

# **Gleichstellungskonzept der Philosophischen Fakultät III**

## **– Sprach- und Literaturwissenschaften – der Universität Regensburg**

Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern ist eines der wesentlichen Ziele der gegenwärtigen Hochschulpolitik: darauf verweist das Bayerische Hochschulgesetz (Art.4 Abs. 1 BayHSchG vom 23.5.2006) genauso wie die Grundordnung der Universität Regensburg (Fassung vom 23.5. 2006, Präambel) und deren Leitbild. Zentrales Anliegen hierbei ist die Steigerung des Anteils von Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft.

Die Philosophische Fakultät III hat in diesem Zusammenhang ein Gleichstellungskonzept entworfen, das mit konkreten Maßnahmen dazu beitragen soll, die Gleichstellung von Männern und Frauen auf allen Ebenen des universitären Wirkens zu realisieren und damit Frauen in den verschiedenen Positionen angemessen zu repräsentieren und Frauen auch angemessen und verstärkter als bisher an grundlegenden Entscheidungsprozessen zu beteiligen.

Um dieses grundsätzliche Ziel zu erreichen, müssen in verschiedenen Bereichen zielführende Anstrengungen unternommen werden. Zu unterscheiden sind hier Bereiche, in denen fakultätsspezifische Maßnahmen geboten sind, von Bereichen, in denen bereits universitätsweite Gleichstellungsmaßnahmen erkennbar sind, in die auch die Philosophische Fakultät III eingebettet ist; auf letztere wird hier nur verwiesen.

Die fakultätsspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen fokussieren in erster Linie die personale Ebene (1); sie betreffen im Hinblick auf die Gender Studies den Bereich der Forschung und Lehre (2); Maßnahmen zur Vereinbarkeit und Familie und Beruf sowie allgemeine Maßnahmen erfordern weniger spezifische Anstrengungen auf Fakultätsebene (3).

### **1. Gleichstellungsmaßnahmen auf personaler Ebene**

Die zentralen Bestrebungen der Philosophischen Fakultät III bestehen in Gleichstellungsmaßnahmen auf personaler Ebene: Ziel ist, auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsebenen einen ausgewogenen Anteil von Männern und Frauen zu erreichen. Die Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und Qualifikation ist dabei selbstverständlich vorausgesetzt.

Es wird hier auf eine konkrete quantitative Zielvorgabe, wie sie etwa das Kaskadenmodell impliziert, verzichtet. Eine in etwa paritätische Verteilung von Männern und Frauen auf den verschiedenen Ebenen, insbesondere dort, wo Frauen bisher unterrepräsentiert sind, scheint vernünftig und den strukturellen Gegebenheiten der Philosophischen Fakultät III angemessen.

### **1.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei Professuren**

Mit derzeit 33% Professuren, die mit Frauen besetzt ist, liegt die Philosophische Fakultät III zwar bereits weit über dem Universitätsdurchschnitt, dennoch soll der Anteil von Frauen weiter gesteigert werden, um wirkliche Gleichstellung zu erreichen.

Allgemeine, institutsübergreifende Maßnahmen zur Erreichung dieser Zielvorgabe sind:

- bei tatsächlich vorliegender oder zu erwartender schlechter Bewerberlage in Berufungen gezielte Aufforderung geeigneter Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung durch den Vorsitzenden der Berufungskommission in Absprache mit der Fakultätsfrauenbeauftragten;
- Besetzung aller Berufungskommissionen mit mindestens einer weiteren stimmberechtigten Frau (abgesehen von der Fakultätsfrauenbeauftragten), nach Möglichkeit aus dem Bereich der Professorinnen;
- gezieltes Einwerben externer fachkompetenter Gutachterinnen.

Institutspezifische Maßnahmen zur Erreichung der oben genannten Zielvorgabe sind:

- in Instituten, in denen derzeit keine Professuren mit Frauen besetzt sind, werden bei anstehenden Neubesetzungen die erwähnten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in Absprache mit der Fakultätsfrauenbeauftragten mit erhöhter Intensität durchgeführt;
- in Instituten, in denen keine Professuren mit Frauen besetzt sind und auch in absehbarer Zeit keine Neubesetzungen auf der Ebene der Professuren erfolgen werden, soll durch gezieltes Einladen weiblicher Fachwissenschaftlerinnen (Gastprofessorinnen, Habilitations-Stipendiatinnen, Gastvorträge qualifizierter Wissenschaftlerinnen) dieses Gleichstellungsdefizit abgemildert werden und den Studierenden (insbesondere den weiblichen Studierenden) und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf diese Weise ein positives Rollen-Modell geboten werden. Über entsprechende Maßnahmen ist die Fakultätsfrauenbeauftragte auf Antrag zu unterrichten.

### **1.2 Maßnahmen zur stärkeren Beteiligung von Frauen an wichtigen Entscheidungsprozessen**

Um Frauen stärker als bisher an wichtigen Entscheidungsprozessen zu beteiligen, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- angemessene Repräsentation von Frauen in allen fakultären Instanzen, Gremien und Kommissionen;

- angemessene Repräsentation von Frauen der Philosophischen Fakultät III in universitären Instanzen, Gremien und Kommissionen;
- gezielte Entsendung von Frauen in die wichtigen Entscheidungsgremien (etwa: Hochschulleitung, Hochschulrat, Senat);
- gezielte Berücksichtigung von fachkompetenten Wissenschaftlerinnen bei externer Gutachtertätigkeit (etwa in Berufungskommissionen oder bei Habilitationsverfahren).

Die Philosophische Fakultät III wird sich umgekehrt aktiv bemühen, für Frauen, die entsprechende Ämter übernehmen, angemessene Entlastung zu schaffen. Dies gilt insbesondere auch für die angemessene Entlastung der Fakultätsfrauenbeauftragten.

### **1.3 Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses**

Grundsätzliches Ziel der Philosophischen Fakultät III ist die Qualifizierung junger geeigneter Wissenschaftlerinnen bis zur Berufungsfähigkeit und die Ermutigung von Studentinnen zu einer akademischen Karriere. Was die erste Stufe einer akademischen Karriere, die Promotion betrifft, so entspricht hier der Anteil von derzeit 70% dem Anteil der weiblichen Studierenden. Dieser Anteil soll auch weiterhin gehalten werden.

Bei den Habilitationen ist der Anteil weiblicher Habilitanden geringer und liegt im Mittel der vergangenen 10 Jahre (ohne Umhabilitationen) bei 30%. Der Anteil von Habilitandinnen soll deshalb gezielt gesteigert werden, um auch auf dieser Qualifikationsebene paritätische Verhältnisse herzustellen. Potentielle Betreuer und Betreuerinnen sollen dazu gezielt und verstärkt weibliche Wissenschaftlerinnen zur Habilitation und damit zum Eintritt in eine akademische Karriere ermutigen und versuchen strukturellen Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen aktiv entgegenzuwirken.

Promovendinnen und Habilitandinnen werden selbstverständlich auch weiterhin im Rahmen ihrer Möglichkeiten finanziell von der Fakultätsfrauenbeauftragten und den Hochschulfrauenbeauftragten gefördert, wobei besonders auch auf die Beseitigung von Problemen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geachtet wird.

Das im Entstehen begriffene Mentoring-Programm der Universität Regensburg, das von der dafür zuständigen Hochschulfrauenbeauftragten konzipiert wird, soll natürlich auch geeigneten Kandidatinnen aus der Philosophischen Fakultät III zugänglich gemacht werden; entsprechende Anstrengungen werden nach Möglichkeit von den Vertretern der Philosophische Fakultät III aktiv unterstützt.

Aus den Mitteln des Finanziellen Anreizsystems der Universität Regensburg fördert die Fakultätsfrauenbeauftragte auch weiterhin begabte Nachwuchswissenschaftlerinnen, indem neben Stipendien für Qualifikationsarbeiten auch die Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen gefördert wird.

### **1.4 Maßnahme bei der Besetzung von Stellen im akademischen Mittelbau**

Die Besetzung der Stellen im akademischen Mittelbau liegt derzeit in etwa bei 50% weibliche Stelleninhaberinnen. Dieser Status quo soll auch in Zukunft gewahrt bleiben, es ist also bei Neubesetzungen auf Ausgewogenheit zu achten. Dies gilt auch für die Besetzung von (befristeten) Stellen aus Studienbeitragsmitteln.

Werden derartige Stellen ausgeschrieben, so wird ein Exemplar der Ausschreibung der Fakultätsfrauenbeauftragten zugeleitet.

Nach Abschluss von Besetzungsverfahren erstatten die Institute der Fakultätsfrauenbeauftragten auf Antrag Bericht.

### **1.5 Maßnahmen zur Anwerbung von Studierenden**

Da der Anteil der weiblichen Studierenden an der Philosophische Fakultät III derzeit bei über 70% liegt, sind keine besonderen fakultätsweiten Aktivitäten nötig, um weibliche Studierende anzuwerben – Institute, mit einem auffallend geringen weiblichen Anteil an Studierenden sollen sich jedoch verstärkt um das Anwerben weiblicher Studierender kümmern und weibliche Karrieren gezielt fördern.

Auf das gezielte Anwerben männlicher Studierender in Fächern mit besonders hohem Frauenanteil verzichtet die Philosophische Fakultät III derzeit.

### **1.6 Institutsspezifische Maßnahmen**

Institute, in denen Frauen auf verschiedenen Ebenen (Professoren, akademischer Mittelbau, wissenschaftlicher Nachwuchs, Studierende) deutlich unterrepräsentiert sind, erarbeiten im Einvernehmen mit der Fakultätsfrauenbeauftragten einen Maßnahmenkatalog zur Veränderung dieser Situation. Auf Antrag ist der Fakultätsfrauenbeauftragten über Durchführung und Erfolg entsprechender Maßnahmen Bericht zu erstatten

## **2. Gender in Forschung und Lehre**

Die Philosophische Fakultät III sieht es als eine weitere wichtige Maßnahme an, sich mit dem Thema *Gender* in Forschung und Lehre auseinanderzusetzen. Der große Erfolg der bisher weitgehend von der Philosophischen Fakultät III betreuten, interdisziplinär angelegten Studieneinheit *Gender Studies* belegt das. Auch wenn diese in den Zuständigkeitsbereich einer anderen Fakultät übergeht, soll das Thema *Gender* ein wichtiger fächerübergreifender Aspekt in Forschung und Lehre in der Philosophischen Fakultät III bleiben.

Die Fakultät stellt deshalb jährlich Mittel für mindestens einen Lehrauftrag mit einem genderspezifischen Thema zur Verfügung, für den sich die Institute der Fakultät bewerben können. Über die Vergabe der Mittel entscheidet die Fakultätsfrauenbeauftragte.

Einschlägige Projekte oder Veranstaltungen mit genderspezifischer Thematik sollen auch aus den Mitteln der Frauenbeauftragten gefördert werden können.

### **3. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium und Schaffung eines familienfreundlichen Umfelds**

In diesem Bereich sieht sich die Philosophische Fakultät III sehr gut eingebettet in die universitätsweiten Maßnahmen, was Schaffung von Krippen- und Kindergartenplätzen sowie andere Formen der Kinderbetreuung betrifft. Insbesondere die Angebote der Familienservicestelle hinsichtlich der Ferienbetreuung und der Babysitter-Aktionen sind hier positiv hervorzuheben. Diese Aktivitäten werden von der Philosophischen Fakultät III im Rahmen ihrer Möglichkeiten aktiv unterstützt. Eigene Maßnahmen der Fakultät scheinen an dieser Stelle nicht geboten.

### **4. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt**

Die Philosophische Fakultät III setzt sich – wie alle anderen Instanzen der Universität – selbstverständlich mit allen ihren Möglichkeiten für den Schutz vor Belästigung mit sexuellem Hintergrund, sexuelle Gewalt, aber auch alle anderen Formen gewalttätiger und belästigender Übergriffe ein. Maßnahmen dazu, die im spezifischen Verantwortungsbereich der Philosophischen Fakultät III liegen, werden von den Mitgliedern der Fakultät in vollem Umfang aktiv unterstützt.

### **5. Umsetzung der Maßnahmen und Berichtswesen**

Die in den einzelnen Abschnitten genannten Instanzen verpflichten sich die dargestellten Maßnahmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten durchzuführen. Über Durchführung und Erfolg der Maßnahmen ist der Fakultätsfrauenbeauftragten auf Antrag zu berichten.

Regensburg, im November 2008

Prof. Dr. Rainer Hammwöhner  
Dekan der (ehemals) Philosophischen Fakultät IV

Prof. Dr. Maria Thurmair  
Fakultätsfrauenbeauftragte