

Aktualisiertes Gleichstellungskonzept der Fakultät für Philosophie, Kunst-, Geschichts- und Gesellschaftswissenschaften (PKGG-Fakultät), Januar 2020

Einleitung

Das Ziel der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen manifestiert sich bundesweit forschungsbezogen in den Gleichstellungsstandards der DFG, im Bayerischen Hochschulgesetz von 2006 (Artikel 4) sowie auf der Regensburger universitären Ebene in der Präambel der Grundordnung von 2019, im Entwicklungsplan der Universität bis 2020 und insbesondere und konkret im Gleichstellungskonzept der Universität für die Jahre 2018 bis 2022. Diese Konzeptionen stellen die Grundlage der Ausgestaltung entsprechender Maßnahmen auch in der Fakultät für Philosophie, Kunst-, Geschichts- und Gesellschaftswissenschaften dar.

Situationsanalyse

Laut dem Genderdatenreport der Universität Regensburg für 2019 betrug der Anteil der Frauen in der PKGG-Fakultät (Vergleich mit 2016 in Klammern) an den Studierenden 56,4% (→), an den Promotionen 61,5% (↑), an den wissenschaftlichen Mitarbeitern 43,6% (→), an den Habilitationen 60% (↑) und an den Professuren 18,1% (↑, W2: 18,2%, W3 23,5%). Zwischen 2008 und 2018 habilitierten sich an der Fakultät 19 WissenschaftlerInnen, darunter fünf Frauen – ein Anteil von 26,3% (↑).

Von den 82 Personen in befristeten wissenschaftlichen Stellen (Vollzeitäquivalente = VZÄ) waren 35 Männer (56,2% der VZÄ ↑) und 34 Frauen (43,8% der VZÄ ↓). Von den 23 Personen in unbefristeten wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen (Vollzeitäquivalente) waren 17 Männer (72,9 % der VZÄ ↓) und 6 Frauen (27,1% der VZÄ ↑).

Das Gesamtbild der fakultätsweit erhobenen Zahlen bildet allerdings die Unterschiedlichkeit der Institute und/oder Lehrstühle der Fakultät hinsichtlich des Frauenanteils und damit entsprechende Fächerkulturen nicht ab. In einer Aufschlüsselung auf dieser Ebene würden sich starke Differenzen bei den Frauenanteilen auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Laufbahn zeigen.

Mit den genannten Zahlen befindet sich die Fakultät zwar wie für eine geisteswissenschaftliche Fakultät zu erwarten im universitätsinternen Vergleich aller Fakultäten oft im vorderen Mittelfeld, gerade aber bei den Professuren in einem breiten Mittelfeld auf niedrigem Niveau. Momentan ist allerdings teilweise eine Stagnation zu verzeichnen oder die Zuwächse sind moderat. Mit entsprechenden Stellenbesetzungen in der Zukunft sollte die Fakultät den Willen zur Durchsetzung des Gleichstellungsauftrags bekräftigen. Im Vergleich mit anderen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten besteht noch deutlicher Handlungsbedarf.

Das fortgesetzte Gleichstellungskonzept soll daher in Form einer Selbstverpflichtung die bisherigen Anstrengungen untermauern, Erreichtes verstetigen und neue Initiativen schaffen.

Ziele

Das Gleichstellungskonzept der Fakultät verfolgt das Ziel, Gleichstellung strukturell und inhaltlich zu verankern. Dies geschieht, indem sie sich konkret dafür einsetzt

- den Anteil der Professorinnen sowie hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen sowie auch den Frauenanteil insgesamt in unterrepräsentierten Bereichen zu steigern.

- die Information von Frauen zu frauenspezifischen Beratungs- und Förderangeboten zu verbessern.
- die Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit (in Zusammenarbeit mit der Koordinationsstelle Chancengleichheit und Familie) zu erleichtern.
- besonders engagierte Frauen in Funktionen und Ämtern zu entlasten.
- genderbezogene Themen zu setzen und ein aktives Role-Modelling zu betreiben.

Konkrete Maßnahmen tragen dazu bei, die Gleichstellung von Männern und Frauen auf allen Ebenen des universitären Wirkens zu realisieren.

Maßnahmen

Der Fakultätsrat hat in Zusammenarbeit mit der Fakultätsfrauenbeauftragten und ihren StellvertreterInnen zur Erreichung der genannten Ziele am 06.05.2020 dieses Gleichstellungskonzept beschlossen. Es enthält folgende konkrete Maßnahmen:

1) Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Arbeit in unterrepräsentierten Bereichen

Die Situationsanalyse macht deutlich, dass Frauen auf vielen Ebenen der Beschäftigungshierarchie in der Fakultät unterrepräsentiert sind. Dies betrifft in bedeutendem Maße den Anteil an den Professuren, an abgeschlossenen Habilitationen sowie unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen. Es ergibt sich Handlungsbedarf, dem durch folgende Initiativen nachgekommen werden soll:

- konsequente Nutzung etablierter Förderinstrumente der Universität Regensburg aus dem Bereich des Finanziellen Anreizsystems zur Förderung der Gleichstellung (FAS-Mittel), des Bayerischen Programms zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, des universitären Mentoring-Programms und des Professorinnen-Programms (besonders Mobilitätsstipendien, Mutterschutzüberbrückungspauschale)

- angemessene Berücksichtigung, wenn möglich paritätische Besetzung von Ämtern in von der Fakultät zu besetzenden Gremien mit Männern und Frauen sowie angemessene Repräsentation von Frauen der Fakultät in zentralen Universitätsgremien durch Entsendung entsprechender Amtsinhaberinnen der Fakultät oder gezielte Aufstellung auch von Frauen bei Wahlen zu solchen Ämtern

- Information der Fakultätsfrauenbeauftragten über Ausschreibungen von Stellen im akademischen Mittelbau sowie den Prozess der Stellenbesetzung im Verfahrensverlauf (Anzahl der eingegangenen Bewerbungen von Frauen und Männern, Anzahl der eingeladenen KandidatInnen [Anteil von Männern und Frauen], Auswahlentscheidung). Insbesondere ist die Beteiligung der Frauenbeauftragten im Rahmen der öffentlichen Ausschreibung und des transparenten fakultätsinternen Besetzungsverfahrens bei Akademischen Ratsstellen (auf Lebenszeit) erforderlich.

- Hinweis auf die Beratungs- und Informationsmöglichkeiten durch die Fakultätsfrauenbeauftragte oder die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie für alle Stellenbewerber

- Bemühungen um die Erhöhung des Frauenanteils in W3- und W2-Professuren durch gezielte Ansprache von Bewerberinnen in Berufungsverfahren zum Ausschreibungszeitpunkt. Gleichzeitig sollten Berufungskommissionen paritätisch besetzt werden, lt. Vorgabe der Universität alternativ in Höhe des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern (43,6%) neben der qua Amt beteiligten Frauenbeauftragten, davon mindestens 2 Professorinnen; durch die Hinzuziehung externer Gutachterinnen im Rahmen der Berufungsverfahren; durch Informationen zum Themenbereich Gendersensibilität nach Maßgabe der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG durch Kommissionsvorsitzende*n.

2) Information von Frauen über frauenspezifische Förderungen und Beratungsmöglichkeiten

Die einzelnen ProfessorInnen weisen alle bei ihnen beschäftigten oder durch Promotions- und Habilitationsprojekte assoziierten Frauen auf die Möglichkeiten der Beratung durch die Fakultätsfrauenbeauftragte, auf frauenspezifische Fördermöglichkeiten und die weiterführenden Angebote der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie der Universität Regensburg hin. Sie händigen dazu das unter <http://www.uni-regensburg.de/philosophie-kunst-geschichtes-gesellschaft/fakultaet/frauenbeauftragte/index.html> verfügbare Merkblatt aus.

Der Einsatz für den Schutz vor Belästigung mit sexuellem Hintergrund, vor sexueller Gewalt, aber auch vor allen anderen Formen des Mobbing gehört wesentlich zu dem von den Mitgliedern der Fakultät verabschiedeten Gleichstellungskonzept. Betroffene finden Beratungsmöglichkeiten über die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie sowie die/den Mobbingbeauftragte(n) der Universität Regensburg. Ein Handlungsleitfaden der Universität, der sexuelle Belästigung, Mobbing und Cybermobbing thematisiert, ist zum Zeitpunkt der Verabschiedung dieses Gleichstellungskonzepts in Erarbeitung und stellt zukünftig die Grundlage des Verfahrens dar.

Die Fakultätsfrauenbeauftragte versendet etwa einmal im Semester einen Newsletter, der die Informationen der Frauenbeauftragten bündelt und wesentliche Gleichstellungsthemen sowie aktuelle Ausschreibungen für alle Mitglieder des wissenschaftlichen Personals kommuniziert.

Auf der Startseite der Internetpräsenz der Fakultät ist ein Menüpunkt „Frauenförderung“ eingerichtet, über den wesentliche Informationen der Frauenbeauftragten, inklusive des Gleichstellungskonzepts, zugänglich gemacht werden.

3) Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit

Wenngleich wesentliche Instrumente zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit in den Händen der Universität (Familien-Service) liegen, trägt auch die Fakultät dazu bei.

Dazu werden zeitliche Abläufe (z.B. Anberaumung von Sitzungsterminen) so organisiert, dass sie mit familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen sind.

Außerdem bieten die ProfessorInnen Frauen und Männern, die Eltern werden, aktiv ein Beratungsgespräch über einen koordinierten Aus- und Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Tätigkeit an der Fakultät an.

4) Entlastung von Frauen in zusätzlich übernommenen Funktionen und Ämtern

Die Fakultät unterstützt Frauen in der Übernahme von Funktionen und Ämtern aktiv durch Maßnahmen zur angemessenen Entlastung. Die Notwendigkeit zu einer besonderen Rücksicht ergibt sich aus der Tatsache, dass bei einer angemessenen Repräsentation von Frauen in Gremien aufgrund der geringen Zahl in Frage kommender Personen eine höhere Beanspruchung als bei Männern durch parallele Amtsübernahmen entstehen kann. In diesem Fall werden in der Fakultät alle Möglichkeiten ausgeschöpft, diese Mehrfachbelastung so zu gestalten, dass sie auch von Frauen ohne Nachteile leistbar ist. Im Einzelfall können dazu aus Fakultätsmitteln Finanzen bereitgestellt werden, um beispielsweise die Einstellung einer SHK/WHK auf einen begründeten Antrag hin zu ermöglichen.

Insbesondere muss auch die Entlastung der Frauenbeauftragten im Rahmen der von der Universitätsleitung vorgegebenen Möglichkeiten (Deputatsreduktion oder Einstellung einer SHK/WHK) sichergestellt werden.

5) Themensetzung und aktives Role-modelling

Die Förderung der Gleichstellung umfasst nicht nur Informations- und Besetzungsbemühungen, sondern auch die adäquate Sichtbarkeit des Themas in Forschung und Lehre. Daher verpflichtet sich die Fakultät

- Weiterbildungen/Schulungen für Führungskräfte und Frauenbeauftragte anzubieten, z.B. Argumentation und Rolle in Berufungsverfahren, Beratung bei sexueller Belästigung, Mediations- und Beratungskompetenz, rechtliches Grundwissen für das Amt.
- gezielt Fachwissenschaftlerinnen (Gastprofessorinnen, Habilitandinnen, Habilitations-Stipendiatinnen, andere qualifizierte Wissenschaftlerinnen) für Vorträge, Konferenzen und andere Kommunikationsformen wissenschaftlichen Diskurses einzuladen und die Frauenbeauftragte darüber zu informieren.
- weiblichen Studierenden durch die verstärkte Sichtbarmachung weiblicher Lehr- und Forschungstätigkeit – beispielsweise in Vorträgen – ein positives Rollenmodell anzubieten.
- gezielt Frauen für das Mentoring-Programm der Universität und das Exzellenz-Programm von Universität und OTH zu interessieren und vorzuschlagen.
- das Thema *gender* zu stärken und dazu: a) aktiv Abschlussarbeiten mit Genderbezug anzuregen, b) alle Studierenden auf die Existenz des Fakultätspreises für Abschlussarbeiten mit Genderbezug hinzuweisen und c) eigene Veranstaltungen zu einem Thema mit Genderbezug anzubieten oder einzelne Veranstaltungstermine diesem Schwerpunkt zu widmen. Möglich und wünschenswert ist in diesem Zusammenhang auch die Vergabe konkreter Lehraufträge an externe DozentInnen mit diesem Schwerpunkt.

Evaluation

Das Gleichstellungskonzept wird bei Bedarf durch die Fakultätsfrauenbeauftragte und ihre StellvertreterIn(nen) evaluiert und aktualisiert. Ein Bericht erfolgt an den Fakultätsrat. Änderungen sollen die Aktualität der Selbstverpflichtung der Fakultät und eine kontinuierliche Förderung der Gleichstellung gewährleisten und unterstreichen, dass die Fakultät nicht auf Erreichtem verharrt.