Gleichstellungskonzept

der Fakultät für Katholische Theologie

an der Universität Regensburg

Sommersemester 2026

I. Einleitung

Das Ziel der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen manifestiert sich forschungsbezogen bundesweit in den Gleichstellungsstandards der DFG, landesweit im Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz (Artikel 22 Abs. 1 Satz 1 BayHIG), sowie auf der Regensburger universitären Ebene in der Präambel der Grundordnung von 2019, im Universitätsentwicklungsplan der Universität Regensburg bis 2025 und im Gleichstellungskonzept für Forschung und Lehre der Universität Regensburg für die Jahre 2023 – 2027. Diese Konzeptionen, ihre Weiterentwicklung und ihre Anwendung in anderen Fakultäten stellen die Grundlage der Ausgestaltung entsprechender Maßnahmen auch an der Fakultät für Katholische Theologie dar.

II. Situationsanalyse

An der Fakultät für Katholische Theologie studieren überdurchschnittlich viele Frauen. Im SoSe25 und WiSe 25/26 lag der Frauenanteil unter den Studierenden bei durchschnittlich 72%.[1] Nach der Fakultät für Humanwissenschaften weist die Fakultät für Katholische Theologie damit den zweithöchsten Frauenanteil unter den Studierenden auf.[2] Das Geschlechterverhältnis kehrt sich auf höheren Qualifikationsstufen jedoch um: Derzeit sind 33 Personen an der Fakultät als Promovierende eingeschrieben, davon 11 Frauen (33,3%). In Orientierung am hohen Frauenanteil unter den Studierenden wurde für erfolgreiche Promotionen eine Zielzahl von 50 % bis Dezember 2026 festgelegt.[3] Im Zeitraum 2021–2024 befand sich die Fakultät mit einem Frauenanteil unter den Promotionen von 46,15% bereits auf einem sehr guten Weg.[4] Der Anteil von Frauen unter den aktuell Promovierenden sowie das Ausbleiben von Promotionen von Frauen im Zeitraum 01.10.24–31.3.26 – unter den drei abgeschlossenen Promotionen befand sich keine Frau – gefährdet jedoch das Erreichen dieses Ziels.[5]

Besonders kritisch ist, dass unter den seit 2015 insgesamt sieben erfolgreichen Habilitationen keine Frau war.[6] Positiv zu vermerken ist zugleich die Berufung von Prof.in Dr. Annemarie Pilarski an die Theologische Fakultät Paderborn noch vor Abschluss ihrer

---

[1] Quelle: Erhebung für den Datenreport 2025 zur Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich an der UR.
[2] Vgl. Datenreport 2024 zur Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich an der UR, https://www.uni-regensburg.de/universitaet/chancengleichheit/leitfaeden-und-statistiken.
[3] Vgl. Schreiben des Präsidenten vom 7.3.2024 zur Umsetzung Art. 23 BayHIG: Zielvorgaben für die Erhöhung der Frauenanteile.
[4] Quelle: Datenreport 2024 zur Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich an der UR, https://www.uni-regensburg.de/universitaet/chancengleichheit/leitfaeden-und-statistiken.
[5] Quelle: Statistik des Dekanats.
[6] Quelle: Statistik des Dekanats.

Habilitation. Die Zielzahl von 31,58 % Frauenanteil unter den Habilitationen liegt aber in weiter Ferne und stellt eine deutliche Problemanzeige dar.[7]

Mit diesem Problem ist nicht nur die Regensburger Fakultät konfrontiert. Emunds/Retka (2022) weisen auf die bundesweit hohen Abbruchsquoten von Promotions- und Habilitationsverfahren in der katholischen Theologie hin.[8] Eine Studie, die die Ursachen untersucht, soll noch 2026 veröffentlicht werden. Die Ergebnisse dieser Studie werden auch an der Fakultät für Katholische Theologie zu berücksichtigen sein – insbesondere hinsichtlich ihrer geschlechtsspezifischen Ausprägungen, die dazu beitragen könnten, dass der Frauenanteil unter den Habilitierten in den vergangenen Jahren so gering war. Auf dieser Grundlage wird zu prüfen sein, welche Maßnahmen zur Verbesserung der Promotions- und Habilitationsbedingungen für Wissenschaftlerinnen erforderlich sind.

Was die Beschäftigung von Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen angeht, erlaubt das hohe Drittmittelaufkommen der Fakultät eine überdurchschnittlich hohe Anstellungs- und Förderquote. Die Einführung eines PhD-Studiengangs hat neue Zugangsmöglichkeiten für eine Promotion an der Fakultät ohne Mag. Theol.-Abschluss geschaffen. Eine Habilitation ist aufbauend auf einem PhD-Abschluss jedoch nicht möglich. Unter den Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst wurde insgesamt eine paritätische Besetzung erreicht.[9]

Positiv hervorzuheben ist der hohe Frauenanteil unter den Professor*innen von 38,4% (Stand 15.05.2026).[10] Im Rahmen der Berufungsverfahren seit 2020 wurde der Frauenanteil durch die erfolgreiche Berufung von drei Professorinnen deutlich erhöht und liegt weit über dem bundesweiten Durchschnitt theologischer Fakultäten an staatlichen Universitäten (17%)[11] und über dem Professorinnenanteil von 25,34% an der Universität Regensburg.[12] Das Ziel von 28,57% Professorinnen bis Dezember 2026 wurde damit bereits erreicht[13] – ein positives Signal und eine Bestätigung, um mit noch größeren Ambitionen den Weg zu einer paritätischen Besetzung zu verfolgen. Dass Prof.in Dr. Ute Leimgruber seit 1.10.2023 das Amt der Dekanin innehat, trägt zusätzlich zur Sichtbarkeit von Frauen an der Fakultät bei; auch die erfolgreiche Auswahl von Prof.in Dr. Julie Casteigt für das Bayerische Spitzenprofessurenprogramm (BSPP) ist besonders hervorzuheben.

---

[7] Vgl. Schreiben des Präsidenten vom 7.3.2024 zur Umsetzung Art. 23 BayHIG: Zielvorgaben für die Erhöhung der Frauenanteile.

[8] Quelle: Emunds, Bernhard/Retka, Marius, Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der deutschsprachigen Katholischen Theologie, in: Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften 63 (2022), 331–380, 363–367.

[9] Quelle: Erhebung für den Datenreport 2025 zur Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich an der UR.

[10] Kopfzahlen, W2/W3 (keine W1 vorhanden), ohne Vertretungen.

[11] Quelle: Emunds, Bernhard/Retka, Marius, Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der deutschsprachigen Katholischen Theologie, in: Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften 63 (2022), 331–380, 338.

[12] Vgl. Datenreport 2024 zur Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich an der UR, https://www.uni-regensburg.de/universitaet/chancengleichheit/leitfaeden-und-statistiken.

[13] Vgl. Schreiben des Präsidenten vom 7.3.2024 zur Umsetzung Art. 23 BayHIG: Zielvorgaben für die Erhöhung der Frauenanteile.

Zugleich muss festgestellt werden, dass sich der hohe Professorinnenanteil nur sehr eingeschränkt in der Lehre widerspiegelt, da sich von den fünf Professorinnen eine in Freistellung befindet und eine weitere eine Forschungsprofessur innehat. Die Fächer von zwei weiteren Professorinnen zählen nicht oder nur bedingt zum Pflichtcurriculum im Lehramtsstudium und die Vertretungsprofessuren wurden in den letzten Jahren mehrheitlich von Männern wahrgenommen.[14] So erleben insbesondere Lehramtsstudierende im Verlauf ihres theologischen Studiums eher selten Professorinnen in der Lehre. Dies führt zu einer eingeschränkten Sichtbarkeit von Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen gerade in einem Studiengang, der selbst einen hohen Frauenanteil aufweist.

Die Lage an der Fakultät für Katholische Theologie zeigt, dass das breite Angebot an Fördermöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen in Qualifikationsphasen der Universität Regensburg sowie die spezifischen Gleichstellungsmaßnahmen an der Fakultät für Katholische Theologie wirksam sind. Um die Situation zu verbessern, wird es in Zukunft die Aufgabe der Fakultät sein, diese Angebote noch spezifischer auf die Bedarfe und Herausforderungen von promovierenden und insbesondere habilitierenden Frauen anzupassen sowie die Sichtbarkeit von Professorinnen in der Lehre zu erhöhen.

III. Ziele

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

- den Anteil der Professorinnen und hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen sowie auch den Frauenanteil insgesamt in unterrepräsentierten Bereichen zu steigern: durch Berufungen von Frauen, aber auch durch Fellowships (z.B. Humboldt-Stipendien), durch drittmittelfinanzierte Forschungsstellen und durch Anstellung von weiblichen Mitarbeiterinnen auf Qualifikationsstellen. Konkret hat sich die Fakultät zum Ziel gesetzt bis Ende 2026, einen Frauenanteil unter den erfolgreichen Promotionen von 50% und unter den Habilitationen von 31,58% zu erreichen. Auch wenn diese Zielzahlen bis Ende 2026 nicht erreicht werden, ist weiter mit geeigneten Maßnahmen darauf hinzuwirken. Die bereits erreichte Zielzahl von 28,57% Frauen unter den Professor*innen ist für die Fakultät ein Ansporn ihre Bemühungen in Richtung einer paritätischen Besetzung der Professuren fortzusetzen,
- die Informationen von Frauen zu frauenspezifischen Beratungs- und Förderangeboten zu verbessern, insbesondere Promovendinnen und Habilitandinnen zur Nutzung entsprechender universitätsweiter Förderangebote (z.B. Mentoringprogramm, Mobilitätsförderungen, Trainingsmaßnahmen wie z.B. das jährliche Berufungstraining bzw. individuelles Berufungscoaching der Koordinationsstelle Chancengleichheit oder die Bezuschussung von DHV-Seminargebühren) zu ermuntern,

[14] Bspw. wurden im WiSe 2025/26 im Rahmen der Vertretungsprofessuren eine Vollzeitstelle von einer Frau und 3,5 von Männern übernommen.

- weibliche Studierende an entsprechende Förder- und Stipendienprogramme und interessierte Studentinnen an eine wissenschaftliche Laufbahn heranzuführen,
- die Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit zu erleichtern und in Zusammenarbeit mit der Koordinationsstelle Chancengleichheit und dem Familien-Service konkrete Maßnahmen zur Entlastung von Promovendinnen und Habilitandinnen insbesondere in einer Familiengründungsphase zu entwickeln,
- engagierte Frauen in Funktionen und Ämtern zu unterstützen.

IV. Maßnahmen

Der Fakultätsrat der Fakultät für Katholische Theologie hat in Zusammenarbeit mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten für Frauen in Wissenschaft und Kunst zur Erreichung der genannten Ziele am 17.06.2026 dieses Gleichstellungskonzept beschlossen. Es enthält folgende konkrete Maßnahmen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen des universitären Wirkens zu realisieren:

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

Die Situationsanalyse macht deutlich, dass Frauen insbesondere in Qualifikationsphasen weiterhin unterrepräsentiert sind und es eine höhere Sichtbarkeit von Professorinnen in der Lehre bedarf. 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 Programms für Sach- und Reisekostenzuschüsse, des Mobilitätsstipendiums International, des universitären Mentoring-Programms, und weiterer universitätsübergreifender Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept der Universität wie der Mutterschutzüberbrückungspauschale sowie das Coaching für Neuberufene und neue Amtsträgerinnen;
- angemessene Berücksichtigung, im Idealfall paritätische Besetzung von Ämtern in von der Fakultät zu besetzenden Gremien mit Frauen und Männern sowie angemessene Repräsentation von Frauen der Fakultät in zentralen Universitätsgremien durch Entsendung entsprechender Amtsinhaberinnen der Fakultät oder gezielte Aufstellung von Frauen bei Wahlen zu solchen Ämtern;
- Erhöhung des Anteils weiblicher Dozierender durch konsequente Nutzung des Programms des Bayerischen Wissenschaftsministeriums zur Gewinnung internationaler Gastprofessoren und Gastprofessorinnen[15] und durch Anbindung von Wissenschaftlerinnen durch Fellowship- und Stipendienprogramme;

[15] https://www.uni-regensburg.de/international/wege-nach-regensburg/gastprofessurprogramm.

- Beitrag zur Weiterentwicklung von universitären Coaching- und Trainingsprogrammen für das Rollenverständnis von Promovierenden, Habilitierenden, Mitarbeiter*innen sowie Professor*innen in der Familienphase in Zusammenarbeit mit der Koordinationsstelle Chancengleichheit und dem Familien-Service. Dabei werden die bestehenden Maßnahmen der Universität Regensburg zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf regelmäßig auf die Nutzbarkeit für die Mitglieder der Fakultät überprüft. Wenn sich neuer Bedarf bei den Mitgliedern der Fakultät zeigt, wird dies mit der Koordinationsstelle Chancengleichheit bzw. der Beauftragten der Universität Regensburg für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst besprochen.
- Organisation von Trainings und Workshops, die auf die Kontexte akademischer Theologie zugeschnitten und darauf ausgelegt sind, die Selbstpräsentation und Selbstreflexion von Frauen in der wissenschaftlichen Theologie professionell anzuleiten und Selbsterprobungsmöglichkeiten zu schaffen. Die universitätsweiten Angebote, die dieses spezielle Angebot gut ergänzen, werden an der Fakultät sichtbar gemacht;
- Bemühungen um die Erhöhung des Frauenanteils an den Wissenschaftlerinnen durch gezielte Einladung von möglichen Bewerberinnen im Rahmen der Ausschreibungen, durch aktives Nachrekrutieren, wenn sich nicht genügend qualifizierte Frauen bewerben und durch Anrechnung von Erziehungszeiten u.ä. im Kontext der Äquivalenzbeurteilung. Bei allen unbefristeten Stellen werden die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in den gesamten Auswahlprozess beginnend mit der Ausschreibung involviert. Auf Wunsch der für die Personalauswahl verantwortlichen Person können die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten auch bei weiteren Auswahlverfahren entsprechend ihrer Kapazitäten hinzugezogen werden. Unabhängig davon können die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten auf Basis von Art. 17 Abs. 3, Satz 2 BayGlG und BayHIG Art. 22 Abs. 1 und Abs. 3, Satz 1 beantragen auch bei weiteren Auswahlverfahren beteiligt zu werden,
- paritätische Besetzung jeder Berufungskommission (neben der/dem qua Amt beteiligten Gleichstellungsbeauftragten) mit einer ausreichenden Anzahl stimmberechtigter Frauen;
- durch die Hinzuziehung externer Gutachterinnen im Rahmen der Berufungsverfahren, soweit möglich.

Durch diese Maßnahmen entstehende Mehrbelastungen der weiblichen Fakultätsmitglieder (z.B. durch proportional überdurchschnittliches Engagement in Kommissionen) wird nach Möglichkeit ausgeglichen. Die Fakultät nutzt dafür alle zur Verfügung stehenden Mittel zur Entlastung der betroffenen Personen (siehe auch unten unter 4.)

2. Information und Beratung von Frauen über frauenspezifische Förderungen und Beratungsmöglichkeiten

Die einzelnen Professorinnen und Professoren weisen zu Beschäftigungs- bzw. Betreuungsbeginn alle bei ihnen beschäftigten oder durch Promotions- und Habilitationsprojekte assoziierten Frauen auf die Möglichkeiten der Beratung durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, auf frauenspezifische Fördermöglichkeiten und die weiterführenden Angebote der Koordinationsstelle Chancengleichheit der Universität Regensburg hin. Die Angebote der Personalentwicklung und Nachwuchsförderung der Universität für alle Wissenschaftler*innen werden verstärkt in der Fakultät kommuniziert.

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten bieten zusätzlich im Rahmen ihrer Möglichkeiten neu hinzukommenden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und externen (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen ein Gespräch an, in dem die Angebote zur Frauenförderung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erläutert werden.

3. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit bzw. Studium

Wenngleich wesentliche Instrumente zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit in der Universität zentral organisiert werden (z.B. Kinderbetreuungsangebote des Familien-Service), trägt auch die Fakultät wesentlich zur Förderung eines familienfreundlichen Klimas für Studium und Beruf bei. Dazu werden zeitliche Abläufe so organisiert, dass sie mit familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen sind. Besprechungen sind nach Möglichkeit zwischen 9 und 15 Uhr abzuhalten und mind. eine Woche vorher anzukündigen. Zudem sind feste Anfangs- und Endzeiten zu benennen und einzuhalten. Außerdem eröffnen die dafür verantwortlichen Professor*innen allen Kolleg*innen sowie Mitarbeiter*innen, die Eltern werden, aktiv eine Perspektive für einen koordinierten Aus- und Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Tätigkeit an der Fakultät. Für Studierende und Promovierende mit Kindern sowie werdende Eltern aus der Studierendenschaft und unter den Promovierenden werden Möglichkeiten der familienfreundlichen Studien- und Prüfungsregelungen so großzügig wie möglich und sinnvoll ausgenutzt.

4. Unterstützung von Frauen in zusätzlich übernommenen Funktionen und Ämtern

Die Fakultät unterstützt Frauen in der Übernahme von Funktionen und Ämtern, die der Frauenförderung dienen, aktiv durch Maßnahmen zur angemessenen, individuell sinnvollen Entlastung z.B. durch zusätzliche Hilfskraftgelder, Lehraufträge sowie nach Möglichkeiten der Entlastung im Lehrdeputat und bei Prüfungen. Die Notwendigkeit zu einer besonderen Rücksicht ergibt sich aus der Tatsache, dass bei einer angemessenen Repräsentation von Frauen in Gremien aufgrund der geringeren Zahl in Frage kommender Personen eine hohe Beanspruchung durch parallele Amtsübernahmen entstehen kann. In der Fakultät werden alle Möglichkeiten ausgeschöpft, diese Mehrfachbelastung so zu gestalten, dass die Übernahme von solchen Ämtern auch für Frauen attraktiv ist.

Die Fakultät setzt sich daher auch mit Nachdruck dafür ein, dass die Entlastung von Frauen in fakultären und universitären Funktionsämtern von der Universitätsleitung strukturell erleichtert wird.
Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten gemäß Leitlinie der Universität Regensburg zur Lehrverpflichtung vom 24.11.2025 § 7, Abs. 3 durch eine Ermäßigung von 2 bzw. 1 SWS entlastet werden.

5. Themensetzung und aktives Role-Modelling

Die Förderung der Gleichstellung umfasst nicht nur Informations- und Besetzungsbemühungen, sondern auch die adäquate Sichtbarkeit von Frauen in Forschung und Lehre.

Daher setzt sich die Fakultät dafür ein, weiblichen Studierenden durch die verstärkte Sichtbarmachung weiblicher Lehr- und Forschungstätigkeit positive Rollenmodelle zugänglich zu machen.

Zusätzlich wird das Thema Geschlecht in Forschung und Lehre zum Gegenstand gemacht. Der Blick in die Geschichte der Fakultät zeigt, dass schon in den 1980er Jahren am Lehrstuhl für Kirchenrecht bei Prof.in Sabine Demel Frauenforschungsschwerpunkte angesiedelt waren, die auch in der Hochschullehre sichtbar wurden. Mit der Berufung von Prof.in Ute Leimgruber konnte sich die Fakultät in dieser Hinsicht noch einmal profilieren. Seit 2020 findet am Lehrstuhl für Pastoraltheologie und Homiletik Forschung zu geschlechtsbezogener Gewalt und sexuellem Missbrauch an erwachsenen Frauen in der katholischen Kirche statt. Dieser Forschungsschwerpunkt findet seinen Niederschlag auch in der Hochschullehre.

Auch darüber hinaus bietet die Fakultät regelmäßig Lehrveranstaltungen mit Bezug zu Genderthemen an, die auch in das Lehrangebot des Zusatzzertifikats Genderkompetenz der Universität Regensburg integriert werden.

Anzumerken ist freilich auch, dass die Sichtbarkeit des Themas Geschlecht in der Lehre gegenwärtig vom persönlichen Engagement einzelner Lehrender abhängig ist, weil im bestehenden modularen System der Studiengänge der Fakultät kein solcher Bezug verankert ist.

6. Maßnahmen gegen Machtmissbrauch, sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Machtmissbrauch, sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt stellen eine grundlegende Ungleichbehandlung und eine Verletzung der Menschenwürde dar. Zu den konkreten Folgen von Machtmissbrauch, sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im akademischen Kontext gehört, dass sie die wissenschaftlichen Karrieren von betroffenen Personen erheblich beeinträchtigen und dazu führen können, dass sich Betroffene ganz aus der Wissenschaft zurückziehen. Frauen sind von diesen Formen der Diskriminierung besonders häufig betroffen. Daher setzt sich die Fakultät für Katholische Theologie intensiv

für eine Kultur des Respekts und der Gleichbehandlung ein, ergreift konkrete Maßnahmen zur Unterbindung von Machtmissbrauch, Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und informiert die Fakultätsangehörigen proaktiv über Handlungsoptionen in Fällen von Machtmissbrauch, Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Dazu wurde im Wintersemester 2024/25 eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreter*innen aller Statusgruppen eingesetzt. Am 21.01.2026 wurde vom Fakultätsrat ein Verhaltenskompass verabschiedet, der die Grundsätze für eine Kultur des Respekts und der Gleichbehandlung an der Fakultät schriftlich fixiert. Zur Unterstützung der Fakultätsmitglieder in der Umsetzung dieser Grundsätze in der alltäglichen Praxis dienen die folgenden beiden Punkte:

- Mindestens einmal im Jahr wird eine Fortbildung zur Prävention und Intervention von Machtmissbrauch, sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt angeboten. Die folgenden Themen sind dabei vorrangig: a) Kompetenter Umgang mit Betroffenen von Machtmissbrauch, sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt; b) gerechte Prüfungsverfahren.
- Der Verhaltenskodex wird erstmals zum 31.12.2026 evaluiert. Danach kann er alle zwei Jahre und muss spätestens mit der nächsten Überarbeitung des Gleichstellungskonzepts (31.12.2030) evaluiert werden.

7. Evaluation

Das Gleichstellungskonzept wird zum 31.12.2030 und danach alle vier Jahre durch den*die Fakultätsfrauenbeauftragte*n und die Stellvertreter*innen evaluiert. Die Leitung und weitere Organe der Fakultät können hierzu um Berichte aufgefordert werden. Es erfolgen daraufhin eine Situationsanalyse und ggf. Vorschläge zur Adaption und/oder Ergänzung des Konzepts an den Fakultätsrat, um die Aktualität der Selbstverpflichtung der Fakultät zu gewährleisten.