halbjahr 2016 steht anschliessend ganz im Zeichen der Fortführung und Verankerung ohne Beanspruchung weiterer Mittel des Bundesprogramms Chancengleichheit.

2013		
Zeitspanne	**Handlungs-feld**	**Projektetappen**
Frühjahrs-semester	1	Revision Universitätsrecht: Behandlung in den zuständigen Gremien der Universität und des Kantons, Bekanntgabe der Inkraftsetzung.
	2	Zusammenstellen einer Übersicht an Frauennetzwerken und Datenbanken zuhanden des Personaldienstes zur bewussten Anregung von Frauenbewerbungen.

	3	Nachwuchsförderung: Durchführung letzte Tranche SpeedUp-Sabbaticals nach den bestehenden Projektrichtlinien, Aufnahme Gespräche zur Weiterführung als allg. Nachwuchsinstrument.
	4	Vereinbarkeit: Workshop Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie – für Männer.
Herbstsemester	1	Qualitätssicherung: Selbstevaluationsbericht an das OAQ unter Berücksichtigung der Chancengleichheit.
	2	Berufungsverfahren: Schulung für Delegierte in Berufungskommissionen.
	3	Nachwuchsförderung: Aufnahme der konkreten Planung, Organisation und Koordination der neuen Coachinggefässe.
	4	Vereinbarkeit: Bedarfsabklärung an zusätzlicher Kinderbetreuung (Personalumfrage).
	6	Andere: Eingabe Fördermittel „Scholarships und Preise“.

2014		
Zeitspanne	**Handlungsfeld**	**Projektetappen**
Frühjahrssemester	1	Qualitätssicherung: Teilnahme am Interview durch das Expertisegremium des OAQ.
	1	Qualitätssicherung: Monitoringbericht 2012/2013.
	2	Leitungspositionen: Vorbereitungsarbeiten zur Analyse der Arbeitsbelastung.
	3	Nachwuchsförderung: Durchführung des ersten Coaching-Angebots für angehende Doktorandinnen.
	3	Nachwuchsförderung: Reglement zur Vergabe von persönlichen Wissenschaftscoachings für Postdoktorandinnen verabschiedet. Beantragung ab sofort möglich.
	4	Vereinbarkeit: Kontaktaufnahme mit Fachstelle UND.
Herbstsemester	2	Leitungspositionen: Durchführung Analyse.
	4	Vereinbarkeit: abschliessbarer Stillraum ist eingerichtet.

	4	Vereinbarkeit: Analyse durch Fachstelle UND, Definition von Zielsetzungen und Massnahmen.
	5	Wirtschaftsfakultät: erste Datenerhebungen.

2015 und 2016	
Handlungsfeld	**Projektetappen**
1	Verankerung der Fachstelle für Chancengleichheit über das Bundesprogramm Chancengleichheit hinaus.
1	Weitere Etablierung der Kernkompetenzen der Fachstelle in den Bereichen Strategie, Weiterentwicklung und Qualitätssicherung der Universität.
2	Kommunikation der Ergebnisse der Analyse zu den Leitungspositionen in der Gleichstellungskommission und Verabschiedung von Empfehlungen zuhanden der Universitätsleitung.
3	Nachwuchsförderung: Durchführung der neuen und bestehenden Projekte und Vorarbeiten zur Verankerung über das Bundesprogramm hinaus.
4	Vereinbarkeit: Umsetzung Empfehlungen Fachstelle UND.
	Weiterführung der eingeleiteten Massnahmen.
5	Projektentwicklung für Studentinnen und Doktorandinnen der Wirtschaftsfakultät in Zusammenarbeit mit Praxispartner/innen.
6	Vergabe von Scholarships/Auszeichnungen.

7 Finanzierung

7.1 Eigenmittel der Universität Luzern

Die Universität Luzern setzt die erforderlichen Eigenmittel – sprich eine 50%-Beteiligung von 2013 bis 2016 – für die institutionelle Verankerung der Fachstelle für Chancengleichheit innerhalb der Verwaltungseinheit der Akademischen Dienste ein. Die bestehenden 60 Stellenprozente sowie Sachmittel werden für die im Stellenbeschrieb festgehaltenen Aufgaben sowie die fachliche Begleitung der unter Kapitel 4 beschriebenen Vorhaben eingesetzt.

7.2 Mittel aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit

Die im Finanzformular beantragten Mittel aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit 2013 bis 2016 werden für die Lancierung und Umsetzung der unter Kapitel 4 festgehaltenen Projekte benötigt. Dabei fallen insbesondere zu Beginn der Programmperiode auch Personalkosten für eine zusätzliche Projektmitarbeit auf der Fach-

stelle für Chancengleichheit an, die neue Vorhaben im Detail ausarbeitet, interne Abläufe strukturiert und koordiniert.

7.3 Zusätzliche Mittel

Die Universität Luzern verfügt noch über Gelder, die aus den vorhergehenden Bundesprogrammperioden innerhalb des Moduls 1 (Anreizgelder) ausgezahlt wurden. Diese Gelder werden weiterhin von der universitären Gleichstellungskommission verwaltet und können gemäss entsprechenden Reglements für Projekte im Bereich der Chancengleichheit der Geschlechter von allen Universitätsangehörigen beantragt werden. Den CRUS-Vorgaben entsprechend, können diese Gelder für im Aktions- und Mehrjahresplan beschriebene Projekte eingesetzt werden; sie werden jedoch nicht als Eigenmittel aufgeführt. Dies wird in den jährlichen Reportings entsprechend ausgewiesen.

Die Fachstelle für Chancengleichheit bemüht sich insbesondere bei zwei im Aktions- und Mehrjahresplan erwähnten Projekten – nämlich dem Kooperationsprogramm Mentoring Deutschschweiz sowie im Bereich der Scholarships und Gender-Preise – zusätzliche Drittmittel einzuwerben. Prämierte Abschlussarbeiten werden ebenfalls in den jeweiligen Reportings aufgeführt.