

## **Gleichstellungskonzept der Fakultät für Rechtswissenschaft**

(Beschluss des Fakultätsrats am 9.11.2016)

### **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 2007, im Entwicklungsplan der Universität bis 2020 und im Gleichstellungskonzept der Universität für die Jahre 2013 bis 2018. Diese Konzeptionen stellen die Grundlage der Ausgestaltung entsprechender Maßnahmen auch in der Fakultät für Rechtswissenschaft dar.

### **Situationsanalyse**

Laut den Genderdatenreporten der Universität Regensburg für 2014 und 2015 betrug der Anteil der Frauen in der Fakultät für Rechtswissenschaft an den Studierenden 59 % (2014) bzw. 59,4 % (2015), an den Promotionen 37,1 % (2014) bzw. 24,2 % (2015), an den Professuren in beiden Jahren 5,3 %. Zwischen 2012 und 2015 habilitierten sich an der Fakultät 4 Wissenschaftler, darunter keine Frau.

Mit den genannten Zahlen befindet sich die Fakultät im universitätsinternen Vergleich aller Fakultäten im unteren Bereich; vergleichbar sind insofern nur die MINT-Fächer und die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät.

Das vorliegende 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.

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 zur Erreichung der genannten Ziele am 9.11.2016 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 (eine von 19) und an abgeschlossenen Habilitationen (keine im Zeitraum von 2012-2015). 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);
- 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-Professuren durch gezielte Ansprache von Bewerberinnen in Berufungsverfahren zum Ausschreibungszeitpunkt; soweit möglich durch die Besetzung jeder Berufungskommission (neben der qua Amt beteiligten Frauenbeauftragten) mit einer Anzahl stimmberechtigter Frauen, die mindestens dem Professorinnenanteil der Fakultät entspricht; durch die Hinzuziehung externer Gutachterinnen im Rahmen der Berufungsverfahren.

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

Die einzelnen ProfessorInnen weisen alle bei ihnen beschäftigten oder durch Promotions- und Habitationsprojekte 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/universitaet/chancengleichheit-inklusion/verfuegbare\\_Merkblatt\\_aus](http://www.uni-regensburg.de/universitaet/chancengleichheit-inklusion/verfuegbare_Merkblatt_aus).

Der Einsatz für den Schutz vor Belästigung mit sexuellem Hintergrund, vor sexueller Gewalt, aber auch vor allen anderen Formen des Mobbings 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.

Die Fakultätsfrauenbeauftragte führt eine E-Mail-Verteilerliste mit den Namen und Emailadressen der an Informationen zur Gleichstellung interessierten Mitarbeiterinnen und Wissenschaftlerinnen der Fakultät. Alle Frauen in der Fakultät werden explizit auf die Möglichkeit der Aufnahme in diesen

Verteiler hingewiesen, damit auf diesem Weg ein direkter und verlustfreier Informationsfluss gewährleistet ist.

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

Im Dekanatsbereich präsentiert ein Informationskasten aktuelle Themen der Frauenbeauftragten.

### 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 hohe Beanspruchung durch parallele Amtsübernahmen entstehen kann. In der Fakultät werden alle Möglichkeiten ausgeschöpft, diese Mehrfachbelastung so zu gestalten, dass die Übernahme von Ämtern auch für Frauen attraktiv ist.

Insbesondere muss auch die Entlastung der Frauenbeauftragten im Rahmen der von der Universitätsleitung vorgegebenen Möglichkeiten 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 weiblichen Studierenden durch die verstärkte Sichtbarmachung weiblicher Lehr- und Forschungstätigkeit – beispielsweise in Vorträgen – ein positives Rollenmodell anzubieten, insbesondere dadurch, dass gezielt Fachwissenschaftlerinnen (Gastprofessorinnen, Habilitandinnen, Habilitations-Stipendiatinnen, andere qualifizierte Wissenschaftlerinnen) für Vorträge, Konferenzen und andere Kommunikationsformen wissenschaftlichen Diskurses eingeladen werden und die Frauenbeauftragte darüber informiert wird.

## **Evaluation**

Das Gleichstellungskonzept wird zum 31.12.2020 und danach alle vier Jahre durch die Fakultätsfrauenbeauftragte und ihre StellvertreterInnen evaluiert. 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.