

Gleichstellungskonzept  
der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Regensburg

(Fakultätsratsbeschluss vom 22. Januar 2020)

Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern, wie im Artikel 4 des Bayerischen Hochschulgesetzes verankert, hat in der gegenwärtigen Hochschulpolitik einen hohen Stellenwert. So wurde die Aufgabe, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Leitprinzip zu berücksichtigen und ihre tatsächliche Durchsetzung zu fördern, in die Präambel der Grundordnung von 2007 der Universität Regensburg integriert sowie im Leitbild der Universität Regensburg aufgenommen. Zudem wird im „Entwicklungsplan 2020“ der Universität Regensburg die Verbesserung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in allen Bereichen zu einem strategischen Ziel erklärt. Eine klare Definition der Ziele sowie der notwendigen gleichstellungspolitischen Vorgehensweise wird im „Gleichstellungskonzept 2013-2018“ der Universität Regensburg festgehalten. Diese Konzeptionen stellen die Grundlage der Ausgestaltung entsprechender Maßnahmen für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften dar.

## 1. Situationsanalyse

Die Realisierung von Gleichberechtigung/Gleichstellung kann anhand harter und anhand weicher Faktoren evaluiert werden. Grundlage der Analyse harter Faktoren ist der Datenreport 2018 zur Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Regensburg. Im universitätsweiten Vergleich belegt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bei dem Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal einen hinteren Platz. Innerhalb der Fakultät fällt auf, dass der Frauenanteil im akademischen Reifungsprozess über die Zeit sinkt. Während der Anteil der weiblichen Bachelor- und Masterstudierenden bei 44,6%<sup>1</sup> liegt, fällt der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen auf 30,1%<sup>2</sup> und bei Professor\*innen auf 15,4%<sup>3</sup> (Stand 31.12.2019). Zu den sogenannten weichen Faktoren zählen (1) die Zufriedenheit der Wissenschaftlerinnen mit ihrer Rolle innerhalb der Fakultät, (2) eine Kultur der gelebten Frauenförderung und (3) Genderawarenes. Hierfür liegen auf Fakultätsebene keine Informationen vor.

## 2. Ziele

Die Fakultät setzt sich die nachfolgenden Ziele und wird den Fortschritt im Abstand von 2 Jahren evaluieren.

- Die Fakultät möchte ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Chancengleichheit realisiert werden kann.
- Der Anteil der Professorinnen an der Fakultät soll auf den im Gleichstellungskonzept der Universität (2018-22) verankertem universitätsweitem Ziel von 20,2% erhöht werden.
- Der Anteil an Doktorandinnen und Habilitandinnen soll mittelfristig auf 50% steigen.
- Das Amt der Frauenbeauftragten soll an eine Professorin übergeben werden. Zum einen wird dadurch die Position der Frauenbeauftragten in der Fakultät gestärkt. Zum anderen wird einem zu häufigen Wechsel der Amtsinhaberinnen entgegengewirkt. Insbesondere in der Verfolgung mittel- bis langfristiger Ziele zur Realisierung der Chancengleichheit ist eine Konstanz in der Person der Amtsträgerin von Bedeutung.
- Zur Analyse der weichen Faktoren sollen entsprechende Umfragen durchgeführt werden.

## 3. Maßnahmen

### 3.1 Auf Ebene der Fakultät

Auf Ebene der Fakultät sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- **Aktives Role-Modelling:** Um positive Rollenbilder für den wissenschaftlichen Nachwuchs anzubieten, sollen Fachwissenschaftlerinnen zu Vorträgen und Seminaren eingeladen werden.
- **Gendergerechte Sprache an der Fakultät:** Gleichstellung soll sprachlich zum Ausdruck gebracht werden. Gendergerechte Sprache ist ein Instrument zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung. Deshalb soll die nach innen sowie nach außen gerichtete Kommunikation der Fakultät in gendergerechter Sprache formuliert werden.
- **Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit:** Im Rahmen dienstrechtlicher Vorgaben und der Vereinbarkeit mit dienstlichen Belangen

---

<sup>1</sup> Universitätsweit: Studentinnenanteil: 60,1%, Doktorandinnenanteil: 47,2%, vgl. Datenreport 2018 UR

<sup>2</sup> Weiterhin waren von 13 Projektstellen drei von Frauen besetzt.

<sup>3</sup> Eine der vier Professorinnen ist von der Fakultät freigestellt, der universitätsweite Frauenanteil beträgt zum 01.12.2019 17,9% (W3/C4, W2/C3 und W1).

sollen flexible Arbeitszeitregelungen ermöglicht werden. Weiterhin wird bei der Organisation zeitlicher Abläufe (z.B. Terminierung von Sitzungs- und Besprechungsterminen) darauf geachtet, dass sie mit familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen sind.

- **Mittel zur Nachwuchsförderung vonseiten der Fakultät:** Die Fakultätsleitung soll Mittel für Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bereitstellen.

### **3.2 Auf Ebene des Professoriums**

Zur Erhöhung des Anteils der Frauen im Professorium sollen die Verfahren bei Neuberufungen geregelt werden. Insbesondere soll ein Leitfaden, der die Aufgaben des Kommissionsvorsitzenden und der Frauenbeauftragten bezüglich der Realisierung der Chancengleichheit regelt etabliert werden. Folgende Punkte sollen den Rahmen hierfür vorgeben:

- Der/die Ausschussvorsitzende fordert qualifizierte Frauen zur Bewerbung auf.
- Vor der ersten Sitzung des Berufungsausschusses besprechen der/die Kommissionsvorsitzende und die Frauenbeauftragte die Bewerbungen weiblicher Kandidatinnen. Dies ist insbesondere von Bedeutung, wenn die Frauenbeauftragte fachlich weit von der Ausschreibung entfernt ist.
- Weiterhin wird die Verfahrensbeschreibung des Gleichstellungskonzepts der UR zur Gestaltung der Berufungsverfahren (insbesondere Seite 7) beachtet.

### **3.3 Auf Ebene des akademischen Mittelbaus**

Wissenschaftlerinnen, die in der Fakultät ausgebildet werden, sollen zur Verfolgung einer Karriere in der Wissenschaft motiviert und diesbezüglich gefördert werden.

- Zur Finanzierung entsprechender Fortbildungsangebote (Networking, Einsatz von Stimme und Körpersprache) soll die Fakultät Mittel bereitstellen.
- Bessere Vernetzung der Frauen innerhalb der Fakultät: Regelmäßiger Austausch zwischen den Wissenschaftlerinnen, insbesondere durch gemeinsame Seminare, Projekte und Mittagessen. Hierfür soll ein Arbeitskreis aufgebaut werden, in den neue Wissenschaftlerinnen integriert werden.

### **3.4 Auf Ebene der Studierenden**

Die Fakultät verliert Frauen in der Übergangsphase vom Studium in die Promotion. Studentinnen sollen näher an die Fakultät herangeführt werden und somit eine stärkere persönliche Bindung aufbauen. Mögliche Maßnahmen sind:

- Gezielte Förderung aussichtsreicher Studentinnen bereits in der Bachelorphase vonseiten des Professoriums.
- Aufbau eines Mentorenprogramms zwischen Doktorandinnen und Masterandinnen. Hierbei sollen Masterandinnen in das soziale Leben der Fakultät eingebunden werden, beispielsweise durch einen Mittagstammtisch.

#### **4. In-Kraft-Treten, Laufzeit und Evaluation**

Dieses Konzept tritt mit Beschluss des Fakultätsrats in Kraft und ist vorerst bis 31.12.2023 gültig. Eine Zwischenevaluation wird bis Ende 2021 unter Leitung der Fakultätsfrauenbeauftragten vorgenommen und dem Fakultätsrat vorgelegt. Im Jahr 2023 wird das Konzept erneut evaluiert und aktualisiert.

Verabschiedet vom Fakultätsrat der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften am 22.1.2020

Regensburg, den 30.1.2020



Prof. Dr. Andreas Otto