

Gleichstellungskonzept  
der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Regensburg

(Fakultätsratsbeschluss vom 25.10.2023)

Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern, wie im Artikel 22 des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes 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 (geändert durch Satzung vom 21. Februar 2022) der Universität Regensburg integriert sowie im Leitbild der Universität Regensburg aufgenommen. Zudem wird im „Hochschulentwicklungsplan 2025“ der Universität Regensburg die Verbesserung von Chancengleichheit und Diversität in allen Bereichen zu einem strategischen Ziel erklärt.

## 1. Situationsanalyse

Die Realisierung von Gleichberechtigung/Gleichstellung kann anhand harter und anhand weicher Faktoren evaluiert werden. Grundlage der Analyse harter Faktoren ist der Datenreport 2022 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 39,2%<sup>1</sup> liegt, fällt der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen auf 16,6%<sup>2</sup>. Gemäß des neuen Hochschulinnovationsgesetz jedoch werden die durchschnittlichen Quoten über die vergangenen 4 Jahre herangezogen und anhand des Kaskadenmodells bewertet. Dabei kommt die Fakultät auf einen Frauenanteil unter den Studierenden zwischen SS2018 und WS2022/23 auf 41,18%, bei den Promovierenden auf 26,96%, den Habilitierenden auf 40% und im Professorium auf 12% (Stand 31.12.2022). 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) Genderawareness. 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 und Diversität realisiert werden kann.
- Gemäß des Kaskadenmodells (HIG Art. 22) strebt die Fakultät eine Erhöhung der weiblichen Promovierenden auf 37% an.
- Der Anteil der Professorinnen an der Fakultät sollte gemäß des HIG zwar an die vorhergehende Stufe angepasst werden, dies ist aber kein realistisches Ziel. Zum einen basiert der Anteil der Habilitandinnen auf sehr wenigen Stellen, zum anderen wäre dies zu weit von der aktuellen Quote entfernt. Die Fakultät legt daher fest, einen Frauenanteil in Höhe von 20% im Professorium bis Ende 2026 anzustreben.
- Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten für Wissenschaft und Kunst soll langfristig an eine Professorin übergeben werden. Zum einen wird dadurch die Position in der Fakultät gestärkt, zum anderen wird einem zu häufigen Wechsel der Amtsinhaber:innen entgegengewirkt. Insbesondere in der Verfolgung mittel- bis langfristiger Ziele zur Realisierung der Chancengleichheit ist eine Konstanz in der Person der Amtsträgerin von Bedeutung.

## 3. Maßnahmen

### 3.1 Auf Ebene der Fakultät

Auf Ebene der Fakultät sollen folgende Maßnahmen umgesetzt bzw. weitergeführt 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

---

<sup>1</sup> Universitätsweit: Studentinnenanteil: 50,2%, Doktorandinnenanteil: 45,9%, vgl. Datenreport 2022 UR

<sup>2</sup> Weiterhin waren von 25 Projektstellen 13 von Frauen besetzt.

Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung. Deshalb soll die nach innen sowie die 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 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 weiterhin 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 Gleichstellungsbeauftragte für Wissenschaft und Kunst bezüglich der Realisierung der Chancengleichheit regelt etabliert werden. Folgende Punkte sollen den Rahmen hierfür vorgeben:

- Der/die Ausschussvorsitzende fordert mind. 5 qualifizierte Frauen zur Bewerbung auf.
- Vor der ersten Sitzung des Berufungsausschusses besprechen der/die Kommissionsvorsitzende und die Gleichstellungsbeauftragte (f. W. und K.) die Bewerbungen weiblicher Kandidatinnen. Dies ist insbesondere von Bedeutung, wenn die Gleichstellungsbeauftragte (f. W. und K.) fachlich weit von der Ausschreibung entfernt ist.
- Weiterhin wird die Verfahrensbeschreibung des Gleichstellungskonzepts der UR zur Gestaltung der Berufungsverfahren (insbesondere Seite 3) 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, Programmierkurse, etc. ) soll die Fakultät weiterhin 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. Zusätzlich soll den Studierenden ein sicheres und gewaltfreies Umfeld geschaffen werden. 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 und fachliche Leben der Fakultät eingebunden werden, beispielsweise durch Meet and Greets oder gemeinsame Mittagessen.
- Die weiterführende Integration der Antidiskriminierungsstelle, die als koordinierende Anlaufstelle für Fragen, Themen und Probleme rund um Diversity und Diskriminierung dient. Referentin für Antidiskriminierung & Diversity ist Frau Dr. Birgit Bockschweiger. Dabei sollen Studierende Mitarbeiterinnen dazu dienen die Hürden zu erleichtern.

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

Dieses Konzept tritt mit Beschluss des Fakultätsrats in Kraft und ist vorerst bis 31.12.2027 gültig. Eine Zwischenevaluation wird bis Ende 2025 unter Leitung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten für Wissenschaft und Kunst vorgenommen und dem Fakultätsrat vorgelegt. Im Jahr 2027 wird das Konzept erneut evaluiert und aktualisiert.

Verabschiedet vom Fakultätsrat der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften am 25.10.2023.

Regensburg, den XX.XX.2023

Prof. Dr. Klaus Röder