

Gleichstellungskonzept der Fakultät für Biologie und Vorklinische Medizin an der Universität Regensburg vom 02.03.2020

1. Leitlinie

Artikel 4 des Bayerischen Hochschulgesetzes verpflichtet Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und diese als Leitprinzip zu berücksichtigen. Um bestehenden Nachteilen entgegenzuwirken und eine Steigerung des Anteils der Frauen in Gremien und auf allen Ebenen der Wissenschaft zu erreichen wurde die Gleichstellungsförderung in der Präambel der Grundordnung der Universität Regensburg im Oktober 2007 als Leitprinzip aufgenommen.

Auch die Fakultät für Biologie und Vorklinische Medizin ist sich ihrer Verantwortung in der Gleichstellungsförderung bewusst. Die Fakultät ist bestrebt, eine gelebte Kultur der Gleichstellung aller Geschlechter zu etablieren, diese stetig zu fördern und im Sinne ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nach außen zu tragen.

Das Gleichstellungskonzept der Fakultät für Biologie und Vorklinische Medizin unterstützt und ergänzt das Gleichstellungskonzept der Universität Regensburg, indem fachspezifische Gegebenheiten und Problemfelder identifiziert und konkrete Maßnahmen zur Abhilfe getroffen werden. Ziel dieser Maßnahmen ist eine Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und den Anteil an Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen an der Fakultät zu erhöhen.

2. Situationsanalyse

Der Genderdatenreport 2018 der Universität Regensburg berichtete folgende Frauenanteile an der Fakultät für Biologie und Vorklinische Medizin: 64,7 % bei den Studierenden, 65,6 % bei den Promovierenden, 51,5 % beim wissenschaftlichen Personal und 16,1 % bei den Professuren (W2: 20 %; W3: 12,5 %). Zwischen 2017 und 2019 habilitierten sich an der Fakultät sechs Männer und zwei Frauen. Zwischen 2009 und 2019 waren unter den insgesamt 18 Neuberufungen an der Fakultät 5 Professorinnen (27,8 %). Zusammenfassend zeigen die letzten Jahre zwar konstant hohe Frauenanteile unter den Studierenden und Promovierenden, der „Drop-out“ auf der Ebene der Nachwuchsgruppenleitung, Habilitation und Professur ist jedoch hoch.

3. Ziele

Die Situationsanalyse zeigt einen vorrangigen Handlungsbedarf für die Zeit nach der Promotion und bei Neuberufungen, da der Frauenanteil an der Fakultät für Biologie und Vorklinische Medizin insbesondere unter den Nachwuchsgruppenleitenden, Habilitierenden und Professuren deutlich sinkt. Im Gleichstellungskonzept der Fakultät für Biologie und Vorklinische Medizin werden daher folgende Ziele formuliert:

- (1) Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren
- (2) Verstärkte Rekrutierung und Förderung von Postdoktorandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Habilitandinnen
- (3) Erreichung eines ausgewogenen Frauenanteils beim unbefristeten wissenschaftlichen Personal
- (4) Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit
- (5) Verstärkte Sichtbarkeit von Beratungs- und Förderangeboten für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs
- (6) Entlastung besonders engagierter Frauen in Funktionen und Ämtern
- (7) Sensibilisierung aller Lehrenden für Genderfragen und Förderung von Genderkompetenz
- (8) Verwendung gendergerechter Sprache
- (9) Verstärkung der aktiven Vorbildwirkung

4. Maßnahmen

Die Mitglieder der Fakultät für Biologie und Vorklinische Medizin sind sich der Relevanz der Thematik bewusst und verpflichten sich, das Gleichstellungskonzept der Fakultät gemeinsam unterstützen. Die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes liegt ausdrücklich nicht alleine bei der/dem Fakultätsfrauenbeauftragten. Die Fakultätsleitung wird die Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes regelmäßig gemeinsam mit der/dem Fakultätsfrauenbeauftragten evaluieren und bei Bedarf anpassen.

4.1. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an der Fakultät auf den Ebenen des unbefristeten wissenschaftlichen Personals, der Nachwuchsgruppenleitung und der Professur:

- Jährliche Situationsanalyse, insbesondere für Nachwuchsgruppenleitende und für das befristete/unbefristete wissenschaftliche Personal. Archivierung der jährlichen Situationsanalysen und Statistiken durch das Dekanat.
- Proaktive Rekrutierung und Förderung von Habilitandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und unbefristet beschäftigten Mitarbeiterinnen an den einzelnen Lehrstühlen.
- Bei der Ausschreibung von unbefristeten Stellen im akademischen Mittelbau: Information der/des Fakultätsfrauenbeauftragte/n.
- Kann eine Berufungskommission nicht paritätisch zusammengesetzt werden, wird auf eine angemessene Repräsentation von Frauen in der Kommission geachtet.

- Bei Berufungsverfahren: Geeignete Wissenschaftlerinnen werden im Vorfeld durch den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Berufungskommission angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert. Die/der Fakultätsfrauenbeauftragte wird im Rahmen des Berufungsverfahrens darüber unterrichtet, welche Frauen zur Bewerbung aufgefordert wurden.
- Für den Begutachtungsprozess in Berufungsverfahren wird gezielt versucht, auch externe Fachgutachterinnen zu gewinnen.
- In Bewerbungsgesprächen wird auf Beratungs- und Informationsmöglichkeiten durch die/den Fakultätsfrauenbeauftragte/n, die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie und (wenn opportun) auf die Angebote des Familienservice hingewiesen.

4.2. Maßnahmen um den Gleichstellungsdefiziten bei wichtigen Entscheidungsprozessen entgegenzuwirken:

- In allen Instanzen, Gremien und Kommissionen der Fakultät wird auf eine angemessene bis paritätische Repräsentation von Frauen geachtet.
- Professorinnen der Fakultät werden gezielt angesprochen, wenn fakultätsübergreifende Entscheidungsgremien zu besetzen sind.
- Sollte das bestehende Gleichstellungsdefizit zu einer übermäßigen Belastung von Frauen in Funktionen und Ämtern führen, kann der Fakultätsrat individuelle Entlastungsmaßnahmen (z.B. WHK, Reduzierung des Lehrdeputats) beschließen, bzw. bei der Universitätsleitung beantragen.

4.3. Maßnahmen für die gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen:

- Zur Steigerung des Frauenanteils auf der Nachwuchsebene ermutigen potentielle Betreuer und Betreuerinnen verstärkt weibliche Wissenschaftlerinnen zur Habilitation oder zum Erwerb habilitationsäquivalenter Leistungen und damit zum Eintritt in eine akademische Karriere.
- Bestehende Förderinstrumente der Universität Regensburg (Finanzielles Anreizsystem zur Förderung der Gleichstellung, Bayerisches Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, Mentoring-Programm, Professorinnen-Programm, etc.) werden an der Fakultät weiterhin konsequent zur Förderung begabter Nachwuchswissenschaftlerinnen genutzt.
- Fakultätsinterne Maßnahmen zur Gleichstellung (z.B. Fortbildungsveranstaltungen zu Genderkompetenz, Networking, Führungskompetenz, Verhandlung, Einsatz von Stimme und Körpersprache, etc.) werden intensiviert. Diese können durch Mittel des Finanziellen Anreizsystems zur Förderung der Gleichstellung (FAS), Mittel der Fakultät und durch Gleichstellungsmittel der an der Fakultät angesiedelten DFG-Drittmittelprojekte finanziert werden.

- Die Informationsweitergabe zu frauenspezifischen Beratungs- und Förderangeboten wird weiter verbessert. Die Gleichstellungskonzepte der Universität und der Fakultät, sowie aktuelle Links und Informationen der/des Frauenbeauftragten zu frauenspezifischen Fördermöglichkeiten werden auf der Fakultätshomepage unter dem Menüpunkt „Frauenbeauftragte/r“ zugänglich gemacht. Unter diesem Menüpunkt wird außerdem explizit auf eine E-Mail Verteilerliste hingewiesen, durch welche interessierte Mitarbeiterinnen und Wissenschaftlerinnen der Fakultät direkt über aktuelle Fördermöglichkeiten und Veranstaltungen an der Universität Regensburg informiert werden können.
- Die Professorinnen und Professoren der Fakultät weisen beschäftigte Frauen sowie im Betreuungsverhältnis einer Qualifikationsarbeit stehende Frauen aktiv auf die Beratungsmöglichkeit durch die/den Fakultätsfrauenbeauftragte/n und die frauenspezifische Fördermöglichkeiten und Angebote der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie der Universität Regensburg hin.

4.4. Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit:

- Bei der Organisation von zeitlichen Abläufen (z.B. Kolloquien, Sitzungen) wird darauf geachtet, dass sie mit familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen sind. Es wird außerdem immer auf die Möglichkeit der flexiblen Kinderbetreuung durch den Familien-Service der Universität Regensburg hingewiesen.
- Im Rahmen von dienstrechtlichen Vorgaben und der Vereinbarkeit mit dienstlichen Belangen werden flexible Arbeitszeitregelungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern ermöglicht.
- Professorinnen und Professoren bieten werdenden Eltern unter den Nachwuchswissenschaftler*innen ein Beratungsgespräch zum koordinierten Aus- und Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Tätigkeit an und weisen auf die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie hin.

4.5. Maßnahmen zur aktiven Vorbildwirkung

- Bei der Planung von Kolloquien und Kongressen achten alle Einladenden darauf, den Frauenanteil unter den eingeladenen Vortragenden deutlich zu erhöhen, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs positive Rollenbilder aufzuzeigen.
- Durch die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren und Nachwuchsgruppenleitenden werden den Studierenden und dem wissenschaftlichen Nachwuchs der Fakultät verstärkt positive Rollenbilder aufgezeigt.
- In der Fakultät wird in allen Bereichen auf gendergerechte Sprache geachtet.

5. Evaluation

Das Gleichstellungskonzept der Fakultät ist selbstverpflichtend. Um die Aktualität dieser Selbstverpflichtung zu gewährleisten wird das Gleichstellungskonzept zum 15.12.2022 und danach alle vier Jahre durch die Fakultätsleitung in Zusammenarbeit mit der/dem Frauenbeauftragten evaluiert. Im Zuge dieser Evaluation erfolgen eine Situationsanalyse sowie gegebenenfalls Änderungsvorschläge an den Fakultätsrat.

Fakultätsratsbeschluss (Umlaufverfahren) vom 16.03.2020

Regensburg, den 16.03.2020

Prof. Dr. Gunter Meister

(Dekan der Fakultät für Biologie und Vorklinische Medizin)