

Gleichstellungskonzept der Fakultät für Rechtswissenschaft

(Beschluss des Fakultätsrats am 9.11.2016) – Evaluation Juni 2024

Einleitung

Das Ziel der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen manifestiert sich bundesweit forschungsbezogen in den Gleichstellungsstandards der DFG, im Bayerischen Hochschulgesetz (BayHschG) von 2006 (Artikel 4), im Bayrischen Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) (Artikel 22) sowie auf der Regensburger universitären Ebene in der Präambel der Grundordnung von 2007, im Entwicklungsplan der Universität bis 2025¹ und im Gleichstellungskonzept der Universität für die Jahre 2023 bis 2027². Diese Konzeptionen stellen die Grundlage der Ausgestaltung entsprechender Maßnahmen auch in der Fakultät für Rechtswissenschaft dar.

Situationsanalyse

Laut den Genderdatenreporten der Universität Regensburg von 2022³ betrug der Anteil der Frauen in der Fakultät für Rechtswissenschaft an den Studierenden 63,6 % (WS 2021/22 und SoSe 2022), an den Promotionen 42,7 % (2019-2022), an den Professuren 20,0 % zum Stichtag 1.12.2022. Im Zeitraum zwischen 2019 und 2022 lag der Anteil an Habilitandinnen bei 50 %. Mit den genannten Zahlen befindet sich die Fakultät im universitätsinternen Vergleich aller Fakultäten mittlerweile im mittleren Bereich; es kann im Vergleich zu dem Zeitraum 2012-2017 eine deutliche Verbesserung des Frauenanteils verzeichnet werden. Insbesondere die Quote der Frauen in der Professur ist jedoch immer noch eher im unteren Mittelbereich. 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 in diesem Bereich selbstgesetzten und im Fakultätsrat vom 25.10.2023 beschlossenen Ziele lauten:

¹ <https://www.uni-regensburg.de/assets/international/de/internationalisierung/Hochschulentwicklungsplan-UR-2025.pdf>

² https://www.uni-regensburg.de/assets/chancengleichheit/koordination/dateien-ab-201807/Gleichstellungskonzept_Forschung_und_Lehre_UR_2023-2027_-_bestaetigt_.pdf

³ https://www.uni-regensburg.de/assets/chancengleichheit/frauen/statistik/Datenreport_2022_GleichstellungWiss_UR_und_UKR_20230511.pdf

Fakultäten	Studierende SS18- WS22/23	Sollzahl Promotionen nach Kaskade	Istzahl Promotionen Durchschnitt Studienjahre 2018-2022	Sollzahl Habilitatione n nach Kaskade	Istzahl Habilitationen Durchschnitt Studienjahre 2018-2022 zzgl. W1 2020-2022	Sollzahl Professorinnen nach Kaskade	Istzahl Professorinnen in VZÄ W2/W3 zum 1.12.22			Realistische Ziele W2/W3 Professorinnen in VZÄ zum 1.12.26
	%Anteil W		%Anteil W		%Anteil W		W	M	%Anteil W	%Anteil W
Rechtswiss.	61,68%*		43,59%	43,59%	57,14%*		3	15	16,67%	22,22%

- 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 (jetzt Fakultätsgleichstellungsbeauftragte) zur Erreichung der genannten Ziele am 9.11.2016 dieses Gleichstellungskonzept beschlossen. Dieses soll hier evaluiert und konkretisiert werden:

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 nach wie vor in bedeutendem Maße den Anteil an den Professuren. 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; nur mit Rücksprache und Einverständnis der Frauen an der Fakultät
- 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 Gleichstellungsbeauftragten) 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

- Generelle Verbesserung des Informationsflusses bezüglich Fördermittel und Unterstützungs- sowie Beratungsmöglichkeiten von werdenden Wissenschaftlerinnen:

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte führt hierzu 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. Über den eigens eingerichteten E-Mail Account der Frauenbeauftragten werden regelmäßig Informationen über bestehende Fördermöglichkeiten sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote an Nachwuchswissenschaftlerinnen weitergegeben; außerdem gibt es nun Stichtage zur Einreichung von Anträgen. Dies erfolgt zweimal im Jahr zum 01.05. und zum 1.10. jedes Jahres.

Die einzelnen ProfessorInnen weisen alle bei ihnen beschäftigten oder durch Promotions- und Habilitationsprojekte assoziierten Frauen auf die Möglichkeiten der Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte, auf frauenspezifische Fördermöglichkeiten und die weiterführenden Angebote der Koordinationsstelle Chancengleichheit der Universität Regensburg hin.

Um die Sichtbarkeit der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten zu erhöhen, stellen sich diese an den Einführungstagen auch bei den Studierenden persönlich vor.

Um eine gute Kommunikation zwischen den Amtsträgern und den Studierenden zu gewährleisten, treffen sich die Gleichstellungsbeauftragten einmal im Semester mit den VertreterInnen der Fachschaft.

Übersicht über die wesentlichen Informationskanäle zu Fördermitteln, Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten.:

- Homepage der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät: <https://www.uni-regensburg.de/rechtswissenschaft/fakultaet/frauenfoerderung/index.html>
- Verteiler der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten: Frauenbeauftragte.Jura@jura.uni-regensburg.de (Die Verteilerliste wird regelmäßig aktualisiert)
- Homepage der Koordinationsstelle Chancengleichheit: <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/startseite/index.html>
- Newsletter der der Koordinationsstelle Chancengleichheit: Es wird regelmäßig darüber informiert, dass die Aufnahme in den Verteiler durch E-Mail an chancengleichheit@ur.de erfolgt. (Newsletter-Archiv unter: <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/aktuelles/newsletter/index.html>)

- Merkblatt zu Fördermöglichkeiten der Koordinationsstelle Chancengleichheit: <http://www.uni-regensburg.de/universitaet/chancengleichheit-inklusion/>

- **Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt**

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. Insbesondere vor dem Hintergrund der Vorkommnisse in der Vergangenheit ist es für die Fakultät und die Frauenbeauftragten von höchster Priorität, Strukturen zu schaffen, die vor Übergriffen schützen, Vorfälle aufklären und Betroffenen einen geschützten und vertrauensvollen Raum bieten. Beratungsmöglichkeiten finden Betroffene bei folgenden Stellen:

- Koordinierungsstelle Chancengleichheit: <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/konfliktbewaeltigung/index.html>
- Frauenbeauftragte der juristischen Fakultät: <https://www.uni-regensburg.de/rechtswissenschaft/fakultaet/frauenfoerderung/index.html>
- Diversity und Antidiskriminierung: <https://www.uni-regensburg.de/diversity/startseite/index.html>; Antidiskriminierungsbeauftragte Frau Dr. Birgit Bockschweiger: <https://www.uni-regensburg.de/diversity/antidiskriminierungsstelle/index.html>; Erreichbar unter: **antidiskriminierung@ur.de oder birgit.bockschweiger@ur.de**

Um neben der Aufklärung von Vorfällen auch präventiv tätig zu werden und einen geschützten Arbeits- und Lernraum für alle Universitätsangehörigen zu gewährleisten, bietet die Universität regelmäßig **Sensibilisierungskurse und Workshops** zum Thema Sexismus und sexualisierte Gewalt an. Allein in den letzten beiden Semestern wurden Kurse für Mitarbeitende und Studierende angeboten. Die Frauenbeauftragten regen an, diese Kurse für neu eingestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Lehrverantwortung verpflichtend zu machen.

Weitere Informationen bietet die Antidiskriminierungsstelle der Universität: <https://www.uni-regensburg.de/diversity/aktuelles/index.html>.

Es ist geplant im Wintersemester zwei Selbstverteidigungskurse einen für wissenschaftliche Mitarbeitende und einen für Studentinnen anzubieten.

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 Gleichstellungsbeauftragten 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 Gleichstellungsbeauftragte darüber informiert wird.

Konkret wurde hier im juristischen Bereich die Vortragsreihe „**Recht Divers**“ ins Leben gerufen. Seit dem Sommersemester 2023 werden regelmäßig Vorträge zum Thema Diversität in der Rechtswissenschaft und Rechtspraxis angeboten. Mehr Informationen: <https://www.uni-regensburg.de/rechtswissenschaft/buergerliches-recht/bernzen/team/projekt-recht-divers/index.html>.

Für die kommenden Semester ist ein regelmäßiger Stammtisch mit allen Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen geplant, um in einem informellen Rahmen einen besseren Austausch zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen zu initiieren.

Evaluation

Das Gleichstellungskonzept wird alle vier Jahre durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte 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.