



Universität Regensburg

# Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit

Bericht an die DFG im Rahmen der  
„Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“

---

**Abfassungszeitraum: Wintersemester 2018/19**  
**Beschluss der Universitätsleitung am 14.01.2019**

---

**Kontakt:**

Präsident der Universität Regensburg  
Prof. Dr. Udo Hebel  
praesident@ur.de

Frauenbeauftragte der Universität Regensburg  
Prof. Dr. Ursula Regener  
frauenbeauftragte@ur.de

**Kontakt für Rückfragen & Koordination:**

Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie  
Christina Decker  
chancengleichheit@ur.de  
Telefon 0941 943-3581

Postadresse: Universität Regensburg, Universitätsstraße 31, 93053 Regensburg

## 1. Rahmenbedingungen für die Maßnahme des Berichtsthemas an der UR

*[Bitte machen Sie zu Beginn deutlich, durch welche Personen, Organe und Gremien innerhalb Ihrer Einrichtung der Bericht verabschiedet bzw. (zustimmend) zur Kenntnis genommen wurde. Umreißen Sie die Rahmenbedingungen an Ihrer Einrichtung für Initiativen und Maßnahmen im Hinblick auf das Schwerpunktthema; z.B. Verankerung/Verantwortung für Maßnahmen, Einordnung in die Gleichstellungspolitik, Nachhaltigkeit etc.]*

Alle in diesem Bericht referierten Maßnahmen und Strategien waren Gegenstand der Diskussionen in Senat, Erweiterter Universitätsleitung und Konferenz der Frauenbeauftragten der Universität Regensburg (UR) im Zusammenhang der Verabschiedungen des Gleichstellungskonzepts 2018-2022. Der Bericht selbst ist im Wintersemester 2018/19 durch die Universitätsleitung beschlossen worden.

### *Rechtliche Rahmenbedingungen*

Die rechtlichen Vorgaben für administrative Pflichten, die an einer Universität tätige WissenschaftlerInnen qua Amt zu übernehmen haben, sind im Bayerischen Hochschulgesetz (BayHSchG) sowie dem Bayerischen Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG), der Bayerischen Lehrverpflichtungsverordnung (LUFV) und der Grundordnung der UR (GrO-UR) formuliert.<sup>1</sup>

Die Grundordnung der UR vom 28.04.2016<sup>2</sup> regelt in § 54 die Mitgliedschaft der Frauenbeauftragten in Gremien; Abs. 3 ergänzt: „Die Universität achtet auf eine **angemessene Vertretung von Frauen** in allen übrigen Gremien der Universität.“

### *Statistisches zur Gremienpräsenz von Wissenschaftlerinnen an der UR*

Aufgrund des mit 17,1 %<sup>3</sup> noch immer zu geringen Anteils von Frauen bei den Professuren an der UR, könnte man auf eine außergewöhnliche Belastung durch Gremienarbeit schließen. Tatsächlich sind aber an der UR nur wenige Frauen in den kollegialen Gremien auf Fakultäts- und zentraler Ebene beteiligt.<sup>4</sup> Um hier ein klareres Bild zu gewinnen, wird aktuell eine Umfrage bei allen Professorinnen und Professoren der UR zur Belastung durch zusätzliche Gremienarbeit durchgeführt.

### *Verankerung/Verantwortung für Maßnahmen*

In Anlehnung an Art. 4 Absatz 1 Satz 1 BayHSchG regelt das Gleichstellungskonzept 2018-2022, dass die Verantwortung für die Realisierung von Gleichstellungsprojekten im wissenschaftlichen Bereich auf der zentralen Ebene der Universitätsleitung, auf dezentraler Ebene der Fakultätsleitung obliegt. Die Entlastung von Wissenschaftlerinnen für Gremienarbeit ist somit eine **Leitungsaufgabe**.

## 2. Maßnahmen

*[Stellen Sie die Aktivitäten der Einrichtung in Bezug auf das Schwerpunktthema inklusive Begründung für den Einsatz der einzelnen Maßnahmen, deren Zielen, Laufzeit, Perspektiven und Ressourcen dar.]*

### *Entlastung der Frauenbeauftragten*

Für das Amt der (ehrenamtlichen) Frauenbeauftragten in den Fakultäten sowie der Universität kommen vor allem Wissenschaftlerinnen auf Dauerstellen in Frage. (Befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen befinden sich eher in Abhängigkeitsverhältnissen und könnten daher in der Ausübung ihres Amtes eingeschränkt sein.)

Da gemäß des bayerischen Hochschulrechts das Amt der Frauenbeauftragten eine Aufgabe im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung neben den Aufgaben in Forschung und Lehre ist, stellt die UR den Frauenbeauftragten Mittel zu organisatorischen (Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie) sowie zur fachlichen Entlastung zur Verfügung.

<sup>1</sup> Die Palette administrativer Aufgaben, die Wissenschaftlerinnen übernehmen, ist vielfältig und darüber hinaus statusgruppenspezifisch ausdifferenziert. Dadurch ergeben sich unterschiedliche Belastungswerte.

<sup>2</sup> [www.ur.de/rechtsgrundlagen/medien/grundordnung\\_2016\\_web.pdf](http://www.ur.de/rechtsgrundlagen/medien/grundordnung_2016_web.pdf) (Abruf 22.01.2019) bzw. [www.ur.de/rechtsgrundlagen](http://www.ur.de/rechtsgrundlagen)

<sup>3</sup> Stichtag 01.12.2018, W3-W1, C3-4, ohne Vertretungsprofessuren, Vollzeitäquivalente.

<sup>4</sup> Zum Stichtag 31.12.2018 stehen an der UR zehn Dekanen eine Dekanin, zehn Prodekanen zwei Prodekaninnen und 13 Studiendekanen eine Studiendekanin gegenüber. Im Universitätsrat sind Frauen mit 33,3 %, im Senat mit 30 %, in der erweiterten Universitätsleitung mit 17,6 %, in den Fakultätsräten mit 29,5 % vertreten, was bei letzterem jedoch vor allem am hohen Studentinnenanteil in diesem Gremium liegt. Eine erfreuliche Veränderung zeigt sich beim Präsidium der UR: waren vor zwei Jahren hier nur Männer Mitglied, ist jetzt ein Drittel der Mitglieder weiblich.

Die Entlastung der Frauenbeauftragten der Fakultäten erfolgt seit 2011/12 durch Lehrdeputatsreduktionen oder durch zusätzliche Hilfskraftmittel; die tatsächliche Umsetzung dieser Entlastung wird seit 2016 regelmäßig bei den Fakultäten evaluiert.

Die Entlastung der/des Universitätsfrauenbeauftragten und ihrer/seiner beiden Stellvertretungen wurde 2016 personenunabhängig auf ein bayernweit ebenfalls sehr hohes Niveau angehoben. Die der/des Universitätsfrauenbeauftragten entspricht nunmehr der Höhe der Entlastung eines/einer Vizepräsidenten/in.<sup>5</sup>

#### *Verstetigung der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie*

Die Amtszeit der Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten beträgt nur jeweils zwei Jahre, weshalb auf diesen Positionen ein häufiger personeller Wechsel stattfindet, der einer konsequenten Realisierung der Gleichstellungspolitik entgegenstehen kann. Daher wurde die 2013 noch in einem befristeten Teilzeitarbeitsverhältnis beschäftigte Referentin der Universitätsfrauenbeauftragten bei einer Neubesetzung der Stelle 2015 als geschäftsführende Leiterin der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie in Vollzeit angestellt und 2017 von der Universitätsleitung verstetigt. Außerdem ist der universitätsinterne Familien-Service Teil dieser Koordinationsstelle; dieser ist ebenfalls mit einer Mitarbeiterin in Vollzeit und Dauerstelle besetzt. Auch damit stärkt die UR Amt und Aufgabenbereich der Frauenbeauftragten nachhaltig.<sup>6</sup>

#### *Motivation von Wissenschaftlerinnen für die Übernahme von Ämtern und Leitungsaufgaben*

Die Kandidatur für ein Kollegialorgan oder Gremium der Selbstverwaltung gehört zu den Rechten aller Mitglieder der Universität. Die Entscheidungen über einfache Mitgliedschaften fallen teils über die Hochschulwahlen (z.B. Fakultätsrat, Senat); den Gremienvorstand wählen die Gremien mit Ausnahme beispielsweise bei der Erweiterten Universitätsleitung selbst. Berufungsausschüsse werden vom jeweiligen Fakultätsrat gebildet, die Universitätsleitung erteilt ihr Einvernehmen hierzu. Die Wertschätzung, die diesen Amtsträgerinnen und Amtsträgern aufgrund ihrer zusätzlichen Leistungsbereitschaft entgegengebracht wird, aber auch die mit Führungspositionen in den Kollegialorganen einhergehende Entlastung in Form von Deputatsermäßigungen, zusätzlichem Personal oder bzw. und Leistungszulagen setzt für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen gleichermaßen Anreize für die Amtsbereitschaft. Wissenschaftlerinnen müssen hierbei unter Abwägung ihrer individuellen Belastungen gezielter adressiert werden.

#### *Berücksichtigung der individuellen Situation (Lebensphasen)*

Bei der Ansprache von Wissenschaftlerinnen für Ämter und Gremienfunktionen werden evtl. Mehrfachbelastungen aber auch persönliche Belastungen durch Care-Aufgaben besonders berücksichtigt. Hierzu zählen an der UR Zeiten der Betreuung eigener Kinder, verstärkte Forschungserfordernisse danach, aber auch Verpflichtungen gegenüber hilfs- und pflegebedürftig werdenden eigenen Eltern.

#### *Förderprogramm für neugewählte Funktionsträger/innen*

Seit 2014 können neu gewählte Funktionsträger/innen der UR (Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/-dekane, Studiendekaninnen/-dekane, Frauenbeauftragte der UR und ihre Stellvertreterinnen und Sprecher/innen großer Verbundprojekte in Forschung und Lehre) innerhalb der ersten drei Monate ihrer Amtszeit mit einem Budget von bis zu 3.000 Euro pro Person Maßnahmen der externen Personalentwicklung sowie zur Professionalisierung der akademischen Selbstverwaltung und der Tätigkeiten im Forschungsmanagement und Lehre besuchen.<sup>7</sup> Dieses Programm war Teil der Zielvereinbarung 2014 bis 2018 der UR mit dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst und ist mit der Verabschiedung des Personalentwicklungskonzepts für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der UR am 08.11.2018 verlängert worden.

<sup>5</sup> Auszug Gleichstellungskonzept der UR 2018-2022, S. 2.

<sup>6</sup> Auszug Gleichstellungskonzept der UR 2018-2022, S. 2.

<sup>7</sup> <https://www.uni-regensburg.de/forschung/medien/merkblatt-programm-neuberufene.pdf> (Abruf 22.01.2019).

### *Funktionsleistungsbezüge*

Die Grundsätze der UR zur Vergabe von Leistungsbezügen vom 15.02.2016<sup>8</sup> sehen für verschiedene Leitungs- und Gremientätigkeiten (z.B. Leitung von Forschungsgruppen, Graduiertenkollegs oder Sonderforschungsbereichen) oder für bestimmte Funktionen Leistungszulagen für W-Professuren vor. Das Amt der Universitätsfrauenbeauftragten ist hier in etwa mit dem des/der Forschungs- oder Studiendekan/in gleichgestellt. Das Vergabeverfahren erfolgt geschlechtsdifferenziert; die Universitätsfrauenbeauftragte ist durch ihre Mitgliedschaft in der Universitätsleitung in die Beratung zur Entscheidung über die Vergabe einbezogen.<sup>9</sup>

### *Lehrdeputatsreduktionen von Wissenschaftlerinnen zur Entlastung für Gremienarbeit*

Die Richtlinie der UR zur Ermäßigung der Lehrverpflichtung vom 19.06.2017<sup>10</sup> sieht bisher keine spezielle Entlastung für Wissenschaftlerinnen mit besonderer Belastung durch Gremienarbeit vor.

### *Zusätzliche Entlastung von Wissenschaftlerinnen für Gremienarbeit durch finanzielle Unterstützung*

Im Kreis der Frauenbeauftragten der Fakultäten wurden wiederholt die Möglichkeiten der Unterstützung von Wissenschaftlerinnen mit unverhältnismäßig hoher Belastung durch Gremienarbeit, die nicht durch die rechtlich vorgesehenen Entlastungsmöglichkeiten abgedeckt sind, diskutiert. Da die Belastungswerte sehr individuell sind, wurde bisher keine einheitliche Lösung gefunden.

### *Umfrage an der UR zu Belastungen durch Gremienarbeit*

Angeregt durch diese Berichtspflicht wird an der UR im Wintersemester 2018/19 eine Umfrage bei allen Professorinnen und Professoren zur Belastung durch Gremienarbeit durchgeführt. Anhand dieser Ergebnisse und im Vergleich mit der Statistik des Allensbacher Archivs<sup>11</sup> können außergewöhnliche Belastungen der Wissenschaftlerinnen der UR definiert und eventuelle neue Handlungsansätze z.B. für zusätzliche Lehrdeputatsreduktionen entwickelt werden. Die Universitätsleitung wird auf der Basis einer Umfrage prüfen, ob eine Deputatsreduktion als Steuerungsinstrument sinnvoll ist und gegebenenfalls in ihre Richtlinie zur Ermäßigung der Lehrverpflichtung unter § 1 Abs. 1 eine entsprechende Passage aufnehmen.

### *Familienfreundliche Sitzungszeiten und Kinder-Notfallbetreuung*

Die Gremien der UR versuchen nach Möglichkeit, für Sitzungen Termine zu finden, die mit Betreuungspflichten von Eltern zu vereinbaren sind. Da dies jedoch nicht immer möglich ist, können Eltern der UR während Sitzungen das Angebot der „Notfallbetreuung“ für ihre Kinder in Anspruch nehmen: Am Tag vorher ist bis 18.00 Uhr der Bedarf anzumelden; die Kinderbetreuung kann sowohl am Campus als auch in der Wohnung der Eltern stattfinden. Auch Abholdienste von der Kita können über ihn organisiert werden.

## **3. Erfolgsfaktoren**

[Gehen Sie bitte auf **Erfolgsfaktoren** und gute, **erprobte Praxisbeispiele** in Bezug auf das Schwerpunktthema ein.]

### *Attraktivität von Ämtern steigern: Mitgliedschaft der Universitätsfrauenbeauftragten in der Universitätsleitung*

Wie auch für die anderen bayerischen Hochschulen ist es für die UR eine Herausforderung, eine geeignete Kandidatin für das Amt der Universitätsfrauenbeauftragten zu finden. Neben einer hohen persönlichen Motivation für dieses Amt muss die Amtsinhaberin ausreichend Zeit

<sup>8</sup> <https://www.uni-regensburg.de/verwaltung/medien/dokumente/grundsaeetze-vergabe-leistungsbezeuge.pdf> (Abruf am 22.01.2019).

<sup>9</sup> Vgl. Satzung der UR zur Regelung des Verfahrens der Bewertung der besonderen Leistungen zur Vergabe von besonderen Leistungsbezügen (<https://www.uni-regensburg.de/verwaltung/medien/dokumente/satzung-vergabe-leistungsbezeuge.pdf> Abruf am 22.01.2019).

<sup>10</sup> <https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/medien/ermaessigung-lehrverpflichtung-richtlinie.pdf> (Abruf am 22.01.2019).

<sup>11</sup> Vgl. Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage Nr. 7244 nach der durchschnittlichen Arbeitsverteilung von ProfessorInnen ergab für 2016: **16 % Akademische Selbstverwaltung**, 25 % Anderes (einschließlich Gutachten und Anträge), 28 % Lehre (einschließlich Studienberatung), 9 % Prüfungen, 22 % Forschung.

und vor allem eine entsprechende persönliche Unabhängigkeit als Führungskraft mitbringen. Die an der UR gewährte Lehrdeputationsreduktion und die entlastenden Hilfskraftgelder sind hierfür eine Form der Entlastung, die etwas Zeit zurückgeben kann. Wesentlich ist jedoch auch, dass durch die 2017 erfolgte Aufnahme der Universitätsfrauenbeauftragten als beratendes Mitglied in der Universitätsleitung das Thema Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern an höchster Stelle verortet ist und die damit verbundene Arbeit eine hohe Wertschätzung erfährt.

#### *Lehrdeputatsreduktionen: individuelle Nutzbarkeit*

In Verbindung mit Ämtern gewährte Lehrdeputatsreduktionen können manchmal erst mit zeitlicher Verzögerung in Anspruch genommen werden (z.B. findet die Wahl in ein Amt für ein zukünftiges Semester oftmals erst nach dem Zeitpunkt statt, an dem die Lehre für das nächste Semester festgelegt wurde). Hier werden an der UR auf Antrag individuelle Lösungen gesucht, die es ermöglichen, die frei gewordene Zeit in einer Art „Stundenkonto“ für zukünftige Semester zu sammeln und damit kompakte Zeit für die Forschung zu haben.

#### *Hohe Motivation und Solidarität der Frauen*

Die Leistungen in der Gremienarbeit, die derzeit von den noch zu wenigen Frauen im Wissenschaftssystem erbracht werden, zeugen von der hohen Motivation und der Solidarität dieser Wissenschaftlerinnen.

## 4. Herausforderungen und Hemmnisse

*[Stellen Sie Herausforderungen, Hemmnisse und weniger erfolgreiche oder sogar gescheiterte Praxisbeispiele (lessons learned) dar.]*

#### *Lebensphasenorientierung*

Die Rücksichtnahme auf die jeweiligen Lebensphasen von Wissenschaftlerinnen, die durch unterschiedliche Care-Aufgaben geprägt sind, kann dazu führen, dass sich kaum entsprechende Zeitfenster zeigen, in denen ein längerfristiges Amt übernommen werden kann.

#### *Begrenzte Wirksamkeit finanzieller Entlastung*

Eine weibliche Führungskraft kann kaum durch Gelder entlastet werden, denn Routinetätigkeiten werden bei ihr meist sowieso von Hilfs- oder Verwaltungskräften übernommen.

#### *Mögliche Qualitätseinbußen bei Vertretung in der Lehre*

Auch eine Lehrdeputatsreduktion ist für manche Wissenschaftlerinnen problematisch, da teils sehr spezialisierte Lehre nicht einfach entfallen und auch nicht leicht durch (kurzfristige) Lehraufträge vertreten werden kann.

#### *Einschränkung der eigenen Forschungsleistung*

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können in einer Zeit hoher zusätzlicher Arbeitsbelastung durch Gremienarbeit eigene Forschung kaum vorantreiben. Dadurch, dass in Fachbereichen mit einem geringen Frauenanteil mehr Gremienarbeit auf die wenigen Frauen zukommt, können diese Wissenschaftlerinnen Nachteile erfahren. Wachsamkeit für diese Situation ist bei allen Beteiligten notwendig.

#### *Geringe Standortattraktivität für neuberufene Professorinnen*

In Fachbereichen mit nur wenigen Frauen in Führungspositionen werden neu berufene Professorinnen häufig sehr früh um Mitarbeit in den Gremien gebeten. Solche Tätigkeiten früh anzutreten bietet zwar einerseits zügig eine Einbindung in den Fachbereich, kann aber andererseits vorhersehbare Überforderungsszenarien schaffen, die der Attraktivität dieser Fachbereiche für Frauen entgegenstehen.

#### *Wissenschaftlerinnen in befristeten Arbeitsverhältnissen / in der Qualifizierungsphase*

Für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase kann eine Mitgliedschaft in einem Gremium einen großen Erfahrungsschatz für ihre weitere berufliche Laufbahn liefern. Jedoch ist ihre Situation in Gremien oder Ämtern durch die Abhängigkeit von den Führungskräften, die später Entscheidungen zur Verlängerung von Arbeitsverträgen oder zur Bewertung von Qualifikationsarbeiten treffen, nicht immer einfach.

### *Gefühlte Ungleichbehandlung aufgrund verschiedener Besoldungssysteme (C-/W-Besoldung)*

In einer Zeit zweier paralleler Besoldungssysteme (C- und W-Besoldung) mit höheren Bezügen auf der einen Seite und möglichen Leistungsentgelten auf der anderen Seite ist der individuelle finanzielle Vorteil mit großer Aufmerksamkeit und Sensibilität zu betrachten.

### *Leitung und Mitgliedschaft in Berufungsausschüssen*

Im Gleichstellungskonzept 2018-2022 wird eine geschlechtsparitätische Besetzung der Berufungsausschüsse angestrebt, damit Frauen in den Gremien der Universität, die über die Gegenwart und die Zukunft der Einrichtung entscheiden, selbstverständlich vertreten sind. Was auch als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils bei Berufungen dienen soll, ist gleichzeitig eine weitere Belastung für die Professorinnen der UR.

### *Frauen fördern Frauen?*

Die UR ist sich bewusst, dass nicht automatisch durch eine hohe Gremienbeteiligung von Wissenschaftlerinnen die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Bezug auf die Besetzung von Professuren verbessert wird.<sup>12</sup>

## **5. Offener/freier Berichtsteil**

*[Hier haben Sie die Möglichkeit, zusätzliche Aspekte zum Schwerpunktthema aufzuzeigen.]*

Zusammenfassend sei betont, dass bei allen Diskussionen um Gremienarbeiten das Recht und die Pflicht aller Hochschullehrerinnen und -lehrer zu einer solidarischen akademischen Selbstverwaltung im Mittelpunkt stehen sollte. Dass dennoch bei jeder Besetzung eines Amtes ein Spagat entsteht zwischen angemessener Beteiligung von Frauen in Gremien und der überbordenden Belastung der weiblichen Führungskräfte durch zusätzliche Arbeiten, folgt aus den noch immer geringen Frauenanteilen in Führungspositionen. Von den heute tätigen Wissenschaftlerinnen ist daher eine hohe Solidarität mit den anderen Mitgliedern der Universität aber auch gerade mit den anderen, zukünftigen Wissenschaftlerinnen gefordert. Dies wird in vielen Fällen geleistet und von der Solidargemeinschaft an der Universität auch wahrgenommen.

## **Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung**

Mit der Einreichung des Berichts bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) willigt die einreichende Einrichtung ein, dass die im Bericht enthaltenen Daten von der DFG elektronisch gespeichert und verarbeitet, für evaluative und statistische Zwecke ausgewertet und an DFG-Gremien weitergeleitet werden. Sie ist einverstanden, dass in aus den Auswertungen eventuell hervorgehenden Veröffentlichungen die in diesem Bericht vorgelegten Informationen in anonymisierter Form zitiert werden. Zudem wird zugestimmt, dass der Bericht unter Nennung der abfassenden Einrichtung in einer passwortgeschützten Onlineplattform ausschließlich den Mitgliedern der DFG zur Verfügung gestellt wird. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

gez.

---

Regensburg, 25.01.2019

---

Prof. Dr. Udo Hebel  
Präsident der Universität Regensburg

---

<sup>12</sup> Vgl. z.B. Auspurg, Katrin / Hinz, Thomas / Schneck, Andreas: „Wishful Thinking. Verbessern mehr Frauen in Berufungskommissionen die Berufungschancen?“, in: Forschung & Lehre 2017, S. 770-772.