

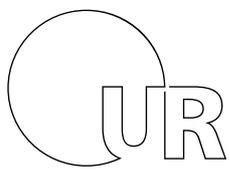


GLEICHSTELLUNGS- KONZEPT

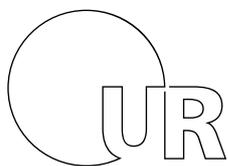
**FÜR FORSCHUNG UND LEHRE
DER UNIVERSITÄT REGENSBURG**

2023 - 2027



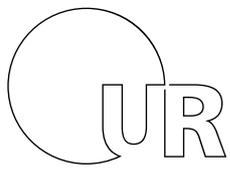


Universität Regensburg



Inhalt

1.	Gleichstellung an der Universität Regensburg – leitendes Prinzip und gesetzliche Grundlagen	5
2.	Zentrale und dezentrale Governance	9
2.1	Bestandsaufnahme.....	9
2.2	Ziele und Vorhaben für die Jahre 2023-2027	14
3.	Professorinnen.....	17
3.1	Bestandsaufnahme.....	17
3.2	Ziele und Vorhaben für die Jahre 2023-2027	20
4.	Female Early Career Researchers	23
4.1	Bestandsaufnahme.....	23
4.2	Ziele und Vorhaben für die Jahre 2023-2027	28
5.	Studierende.....	32
5.1	Bestandsaufnahme.....	32
5.2	Ziele und Vorhaben für die Jahre 2023-2027	36
6.	Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungsanliegen in Querschnittsstrukturen	38
6.1	Gendersensibilisierung, gendersensibler Sprachgebrauch	38
6.2	Hilfe bei sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Sicherheit am Campus	38
6.3	Vereinbarkeit von Care-Aufgaben, Wissenschaft und Studium.....	40
6.4	Kooperation in den Feldern Diversity und Nachhaltigkeit sowie der Gleichstellung im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals	42
6.5	Gleichstellungsmonitoring und -controlling, Qualitätsmanagement	43
7.	Überblick über prioritäre Ziele und Maßnahmen.....	44
8.	In-Kraft-Treten und Laufzeit	45



Universität Regensburg

1. Gleichstellung an der Universität Regensburg – leitendes Prinzip und gesetzliche Grundlagen

Die Universität Regensburg (UR) ist eine national und international renommierte Volluniversität mit breitem Fächerspektrum und herausragenden Leistungen in Forschung, Lehre und Transfer. Disziplinäre und interdisziplinäre Aktualität, vielfältige Kooperationen und weit ausstrahlende Schwerpunkte bilden ihr Profil. Chancengerechtigkeit ist eines ihrer wichtigsten leitenden Prinzipien, die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit zählt fest zu ihrem Selbstverständnis. Die Ermöglichung der uneingeschränkten Teilhabe der Universitätsmitglieder an allen relevanten Prozessen haben für das Zusammenarbeiten und -leben an der Universität hohe Priorität:

„Die Universität Regensburg sieht sich in der besonderen gesellschaftlichen Verantwortung, in ihren eigenen Strukturen und Handlungsfeldern einen signifikanten Beitrag zur Bewältigung großer Zukunftsherausforderungen zu leisten und in einem erweiterten Diversitätsverständnis Teilhabemöglichkeiten und Chancengleichheit zu erhöhen“,

heißt es im ersten Kapitel des *Universitätsentwicklungsplans 2025* aus dem Jahr 2020 der UR zu Ausgangspunkten, Perspektiven und Zielsetzungen.¹ Chancengleichheit aller und die Gleichstellung von Frauen und Männern bilden bereits seit Langem Leitlinien der UR: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Leitprinzip der Universität Regensburg und wird bei allen universitären Vorgängen berücksichtigt.“² eröffnete als programmatischer Satz 2007 in Rückgriff auf Art. 4 des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHschG) von 2006 die Präambel der Grundordnung und im *Leitbild* von 2019 heißt es: „Die Universität Regensburg versteht sich als universitäre Gemeinschaft; Frauen und Männer sind gleichberechtigt.“ Im selben *Leitbild* wird im Kapitel *Faire Chancen* festgehalten: „Die Universität gewährleistet die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Sie berücksichtigt deren unterschiedliche Lebenssituationen und setzt sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Sie tritt der Benachteiligung von Frauen im Beruf entgegen.“³ Im letzten programmatischen Text dieser Art, dem oben genannten *Universitätsentwicklungsplan 2025* nimmt die Ermöglichung von Chancengleichheit gezielt breiten Raum ein. Das Thema der Chancengleichheit öffnet sich dabei ausdrücklich hin zum Handlungsfeld der Diversität.⁴

¹ Universität Regensburg 2025. Universitätsentwicklungsplan der Universität Regensburg in der einstimmig von der Erweiterten Hochschulleitung am 28. Mai 2020 angenommenen und in der einstimmig vom Universitätsrat am 24. Juli 2020 beschlossenen und durch das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst am 05. Oktober 2020 genehmigten Fassung, abrufbar unter <https://www.uni-regensburg.de/publikationen/startseite/index.html> [7.11.2023], S. 12. Im Folgenden: Hochschulentwicklungsplan (HEP) 2025.

² Grundordnung der Universität Regensburg auf Grund der Neufassung des Bayerischen Hochschulgesetzes vom 23. Mai 2006, 15.6.2007, S. 7.

³ Leitbild der Universität Regensburg, 2019, abrufbar unter <https://www.uni-regensburg.de/universitaet/leitbild/startseite/index.html> [20.10.2023], S. 1, 3.

⁴ HEP 2025, z. B. S. 37-39.

Das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG), seit 1.1.2023 in Kraft, hält seinerseits die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags in Art. 22, Gleichstellung, fest:

„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip. Sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung [...] bevorzugt. Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils von Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft und Kunst.“

Art. 23 führt Zielvorgaben für die Erhöhung der Frauenanteile „in allen Fächergruppen und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind“ an, nennt als Maßgabe zur Durchsetzung dieser Förderung die Orientierung am Kaskadenmodell und als Ziel „die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern (Parität)“.⁵ Die *Rahmenvereinbarung* zwischen dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (StMWK) und der Universität Regensburg für die Jahre 2023 bis 2027 enthält auf dieser Grundlage als einen wesentlichen Punkt ebenfalls die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung.⁶ Explizit ist auch in der *Rahmenvereinbarung* ein wichtiges Ziel die aktive Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächergruppen und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, welche durch die Vereinbarung von Zielquoten zwischen UR und StMWK unter Anwendung des Kaskadenmodells anzustreben ist.⁷ Genannt wird zusätzlich das familienfreundliche Arbeitsumfeld, für das die Universität Sorge zu tragen hat.⁸ Der *Hochschulvertrag 2023-2027* zwischen UR und StMWK vom September 2023 festigt dementsprechend Gleichstellung als leitendes Prinzip. Konkret wird darin zudem als strategisches Entwicklungsziel der Universität die „kontinuierliche und notwendige Steigerung der Anzahl der Professorinnen“ benannt und im Kapitel 5 ausgeführt:

„Eine ausgeglichene Geschlechterbalance, dadurch die Erhöhung an Rollenvorbildern und ausgewogenen Gremienbesetzungen, ist ausdrückliches Ziel der UR. Unabdingbar ist die weiterhin breite Sensibilisierung für unbewusst wirkende Voreinstellungen, fachspezifische Traditionen, Karrierebedingungen, deren Veränderungen sowie neue Forschungs- und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft.“⁹

Auf den genannten Grundlagen wurden in den vergangenen Jahren und mit erneuerter Kraft auf der Basis des *Gleichstellungskonzepts 2018-2022* und des *Universitätsentwicklungsplans* seit 2020 intensiviert quer durch die Universitätsgemeinschaft umfangreiche Anstrengungen unternommen, um weiterhin Verbesserungen zu erreichen, die Sachkenntnis und das Problemlösungsvermögen ihrer Mitglieder in Bezug auf Gleichstellung zu erhöhen, dort wo das Erreichte noch nicht den gesetzten Maßstäben genügte und eine stärkere Beschäftigung mit dem Thema erforderte. Konkrete

⁵ Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) vom 5. August 2022 (GVBl. S. 414, BayRS 2210-1-3-WK), das zuletzt durch § 3 des Gesetzes vom 23. Juni 2023 (GVBl. S. 251) und durch § 2 des Gesetzes vom 24. Juli 2023 (GVBl. S. 455) geändert worden ist. Das BayHIG ist abrufbar unter https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/allgemeine-rechtsgrundlagen/index.html#content_toggle_18684 [20.10.2023].

⁶ [Rahmenvereinbarung Hochschulen 2023-2027 gemäß Art. 8 Abs. 1 BayHIG](#) [20.10.2023], S. 18f.

⁷ Ebd., S. 19.

⁸ Ebd., S. 18.

⁹ Hochschulvertrag (HV) 2023-2027 gem. Art. 8 Abs.2 BayHIG zwischen der Universität Regensburg und dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst vom 21.9.2023, S. 23, abrufbar unter: <https://www.stmwk.bayern.de/wissenschaftler/wissenschaftspolitik/rahmenvereinbarung.html> [21.10.2023].

Maßnahmen wurden ins Werk gesetzt, Ziele gesteckt und zum guten Teil verwirklicht. Die Formulierung und Priorisierung der Vorhaben und Maßnahmen in den kommenden Jahren in diesem Gleichstellungskonzept orientiert sich am besonderen Profil, der spezifischen Ausgangssituation, den Stärken und dem Beitrag, den Gleichstellung zur Attraktivität der Universität als exzellentem Studien- und Forschungsstandort leisten kann.

Zum Profil der Universität Regensburg in der Perspektive der Gleichstellung: Gegründet 1962, hervorgegangen aus den Gymnasien der Stadt des 16. Jahrhunderts, aus denen zu Beginn des 20. Jahrhunderts die Philosophisch-Theologische Hochschule und mit Eingliederung der Pädagogischen Hochschule die heutige Universität wurde, liegen deren Stärken in den Geistes-, Rechts-, Wirtschafts- und Humanwissenschaften wie in Mathematik und den Naturwissenschaften, die Ende der 1960er Jahre hinzukamen. Die Neugründung der Fakultät für Informatik und Data Science 2021 erweiterte noch einmal das Profil im MINT-Bereich mit einem innovativen Forschungs- und Lehrkonzept. Spezifisch sind neben der Genese, die eine große Stärke im Bereich Bildungs- und Erziehungswissenschaften, Lehramtsausbildung und Katholischer Theologie mit sich brachte – Bereiche mit großer Anziehungskraft auf Studentinnen –, und den Besonderheiten der Ausbauphasen die geographische Lage und Größe der Universität. Sie haben erkennbare Konsequenzen für die Personalgewinnung, Zusammensetzung der Studierendenschaft und Steuerung der Hochschulentwicklung und schlagen sich in den Geschlechterverhältnissen auf allen Ebenen nieder.

Sowohl im Sommersemester (SoSe) 2023 wie im Wintersemester (WiSe) 2023/24 waren an der UR ca. 20.000 Studierende in rund 250 Studiengängen eingeschrieben, darunter jeweils ca. 8 % internationale Studierende. Die gleichbleibend hohe Zahl an Studierenden zeigt die Attraktivität der Universität in einer Zeit, in der die Studierendenzahlen an Universitäten eher zurückgehen. Die Fakultät für Medizin arbeitet eng mit dem 1992 gegründeten Universitätsklinikum (UKR) zusammen; neu ist knapp dreißig Jahre später die Einrichtung des MedizinCampus Niederbayern (MCN), der unter der Ägide der UR auf mehrere Standorte verteilt in Kooperation mit Kliniken in Niederbayern und der Universität Passau ab WiSe 2024/25 zusätzlich 110 Medizin-Studienplätze bereitstellt, um gezielt Ärzt:innen für die Region auszubilden.¹⁰ Das innovative Konzept des MCN bietet gerade für Medizinstudentinnen sehr hohe Anreize.

Wissenschaftlich beschäftigt waren zum Stichtag 1.12.2022 an der UR einschließlich Klinikum gut 2.200 Personen, darunter 346 Professor:innen (ohne Vertretungsprofessuren). Charakteristisch für die UR ist die starke Vernetzung zwischen inner- und außeruniversitären Forschungsinstitutionen in den verschiedensten Bereichen (z. B. IOS – Leibniz-Institut für Ost- und Südosteuropaforschung, Fraunhofer-Institut für Toxikologie und Experimentelle Medizin ITEM). Der hohe Grad an Verbundforschung stellt die Stärke der Universität ebenso unter Beweis wie die Ergebnisse der Einzelforschung. Etwa ein Viertel der Forschungsgruppierungen (Graduiertenkollegs etc.) an der UR oder mit UR-Beteiligung werden von Wissenschaftlerinnen geleitet und Wissenschaftlerinnen haben an der UR zunehmend leitende Positionen inne. An den Anträgen in der 2022 ausgeschriebenen Förderlinie Exzellenzcluster

¹⁰ <https://www.uni-regensburg.de/medizincampus-niederbayern/startseite/index.html> [08.11.2023].

der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) waren sie in hohem Maß beteiligt. Die Ansprüche an herausragende Forschung ebenso wie an die Gestaltung der Studiengänge und an optimale Angebote für wissenschaftliche Karrieren schließen an der UR den Sinn für gesellschaftliche Verantwortung und damit die Verbindung zu den Querschnittsfeldern Gleichstellung, Diversität, Nachhaltigkeit und Internationalisierung ein.¹¹

Die Universität Regensburg kann überdurchschnittliche Zahlen an Studentinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen sowie Parität in vielen hohen Gremien und zuletzt stark steigende Professorinnenzahlen nachweisen (s. Kap. 4.1, 5.1). Der Sprung von über 5,5 Prozentpunkten auf fast 23 % Professorinnenanteil innerhalb von fünf Jahren, von 2018 bis 2022, die Tatsache, dass die Fakultät für Informatik und Data Science mit 36,6 % Professorinnen zum Stichtag 1.12.2022 wohl die Fakultät mit dem höchsten Professorinnenanteil einer Informatik-Fakultät in Deutschland war, schließlich noch einmal die deutliche Erhöhung des Professorinnenanteils zum 1.11.2023 (von 20,94 % (1.12.2022, Abb. 4) auf 22,6 %)¹² sind unübersehbare Zeichen für die Dynamik im Bereich der Berufungen und Bleibeverhandlungen. Hervorzuheben sind darüber hinaus die professionelle Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Qualifizierungs- und Karriereweg mit dem seit 2020 noch stärker als zuvor ausdifferenzierten, hochdotierten Programm CoMeNT.UR sowie die strukturellen Fortschritte und die Einführung des *Zertifikatsstudiums Genderkompetenz 2019*, mit dem erfolgreich auf die drängende Nachfrage nach Gender Studies als Angebot für alle Studierenden reagiert wurde. Gendersensibilisierung in vielen Formaten quer durch die Universität ist in den letzten Jahren zu einer Selbstverständlichkeit geworden und hat sichtbare Erfolge gezeitigt. Der eingeschlagene Weg soll daher mit anhaltender Energie weiter beschritten werden. Dieses Ziel vor Augen benennt das *Gleichstellungskonzept (GK) 2023-2027* auf der Basis einer genauen Analyse der Ausgangssituation Strategien und Maßnahmen für die Fortsetzung der auf Gender und Geschlecht bezogenen Gleichstellungsarbeit an der Universität Regensburg.¹³ Es nimmt die Entwicklungen der vergangenen Jahre seit Veröffentlichung des *Gleichstellungskonzepts 2018-2022* und die in dieser Zeit umgesetzten, teilweise mit Fördermaßnahmen wie den Professorinnenprogrammen II und III unterstützten Aktivitäten in den Blick, beschreibt positiv Erreichtes, kritische Aspekte und prioritäre Vorhaben und setzt dabei Schwerpunkte für die Weiterführung je auf den verschiedenen Handlungsebenen und hinsichtlich der Handlungsoptionen. Es versteht sich als Grundlage für Vorgänge, durch die das Profil der Universität als zukunftsorientierter Hochschule bis 2027 weiter an Kontur gewinnen soll, wie es ihren Grundwerten entspricht.

¹¹ HEP 2025 aus dem Jahr 2020 [28.08.2023].

¹² W1, W2/W3, C3/C4 in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), ohne Vertretungsprofessuren (in Kopffzahlen: 23,6 %, insgesamt 364, davon 86 Professorinnen), ohne W1-Professuren (VZÄ): 21,7 %, interne Berechnung vom 13.11.2023.

¹³ Im zur Verfügung stehenden Datenmaterial wird Geschlecht binär (männlich – weiblich) erfasst. In Zukunft liegen die Daten aufgrund der seit 2020 geänderten Erfassung differenzierter vor (m/w/d). Vgl. hierzu auch Kapitel 6.4 und 6.5.

2. Zentrale und dezentrale Governance

2.1 Bestandsaufnahme

Geschlechterbalance: zentrale Leitungsebene, zentrale und dezentrale Gremien

Art. 22 BayHIG setzt in Absatz 1 und 2 zwei große Akzente: die „Steigerung des Anteils von Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft und Kunst“ (Art. 22 Abs. 1 Satz 4 BayHIG) sowie die „angemessene“¹⁴ Vertretung von Frauen und Männern „in allen Gremien, einschließlich der Hochschulleitung und der Berufungsausschüsse“, wobei in der Hochschulleitung eine paritätische Besetzung angestrebt wird, mindestens jedoch je 40 % Frauen und Männer vorgesehen sind. (Art. 22 Abs. 2 BayHIG).

In der *Universitätsleitung* (UL) der Universität Regensburg liegt weitgehend Geschlechterparität vor. Die vier Vizepräsidentschaften (Forschung und Nachwuchsförderung; Studium, Lehre und Weiterbildung; Digitalisierung, Netzwerke und Transfer; Internationalisierung und Diversity) sind paritätisch verteilt. Die/Der¹⁵ Universitätsgleichstellungsbeauftragte für Frauen in Wissenschaft und Kunst (UGB Wiss./Kunst)¹⁶ ist in voller Ausschöpfung des BayHIG (Art. 22) bestelltes (beratendes) Mitglied des Präsidiums bzw. der UL, die daher derzeit inkl. Präsident mit vier Männern und drei Frauen fast paritätisch besetzt ist. Hinzu kommt seit Kurzem die beratende Position der/des Nachhaltigkeitsbeauftragten der UL, derzeit mit einem Professor besetzt.

Im *Universitätsrat* konnte 2021/2022 der Anteil der Frauen gezielt im Vergleich zur vorhergehenden Periode gesteigert werden. Zum 31.12.2022 betrug er in der Gruppe der externen Mitglieder 30 % (6m, 3w), in der Gruppe der stimmberechtigten internen Mitglieder etwas über 20 % (7m, 2w). Der Vorsitz liegt in der Hand eines Mannes. Ausgeglichenheit weist das *Kuratorium* auf (8w, 7m). Der Vorsitz liegt in der Hand einer Frau (Abb. 1 und 2).

Ungleichgewicht lag zum 1.12.2022 im *Senat* durch die Verteilung in der professoralen Gruppe vor. Unter den zwölf Vertreter:innen der hauptberuflichen Hochschullehrer:innen war 2021-2023 eine einzige Professorin. Das Verhältnis der Vertreter:innen der Statusgruppen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden, der wissenschafts- und kunststützenden Mitarbeitenden und der Studierenden war hingegen durchweg paritätisch (50%/50%). Vorsitzender und stellv. Vorsitzender waren Professoren. Sehr unbefriedigend war 2021-2023 die Situation bzgl. der *Fakultätsleitungen* (Dekan:innen) und damit der *Erweiterten Universitätsleitung* (EUL): Elf von zwölf Fakultäten hatten in der Periode 2021-2023 einen Dekan, nur eine Fakultät eine Dekanin (Abb. 1).

¹⁴ „[A]ngemessen“ entspricht hier einer Orientierung „am jeweiligen Anteil an der Gesamtzahl [der] Mitglieder“ der betreffenden Hochschule (vgl. Art. 22, Abs. 2 Satz 2 BayHIG).

¹⁵ Hier und im Folgenden wird dort, wo es einzelne Ämter betrifft, die graphische Option des Schrägstrichs und der Nennung des Amtes in der weiblichen und männlichen Form gewählt. Dass Geschlecht immer (auch) eine Zuschreibung bedeutet, wird vorausgesetzt und in die Gleichstellungsperspektive integriert. Die genderbezogene Sprache versteht sich in diesem Dokument inklusiv und berücksichtigt alle Geschlechtsidentitäten, kenntlich u.a. durch die Nutzung des Doppelpunkts, bezieht sich hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit und der Gleichstellung auf Frauen, ohne damit Identitätsfragen zu entscheiden, und ist in Kenntnis auch der Maßgaben des StMWK in dessen Redaktionsrichtlinien und Organisationsrichtlinien formuliert (<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVwV312180-12> [29.11.2023]; <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVwV96486-4#BayVwV96486-29> [29.11.2023]).

¹⁶ Bis 31.12.2022 „Universitätsfrauenbeauftragte“, analog „Fakultätsfrauenbeauftragte“; neue Bezeichnung in Art. 22 BayHIG. Die UGB Wiss./Kunst der UR war bereits vor In-Kraft-Treten des BayHIG ständiges festes Mitglied der UL.

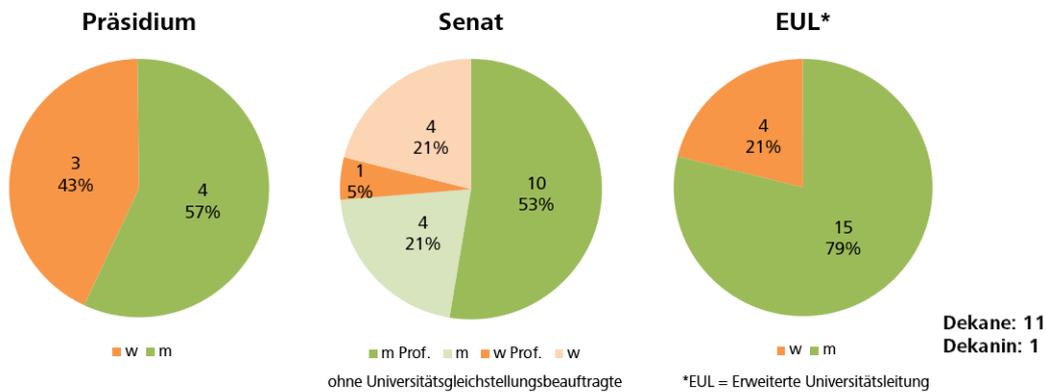


Abb. 1: Präsidium (Universitätsleitung, Senat, EUL (UL, Dekan:innen, UGB Wiss./Kunst), (Quelle: Datenreport 2022¹⁷, S. 2), Stichtag 31.12.2022.

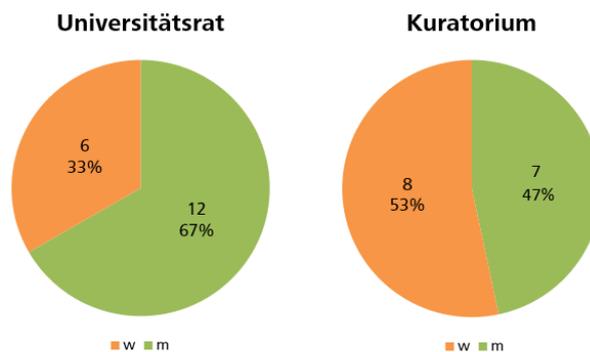


Abb. 2: Universitätsrat, Kuratorium, Stichtag 31.12.2022 (Quelle: Datenreport 2022, S. 3)¹⁸

Zentrale Gleichstellungsarbeit

Auf zentraler Ebene ist eine der größten Stärken der UR im Bereich der Gleichstellung die genannte beratende und ständige Mitgliedschaft der/des Universitätsgleichstellungsbeauftragten für Frauen in Wiss./Kunst (UGB Wiss./Kunst) in der Universitätsleitung. Durch die aktive Teilnahme an allen Sitzungen findet eine frühe Kommunikation auf Universitätsleitungsebene zu sämtlichen Themen der Gleichstellung statt und werden umgekehrt universitäre Themen und Vorhaben aus Gleichstellungssicht

¹⁷ Datenreport 2022 zur Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich an der UR, abrufbar unter <https://go.ur.de/datenreport-ugb2022> [7.11.2023].

¹⁸ Die grafische Darstellung der Mitglieder des Universitätsrats zum 31.12.2022 umfasst sowohl die stimmberechtigten Mitglieder wie die Mitglieder ohne Stimmrecht (Präsidium); vgl. <https://www.uni-regensburg.de/universitaet/gremien/universitaetsrat/index.html> [02.11.2023].

beleuchtet. Die Umsetzung von konkreten Gleichstellungsvorhaben und -maßnahmen wird dadurch beschleunigt, Problempunkte aus der Breite der Universität können schnell in die UL-Beratungen eingebracht werden. Qua Gesetz kommt die stimmberechtigte Mitgliedschaft in Senat und EUL hinzu (BayHIG, Art. 22), zusätzlich die beratende Mitgliedschaft im Universitätsrat und im Kuratorium. Über die genannten Gremien hinaus ist die UGB Wiss./Kunst u. a. aktives Mitglied in der Haushaltskommission, qua Amt im Leitungsgremium und im Beirat des Zentrums für den wissenschaftlichen Nachwuchs (WIN), im Think Tank Early Career, im Think Tank zur Konzeptualisierung des MCN, ist Teil des Runden Tisches Diversity und des Gesprächsforums rund um die Themenfelder Diskriminierung und sexuelle Belästigung.

Das Amt der UGB Wiss./Kunst ist ein Nebenamt. Zum Amt gehört die Erstellung des Gleichstellungskonzepts (Art. 23 Abs. 4 BayHIG). Es erfüllt im vorliegenden Fall eine doppelte Funktion, indem es den Ist-Zustand mit Blick auf vergangene Ziele und Maßnahmen evaluiert, zukunftsgerichtet Ziele und Maßnahmen benennt und für die Umsetzung der Realisierung der Chancengleichheit Richtungen vorschlägt. Die *Gleichstellungskonzepte 2009-2013, 2013-2018* und *2018-2022* stellten für das Ziel der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ebenfalls in diesem Sinne wesentliche Meilensteine dar. Die *Gleichstellungskonzepte 2013-2018* und *2018-2022* fungierten zugleich als erfolgreiche Bewerbungen in den Professorinnenprogrammen (PP) des Bundes und der Länder (PP II, 2013-2017, PP III, 2018-2022). Diese Förderungen setzten wichtige Impulse und führten zu nachhaltigen Erfolgen. Für den Antragstermin im PP 2030 (PP IV) wurde fristgerecht im August 2023 mit einem „Gleichstellungskonzept für Parität in Forschung und Lehre“ eine Bewerbung eingereicht. Es beinhaltete eine Evaluierung der an der UR vollzogenen Maßnahmen, die auch in diesem *Gleichstellungskonzept 2023-2027* zum Tragen kommt.

Die im BayHIG formulierten, in der *Grundordnung*, im *Universitätsentwicklungsplan 2025* und den Gleichstellungskonzepten festgehaltenen Ziele und Maßnahmen haben eine hohe Aufgabenfülle zur Folge, deretwegen ab 2016 die Entlastung der/des UGB Wiss./Kunst und ihrer/seiner Stellvertretungen an der UR auf ein im bayerischen Vergleich sehr hohes Niveau angehoben wurde. Die Deputatsentlastung der/des UGB Wiss./Kunst entspricht der Höhe der Entlastung eines/einer Vizepräsidenten/Vizepräsidentin.¹⁹ Die Stellvertretungen der/des UGB Wiss./Kunst erhalten ebenfalls Entlastung für die Übernahme des Amts.

Koordinationsstelle Chancengleichheit

Zur organisatorischen Umsetzung der universitären Gleichstellungsvorhaben sowie zur Entlastung und nachhaltigen Stärkung von Amt und Aufgabenbereich der/des UGB Wiss./Kunst wurde die Koordinationsstelle Chancengleichheit eingerichtet. Sie ist damit betraut, die Maßnahmen und Aktivitäten auf zentraler und dezentraler Ebene zu unterstützen, Förderprogramme sowie eigene Veranstaltungen (Vorträge, Diskussionen, Film-Abende etc.), Weiterbildungen und Workshops zu koordinieren und durchzuführen. Einige Aktivitäten wurden in feste Programmschienen überführt: Seit 2021 finden

¹⁹ Zur Verfügungstellung von Mitteln zur Unterstützung des Amts und zur Pflicht zur Entlastung siehe Art. 22 Abs. 5 BayHIG.

regelmäßig Vorträge und Veranstaltungen zum Internationalen Tag der Frau am 8. März und zum Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen am 25. November für die Mitglieder der Universität und die interessierte Öffentlichkeit statt.²⁰ Seit längerem wird das Thema der sexuellen Diskriminierung, Belästigung und sexualisierten Gewalt in Vorträgen und Diskussionen universitätsöffentlich fokussiert.

Die UR ist die erste bayerische Universität, die im Februar 2023 eine Lokalgruppe im *Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft* gründete, geleitet zur Zeit in Kooperation mit der stellv. Vorsitzenden des Konvents der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden. Die Koordinationsstelle Chancengleichheit trägt aktiv zum Gelingen der Programme und Veranstaltungen zur Förderung im Early Career Bereich, für spezifische Zielgruppen und für Studierende bei, unterstützt die Vergabe des mit 5.000 € dotierten Gleichstellungspreises an der Universität und ist eine inneruniversitäre Beratungsstelle.²¹ Sie hält Kontakt nach außen und versteht sich als Drehscheibe für den Transfer von Wissen, Positionen und Zukunftsvorstellungen zwischen Universität und Gesellschaft. Ihre unmittelbaren Ansprechpartner:innen sind u. a. die Gleichstellungsbeauftragten des wissenschaftsstützenden Personals, die Antidiskriminierungsstelle und die Ansprechperson für sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt der UR, die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Regensburg, die Referent:innen anderer Hochschulen im Bereich Chancengleichheit und Gleichstellung und Kolleg:innen in überregionalen Arbeitsgruppen, z. B. im Forum Mentoring.

Ein Teil der Gleichstellungsarbeit ist Öffentlichkeitsarbeit: Sie spannt den Bogen von internen und externen Angeboten und Projekten hin zu Fachmitteilungen und Berichten. Informationen über die einzelnen Projekte und Angebote finden sich auf der Homepage der Koordinationsstelle in deutscher und englischer Sprache,²² beispielsweise aus dem CEWS – Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung, von der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF) oder der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF).²³ Aktuelle Informationen werden zusätzlich über den eigenen Newsletter universitätsweit und darüber hinaus verbreitet. Gezielte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit auch auf den Social-Media-Kanälen der UR sowie die Präsenz bei Informationsveranstaltungen wie dem Regensburger Hochschultag und über Printmaterialien dienen ebenfalls der Vermittlung. Darüber hinaus hält die Koordinationsstelle engen Kontakt zu den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten für Frauen in Wissenschaft und Kunst.

Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten

Die Verantwortung für die Realisierung der Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich obliegt auf dezentraler Ebene den Dekan:innen. Unterstützt werden sie von der/dem Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Universität und denen der Fakultäten. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten für Frauen in Wissenschaft und Kunst (FGB Wiss./Kunst) agieren selbstständig, stoßen eigene Maßnahmen an und sind in alle wichtigen Entscheidungen und Gremien

²⁰ <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/aktuelles/index.html> und <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/aktuelles/archiv/index.html> [31.10.2023].

²¹ <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/startseite/index.html> [31.10.2023].

²² Z. B. <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/dokumente-statistik/index.html> [8.11.2023].

²³ Z. B. unter „Externe Informationen & Links zur Chancengleichheit“ unter <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/dokumente-statistik/index.html#> [07.11.2023].

der Fakultäten eingebunden. Sie sind qua Gesetz stimmberechtigte Mitglieder in Berufungsausschüssen und zeichnen für die Gleichstellungskonzepte der Fakultäten und deren Evaluationen verantwortlich. Im *GK 2018-2022* war die Erstellung fakultärer Gleichstellungskonzepte noch für einige Fakultäten ein wichtiges Ziel. Mittlerweile haben alle ein GK verabschiedet; die Fakultät für Informatik und Data Science legt Ende 2023 ihres vor.

Die FGB Wiss./Kunst stehen mit zentralen Gremien, den Fachschaften ihrer Fakultäten, mit der Ansprechperson für Fälle von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt der UR, der Antidiskriminierungsstelle und der UGB Wiss./Kunst in ständigem Austausch. Mindestens zweimal pro Semester, bei Bedarf häufiger, findet eine Konferenz der UGB und FGB Wiss./Kunst, deren Stellvertreter:innen sowie der Mitarbeiter:innen der Koordinationsstelle Chancengleichheit statt. In einer der Sitzungen ist der/die Präsident/Präsidentin der UR zu Gast. 2016 wurde in Abstimmung mit den Mitgliedern der Konferenz vom Senat der UR eine Satzung²⁴ für dieses Gremium erlassen.

Eine wichtige Maßnahme auf Fakultätsebene ist der dezentrale Einsatz von Universitätsmitteln für das Finanzielle Anreizsystem zur Förderung der Gleichstellung (FAS-G) von aktuell jährlich 65.000 €. Sie werden nach einem festgelegten Schlüssel auf die Fakultäten verteilt, der den Frauenanteilen Rechnung trägt (Zahl der Professorinnen, Habilitationen und Promotionen von Frauen, Frauenanteil unter den wissenschaftl. und künstler. Mitarbeitenden) und von den FGB Wiss./Kunst u. a. zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen auf dem Karriereweg (SHK-Mittel, Literatur-, Reise- oder Druckkostenzuschüsse) und Workshops, Vorträge oder Vortragsreihen für die ganze Fakultät eingesetzt wird.

Die Fakultäten sorgen für die fachliche Entlastung der FGB Wiss./Kunst (Deputatsreduktion, Hilfskraftmittel), die Koordinationsstelle Chancengleichheit entlastet sie organisatorisch. Seit 2017 nehmen sie an internen Workshops zur Ausübung des Amtes teil, seit 2020 an extern geleiteten Workshops und kontinuierlich internen Arbeitsgesprächen zu Gender Bias in Berufungsverfahren. Zum Amt der GB Wiss./Kunst gehören Kenntnisse im Umgang mit Fällen von sexueller Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt; entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten werden von der Koordinationsstelle Chancengleichheit regelmäßig angeboten.

Im Zuge der Dynamisierung des Berufungsgeschehens an der UR seit 2020 – bedingt v. a. durch den Generationenwechsel, die Einrichtung von Tenure-Track-Professuren aus verschiedenen Programmen sowie die neuen Professuren aus der Hightech Agenda Bayern (HTA) – und als aktive Maßnahme der Gendersensibilisierung haben mehrere Fakultäten 2022 für ihre Mitglieder Workshops und Fachvorträge angeboten. Einladungen externer Trainerinnen erfolgten aus Mitteln des PP III. Einige Fakultäten führten 2023 Veranstaltungen zu Selbstreflexion und gleichstellungsorientierter Handlungskompetenz in Berufungsverfahren durch, die systemische Probleme lösungsorientiert mitbehandeln, also die Konsequenzen unbewusster Voreinstellungen in Bezug auf das Geschlecht von Personen in einen größeren Zusammenhang stellen. Die Veranstaltungen zu Gendersensibilisierung erfüllen daher auch die Funktion, generell auf Hürden gerechten Umgangs mit Studierenden, auf

²⁴ Satzung der Konferenz der Frauenbeauftragten der Universität Regensburg vom 21.11.2016, abrufbar unter [FrKonf_Formalia UR SatzungFrauenkonferenz_20161121end.pdf \(uni-regensburg.de\)](https://www.uni-regensburg.de/frKonf/Formalia/UR_SatzungFrauenkonferenz_20161121end.pdf) [21.08.2023].

unterschiedliche Perspektiven auf Networking, die Besetzung von Stellen oder Projektmanagement im Wissenschaftsbetrieb aufmerksam zu machen und Lernprozesse anzustoßen.

2.2 Ziele und Vorhaben für die Jahre 2023-2027

Geschlechterbalance: zentrale Leitungsebene, zentrale und dezentrale Gremien und Ausschüsse

In Anbetracht der in den letzten Jahren deutlich gestiegenen Zahl an Professorinnen ist ein realistisches Ziel, Entscheidungs-, Leitungs- und Mitwirkungspositionen und -funktionen angemessen zu verteilen und in diesem Sinne Art. 22 Abs. 2 BayHIG zur Anwendung zu bringen. Da die amtierenden Vizepräsident:innen sich 2022/2023 für eine weitere Amtszeit von sechs Semestern zur Verfügung stellten, bleibt die weitgehend ausgeglichene Geschlechterbalance in der *Universitätsleitung* auch in den nächsten Jahren erhalten.²⁵ Im *Universitätsrat* soll der Anteil an Frauen in den nächsten Jahren weiter steigen. Ziel ist für 2027 Parität sowohl in der Gruppe der internen wie der der externen Mitglieder. Die geschlechtsbezogene Ausgeglichenheit des *Kuratoriums* soll erhalten bleiben. Eine stärkere Mitwirkung von Professorinnen im *Senat* ist ein vorrangiges Ziel, denn dieses Gremium weist das größte Ungleichgewicht auf. Es ist indes im Vergleich zu den Vorjahren eine leichte Verbesserung eingetreten, da in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für die Periode 2023-2025 zehn Professoren und zwei Professorinnen zu Mitgliedern gewählt wurden.²⁶ Erfreulich ist, dass in das Amt der/des stellv. Vorsitzenden für die Periode 2023-2025 eine Senatorin gewählt wurde, eine Vertreterin der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden. Im Gremium der EUL liegt eine noch deutlichere Verbesserung hinsichtlich der Geschlechterbalance vor. So wenig befriedigend die Verteilung 2021-2023 war (zehn Dekane, eine Dekanin), so sprunghaft ist die Veränderung: Für die Amtszeit vom 1.10.2023 bis 30.9.2025 sind vier Dekaninnen im Amt, d. h. ein Drittel der Dekan:innen, was auch die Zusammensetzung der EUL beeinflusst. Die Verteilung nähert sich darin dem Prozentanteil gemessen an der Gesamtzahl der Mitglieder der Universität an (siehe Art. 22 Abs. 2 BayHIG). Die Zahl der Dekaninnen soll nach Möglichkeit anlässlich der nächsten Wahl für die Amtszeit 2025-2027 weiter steigen, so dass sich schließlich auch die EUL dem Ziel der geschlechterparitätischen Besetzung annähert.

Die Entwicklungen in den Gremienzusammensetzungen zeigen zusammen mit den Veränderungen der letzten zwei Jahre, was Funktionen in verschiedenen Ausschüssen, auch Berufungsausschüssen, und Beiräten angeht, die hohe Dynamik bezüglich der Verteilung von Entscheidungs-, Leitungs- und Mitwirkungspositionen an der UR. Gleichzeitig besteht solange weiter eine vertikale Segregation, wie deutlich weniger Entscheidungspositionen von Frauen als von Männern besetzt sind. Auch wenn sich die Prozesse in unterschiedlichen Fakultäten unterschiedlich darstellen und universitätsweit viel in Bewegung geraten ist, bleibt ein prioritäres Ziel, den begonnenen Prozess fortzusetzen und die

²⁵ Zu Amt und Amtszeit siehe Grundordnung der Universität Regensburg in der Neufassung vom 1. Oktober 2019, zuletzt geändert durch die Satzung vom 21. Februar 2022, auf Grund des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHschG) vom 23. Mai 2006, zuletzt geändert durch § 2 des Gesetzes vom 23. Dezember 2021 (GVBl. S. 669). abrufbar unter [grundordnung.pdf \(uni-regensburg.de\)](https://www.uni-regensburg.de/assets/uni-regensburg.de/Grundordnung.pdf) [02.11.2023].

²⁶ Bekanntmachung des vom Wahlleiter festgestellten Ergebnisses der im Sommersemester 2023 durchgeführten Wahl der Gruppenvertreterinnen und -vertreter zum Senat der Universität Regensburg, abrufbar unter https://www.uni-regensburg.de/assets/universitaet/hochschulwahlen/Bekanntmachung_Wahlergebnis_2023.pdf [24.06.2023].

Partizipation von Frauen an relevanten universitären Vorgängen und ihre Repräsentanz in der universitären Selbstverwaltung zu erhöhen. Die kontinuierliche Steigerung des Anteils von Professorinnen an den Professuren wird ebenso dazu beitragen wie es wichtig ist, die Bedeutung sich ändernder Lebensmodelle zu erkennen und äußere Parameter anzupassen, etwa Sitzungszeiten vorzuziehen oder konkrete Angebote der Entlastung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorzuhalten, z. B. in Form von Deputatsreduktionen.²⁷ Ziel ist, strukturelle Diskriminierungen und Mehrfachbelastungen zu vermeiden, welche nach wie vor in erster Linie Professorinnen und Wissenschaftlerinnen betreffen,²⁸ um gerechte Machtverteilungen und größere Perspektivenvielfalt zu realisieren.

Zentrale Gleichstellungsarbeit

Auf zentraler Ebene wird die beratende Mitgliedschaft der/des Universitätsgleichstellungsbeauftragten für Frauen in Wiss./Kunst (UGB Wiss./Kunst) in der UL und ihre Teilnahme in zentralen Gremien bzw. die Teilnahme ihrer/seiner Stellvertreter:innen beibehalten bleiben. Angesichts der dauerhaft hohen Aufgabenvielfalt bleiben die Entlastungsmaßnahmen und die Unterstützung durch die Koordinationsstelle Chancengleichheit ebenfalls erhalten, ggf. werden sie mit Blick auf neue Anforderungen angepasst. So wäre eine wichtige Aufgabe, die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten für Frauen in Wissenschaft und Kunst an außeruniversitären Instituten, mit denen die UR kooperiert, etwa dem IOS, mit benachbarten Hochschulen und den Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Regensburg künftig weiter zu vertiefen, eine andere, Gleichstellungsvorhaben in Drittmittelprojekten der UR zu koordinieren, mitzukonzipieren und zu unterstützen.

Kontinuität und Professionalität sind für den gesamten Arbeitsbereich grundlegend. Neue Anforderungen entstehen v. a. in den Bereichen Gendersensibilisierung und Gender-Consulting. Teilweise konnten Maßnahmen über befristete Projektgelder aus dem Professorinnenprogramm III vorgenommen werden, etwa Workshops und eine Online-Vortragsreihe. Für die Zukunft ist eine stabile und professionelle Sicherung der von der Koordinationsstelle Chancengleichheit ausgeübten Tätigkeiten nötig, aber auch eine solide Unterstützung im Bereich Forschung: Dass Gleichberechtigung und die Teilhabemöglichkeit aller im Wissenschaftssystem Selbstverständlichkeiten sind, deren Umsetzung jedoch noch der Realisierung bedarf, haben Forschungsförderinstitutionen wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) erkannt und schlägt sich z. B. in Förderausschreibungen des

²⁷ Weitere Ausführungen hierzu in Kap. 6.3.

²⁸ Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft: „Carearbeit braucht eine neue Wertigkeit“. CEWS-Interview mit der Soziologin Dr. Hanna Haag, in: CEWSjournal 2 (2023), S. 12, abrufbar unter https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/CEWSjournal_2023_2_final.pdf [02.11.2023]; Arbeitszeit von Männern und Frauen: Wunsch und Wirklichkeit klaffen auseinander. In: CEWSjournal Nr. 127 (2021), S. 19, abrufbar unter <https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/CEWS-journal127.pdf> [02.11.2023]; Mehr Gleichstellung im Beruf, mehr Partnerschaftlichkeit im Privaten. Frauen- und Männerbefragung zu Fragen der Gleichstellung. März 2021. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176914/cb19d020cf65b063077bac142a0da39c/20210326-kantar-befragung-gleichstellung-data.pdf> [02.11.2023].

BMBF nieder.²⁹ Dabei geht es nicht um äußerliche Bekenntnisse, sondern um Wirksamkeit und stehen Institutionen untereinander im Wettbewerb. Es ist gewiss für Studierende und Wissenschaftler:innen wichtig, sich in Fächern mit ausgewogenen Professor:innenanteilen zu bewegen und für die Universität insgesamt die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen an wichtigen Schaltstellen gewährleistet zu wissen, Geschlechtergerechtigkeit erhöht jedoch auch die Konkurrenzfähigkeit der Hochschule. Die Forschungsstärke der UR wird in der Zukunft daher auch darauf beruhen, dass sie für die Einwerbung von Drittmitteln nicht allein eine solide Infrastruktur aufweist, sondern neben anderen Maßgaben in Drittmittelanträgen die Geschlechter-Balance und der Themenbereich Gender berücksichtigt werden, z. B. nach den Maßgaben der DFG oder des EU-Programms „Horizont Europa“.

Um Forschungsstärke und Schlagfähigkeit beizubehalten, sind sowohl eine stärkere Angleichung der Professoren-/Professorinnen-Zahlen, thematische Anschlussfähigkeit und eine professionelle Unterstützung in der Konzeptionsphase von Forschungsanträgen geboten, die von der Koordinationsstelle Chancengleichheit geleistet, künftig jedoch umfangreicher sein wird. Eine aus den Fakultäten erbetene Aufgabe ist zudem die Vernetzung der Gleichstellungsaktivitäten in Sonderforschungsbereichen, Graduiertenschulen oder -kollegs und vergleichbaren Einrichtungen. Es ist generell ein wichtiges Desiderat, die Kontakte zu diesen Gruppen zu intensivieren. Darüber hinaus können, ja müssen mittlerweile universitäre Vorhaben im Feld der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ihrerseits über Drittmittelanträge finanziert werden, für die umfassende Anträge einzureichen sind. Eine zeitgemäße Gleichstellungspolitik ist heute ohne eigene Drittmittelprojekte kaum noch denkbar. Der Antrag im BMBF-Programm PP 2030, der die Reihe früherer eigener PP-Anträge fortsetzt, ist nur ein Beispiel unter vielen. Schließlich sind die Maßnahmen zur Gendersensibilisierung – Einzelveranstaltungen, Workshops für FGB Wiss./Kunst, Studierende und weitere Gruppen an der UR, Teilnahme an Veranstaltungen des BMBF usw. – ebenfalls professionell zu organisieren und durchzuführen. Zusätzlich sollte in den nächsten Jahren ein solides, kontinuierlich und professionell betriebenes Gender-Monitoring und -Controlling die Handlungsfähigkeit der UR erhöhen (vgl. Kap. 6.5).

Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten für Frauen in Wissenschaft und Kunst (FGB Wiss./Kunst) agieren eigenverantwortlich und werden weiter sowohl in alle wichtigen Entscheidungen und Gremien der Fakultäten eingebunden sein wie feste Mitglieder in Berufungsausschüssen bleiben (siehe Art. 22 Abs. 3 BayHIG). Ältere Gleichstellungskonzepte der Fakultäten werden 2023 und 2024 evaluiert und den aktuellen Gegebenheiten angepasst. Der Zusammenhang zwischen Berufungen und Zielzahlen (Professorinnen-Anteile an den Professuren der jeweiligen Fakultät) ergibt sich u. a. durch die Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen an der UR seit 2021/2022. Auf praktischer Ebene ist insgesamt im Berufungsgeschehen die Zusammenarbeit zwischen Dekan:innen und FGB Wiss./Kunst sowie zwischen UGB und FGB Wiss./Kunst u. a. durch die Einführung eines permanent

²⁹ Chancengleichheit bei der DFG: https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/ [20.10.2023]; BMBF: Gleichstellung und Vielfalt sind entscheidende Qualitätsmerkmale und Wettbewerbsfaktoren im Wissenschaftssystem, abrufbar unter https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/gleichstellung-vielfalt-wissenschaftssystem_node.html [20.10.2023].

erreichbaren Beratungsangebots, wie sehr erfolgreich und beliebt von der stell. UGB Wiss./Kunst mit Aufgabenbereich Berufungen im Jahr 2020 eingeführt, enger geworden. Es ist darüber hinaus von Interesse für die ganze Universität, dass die Vielfalt der Veranstaltungen und Maßnahmen, die durch Initiativen der FGB Wiss./Kunst an den Fakultäten zu Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in den letzten Jahren größer geworden ist, nicht schwindet, sondern erhalten bleibt, etwa Workshops zu Unconscious Gender Bias, Preise für Master-Arbeiten, eigene Vorträge oder Vortragsreihen. Es handelt sich dabei um wichtige, profilgebende und dem Leitprinzip der UR verpflichtete Aktivitäten.

Seit 2023 wird die Möglichkeit, mehrere Stellvertreter:innen zu wählen, um für zusätzliche Entlastung zu sorgen, genutzt.³⁰ Fortbildungen zur Beratung und zum Umgang mit Fällen von sexueller Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sollen auch künftig praktischer Bestandteil der Einführung ins Amt sein und regelmäßig jeweils nach der Amtsübernahme von den FGB Wiss./Kunst besucht werden. Aus dem Kreis der FGB Wiss./Kunst soll weiterhin regelmäßig die Jury für den Gleichstellungspreis gebildet werden. Neben den Konferenzen soll das 2021 erfolgreich eingeführte Format „Talk and Lunch“ auch in den kommenden Jahren dem unkomplizierten Austausch aller Gleichstellungsbeauftragten Wiss./Kunst der UR dienen. Es stärkt die Verständigung über Fakultätsgrenzen hinweg und hilft, institutionelle Bedingungen und Prozesse im Wandel aktuell aufeinander abzustimmen.

3. Professorinnen

3.1 Bestandsaufnahme

Der Anteil von Professorinnen an Professuren war an der UR jahrzehntelang gering, zumal im Vergleich zu den hohen Studentinnen- und Doktorandinnenzahlen. Die UR bewegte sich am untersten Ende der bayerischen Skala und gehörte mit der Universität des Saarlandes und der Universität der Bundeswehr München zu den Universitäten mit dem geringsten Professorinnenanteil in Deutschland. Das Bild hat sich gewandelt. Der Professorinnenanteil ist in den letzten Jahren beträchtlich gestiegen: 2017 lag er noch bei 15,5 %, 2018 bei 17,1 %; Ziel war 2018, ihn auf 20,2 % im Jahr 2022 zu erhöhen. Er lag zum 1.12.2022 mit 22,74 % (interne Rechnung; inkl. W1, W2/C3, W3/C4, Vertretungsprofessuren; 21,61 % (ohne Vertretungsprofessuren) s. Abb. 3; Berechnung nach Kopfzahlen) bzw. laut amtlicher bayerischer Statistik mit 22,3 % deutlich darüber.³¹

³⁰ Durch eine Änderung der universitären Grundordnung ist es möglich, mehr als zwei Stellvertreter:innen für das Amt der FGB Wiss./Kunst zu wählen (§ 53 Abs. 3 Satz 1 der Satzung zur Änderung der Grundordnung der Universität Regensburg vom 1. Oktober 2019. Bekanntmachung: 15.3.2023), abrufbar unter https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/allgemeine-rechtsgrundlagen/index.html#content_toggle_18684 [07.11.2023].

³¹ Abb. 3 sowie Tabelle 3. Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an den Hochschulen in Bayern 2022, in: Personalbestand an den Hochschulen in Bayern. Stand: 1.12.2022, Hg. v. Bayer. Landesamt für Statistik, abrufbar unter https://www.statistik.bayern.de/mam/produkte/veroeffentlichungen/statistische_berichte/b3410c_202200.pdf [31.10.2023].

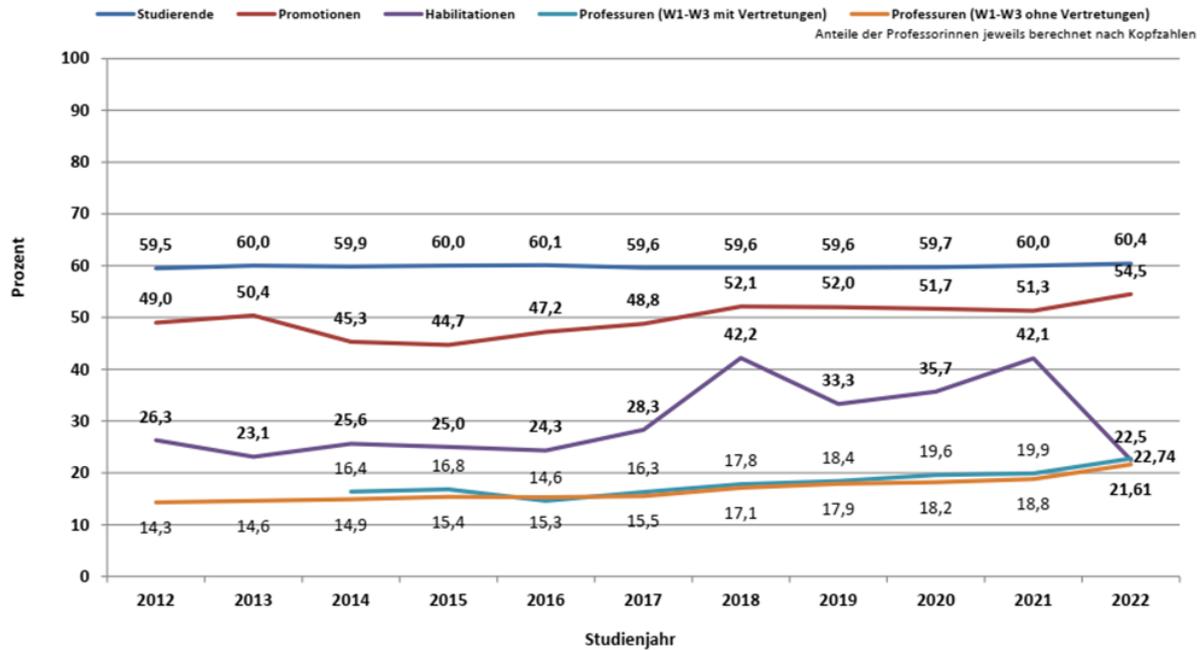


Abb. 3: Frauenanteile aller Qualifizierungsstufen 2012-2022, Stichtag jeweils 1.12. (Quelle: Datenreport 2022, S. 6)

Das im GK 2018-2022 festgelegte Ziel von 20,2 % wurde zum 1.12.2022 mit 20,17 % Professorinnenanteil auf den W2/C3 und W3/C4-Professuren nahezu erreicht.³²

Die in der *Zielvereinbarung 2019-2022 (ZV)* mit dem Ministerium vereinbarte Kopfzahl 64 wurde zum Stichtatum 1.12.2021 mit 73 von 351 Professuren übertroffen. Zum 1.12.2022 waren an der UR 75 Professorinnen auf 346 Professuren beschäftigt. Das Verhältnis hat sich folglich nochmals verbessert. Die Steigerungsrate 2018 bis 2021 lag bei 4,5 %. In der Zeit 2021 bis 2022 lag sie mit 14,3 % (amtl. bayerische Statistik) weit darüber und weit über dem bayerischen Durchschnitt von 7,5 %.³³ Mit dem amtlich errechneten UR-Professorinnenanteil von 22,3 % (2022) hat sich die UR im bayerischen Ranking um zwei Plätze verbessert³⁴ und damit einen großen Sprung nach vorne gemacht.

Die deutliche Steigerung des Anteils an Professorinnen wurde v. a. erreicht durch

1. verbindliche, von der UL initiierte und den Fakultäten getragene Maßnahmen zur Verbesserung von Berufungsverfahren, die sukzessive eingeführt wurden, festgelegt schließlich in den *Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen an der Universität Regensburg im Zusammenhang mit Berufungsverfahren*, eingeführt 2021, überarbeitet 2022;³⁵ vgl. auch den *Leitfaden zur Durchführung eines Berufungsverfahrens*,³⁶

³² Vgl. 20,17 % für W2/C3-, W3/C4-, ohne W1- und Vertretungsprofessuren (Vollzeitäquivalente (VZÄ)), vgl. Datenreport 2022, Folie 8.

³³ Hochschulpersonal (ohne studentische Hilfskräfte) in Bayern 2021 und 2022 nach Hochschularten und Hochschulen. Hg. v. Bayer. Landesamt für Statistik, abrufbar unter https://www.statistik.bayern.de/mam/statistik/bildung_soiales/hochschulen/0202_personal_2022_endg_ergebnis.pdf [20.10.2023]; Personalbestand an bayerischen Hochschulen inklusive Universitätskliniken wächst im Jahr 2022 um 1,5 Prozent. Pressemitteilung 190/2023/57/B des Bayer. Landesamts für Statistik, abrufbar unter <https://www.statistik.bayern.de/presse/mitteilungen/2023/pm190/index.html> [20.10.2023].

³⁴ Ebd.

³⁵ *Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen an der Universität Regensburg im Zusammenhang mit Berufungsverfahren* vom 19.07.2022; siehe Berufungsportal oder <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/professorinnen/index.html> [02.11.2023]

³⁶ <https://www.uni-regensburg.de/qualitaetsmanagement/prozesse/berufungsverfahren/index.html> [28.11.2023]

2. eine breite Bewusstseinsbildung, darunter Aufklärungsarbeit in Gremien und Ausschüssen, neu eingeführte Gendersensibilisierungsmaßnahmen, u. a. Fortbildungen der UGB Wiss./Kunst und vor allem der FGB Wiss./Kunst, Workshops, Veranstaltungen und Vorträge,
3. die von Anfang an auch auf die Gewinnung von ausgezeichneten Kandidatinnen zielende Strategie des Aufbaus der Fakultät für Informatik und Data Science,
4. eine zielgerichtet geschlechtergerechte Berufungsstrategie für Tenure-Track-Professuren,
5. Dual Career-Angebote und strukturelle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Professur und Care-Aufgaben und
6. durch attraktive Ausstattungsangebote für Professorinnen, die der UR wesentlich durch Mittel des PP III und der ZV zur Verfügung standen.

Blickt man auf die einzelnen Fakultäten, ist die Situation beim Professorinnenanteil je nach Fach und damit auch Fächertradition unterschiedlich:

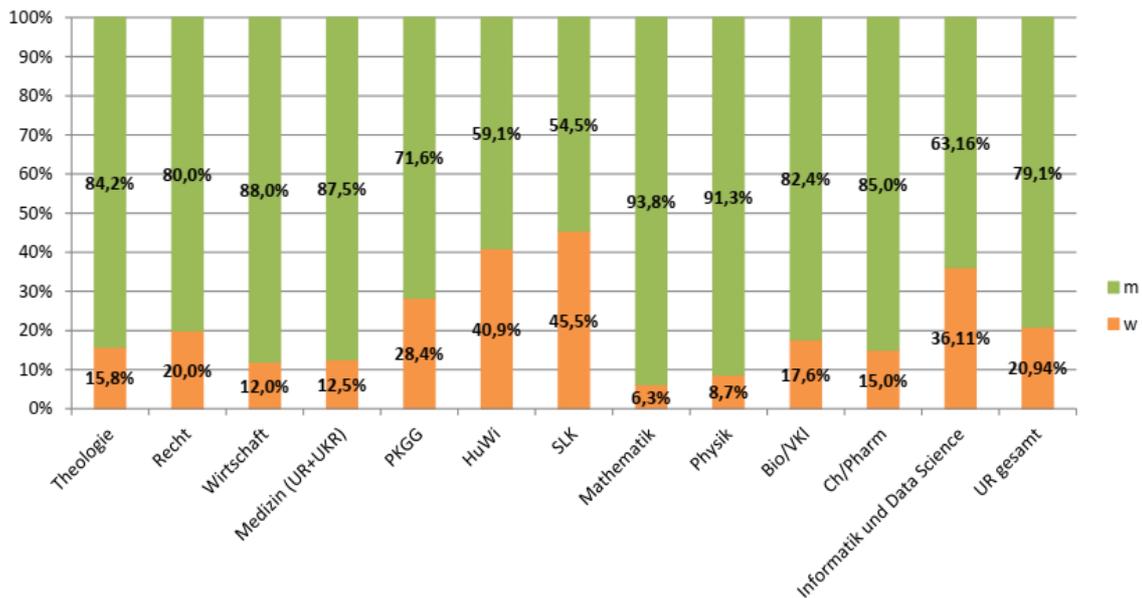


Abb. 4: Prozentuale Anteile Professorinnen und Professoren, W1-W3, C3-C4, ohne Vertretungen, VZÄ (Gesamtzahl 341, w=71,4: m=269,6), Stichtag 1.12.2022 (Quelle: Datenreport 2022, S. 16)

Einige Fakultäten weisen zum 1.12.2022 einen ausgesprochen hohen Anteil an Professorinnen auf, etwa die Fakultät für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften (45,5 %) oder die Fakultät für Humanwissenschaften (40,9 %; jeweils W1, W2/C3, W3/C4), andere haben auch fast ein Jahr später, zum Stand 1.11.2023, nur wenige Professorinnen oder einen im Vergleich zu Studentinnen-, Doktorandinnen- und Habilitandinnenanteil geringen Professorinnenanteil. Hier schlägt die jahre-, ja jahrzehntelang unterdurchschnittliche Berufung von Wissenschaftlerinnen noch zu Buche. Gerade angesichts dessen ist die aktuelle Bilanz beachtlich.

So erfreulich die Steigerungsrate beim Professorinnenanteil also ist, so sehr bleibt die UR noch unter ihren Möglichkeiten und hat zugleich fachspezifische Gegebenheiten zur Kenntnis zu nehmen, die schnelle Entwicklungen behindern. Zu der Besonderheit, eine Medizin-führende Volluniversität zu sein, kommt die Prägung durch bestimmte Schwerpunkte in den MINT-Fakultäten. Ursache ist außerdem das Phänomen der Leaky Pipeline, etwa im Bereich der bereits genannten Medizin, aber auch in den Wirtschaftswissenschaften und der Rechtswissenschaft, auf die die Fakultäten nur bedingt Einfluss haben. Die Fakultäten, die auf schwierige Rahmenbedingungen treffen, haben diesen aktiv entgegenzuarbeiten versucht, haben die *Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen an der UR* gezielt genutzt, mit Blick auf anstehende Berufungsverfahren Gendersensibilisierungsworkshops durchgeführt oder eher allgemein das Bewusstsein für die Lage geschärft. Quer durch alle Fakultäten werden Gutachten mittlerweile kritischer aus Gender-Sicht diskutiert. Einen zusätzlichen Schub verschaffen die Vorbereitungen für Drittmittelanträge. Objektiv schwierige Umstände haben viele Initiativen auf den Plan gerufen und die Fakultäten, die sich ausgeglichene Verteilungen auf den Ebenen der Habilitation bzw. Habilitationsäquivalenz und der Professuren wünschen, gehen die Problematik offensiv an.

3.2 Ziele und Vorhaben für die Jahre 2023-2027

Geschlechterverhältnis und Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene der Professuren

Prioritäres Gleichstellungsziel der UR ist eine weitere Verbesserung der Genderbalance auf der Ebene der Professuren, sowohl numerisch wie in der Vertikale (W2-, W3- bzw. C3-, C4-Professuren). Zum 1.11.2023 ist laut einer vorläufigen internen Berechnung eine weitere Erhöhung zu verzeichnen (22,6 %; W1, W2/W3, C3/C4, VZÄ, ohne Vertretungsprofessuren (in Kopffzahlen: 23,6 %), ohne W1- und Vertr.-Professuren (VZÄ): 21,7 %; s.o. Kap. 3.1). Der Professorinnenanteil der Universität soll laut *Hochschulvertrag* (HV) mit dem StMWK bis 2027 auf 25 % (VZÄ) steigen.³⁷ Für die Folgejahre ist im HV als Ziel ein Anteil von 27 % (VZÄ) aufgeführt.

Einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Professuren dienen die konsequente Umsetzung der genannten, mit der EUL abgestimmten *Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen* für Berufungsverfahren³⁸ sowie weiterhin Gendersensibilisierungsmaßnahmen v. a. derer, die in Berufungsausschüssen mitwirken bzw. mitwirken werden. Hinzu kommt das Ziel, Rufinhaberinnen für die Universität zu gewinnen, wozu attraktive Ausstattungen, Forschungs-, Lehr- und Lebensumgebungen gehören. Die UR wird daher für die Gewinnung und den Verbleib von Professorinnen in Ausstattungsangebote investieren und weiterhin den Weg für Dual Career-Optionen ebnen. Darüber hinaus unterstützt der Familien-Service die Suche nach Kinderbetreuungsplätzen und hilft in Betreuungsfragen und schulischen Belangen (siehe auch Kap. 6.3). Die/Der UGB Wiss./Kunst und

³⁷ Hochschulvertrag 2023-2027, S. 23. Die Zahlen (25 %, 27 %) verstehen sich ohne die Professuren, die durch den MCN zur Universität hinzukommen.

³⁸ *Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen an der Universität Regensburg* im Zusammenhang mit Berufungsverfahren vom 19.07.2022; siehe Berufungsportal oder <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/professorinnen/index.html> [02.11.2023].

ihre/seine Stellvertreter:innen beraten auch künftig betroffene Personen. Hingewiesen sei in diesem Zusammenhang darauf, dass auf Wunsch eine zeitweilige Absenkung der Professur z. B. auf 75 % erfolgen kann, wie sie das Beamtenrecht erlaubt (Art. 89 BayBG). Die Möglichkeit wurde zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf geschaffen und kann von Professor:innen in Anspruch genommen werden.³⁹

Der Verbesserung der Partizipation und der schnelleren Vernetzung soll ein Coaching-Programm für neuberufene Professorinnen und neue Amtsträgerinnen dienen. Es erlaubt einzeln oder in Gruppen Fortbildungen und Coaching zu Führungsrolle, Arbeitsgruppenaufbau und Projektmanagement wahrzunehmen, da die Erwartungen an Frauen in Führungspositionen zum guten Teil andere sind als an Männer.⁴⁰ Vernetzungsprogramme können darüber hinaus auch z. B. fachspezifisch und geschlechterübergreifend angelegt werden. Geplant sind zudem Workshops zu Female Leadership für neue und etablierte Professorinnen, auch gemeinsam mit Abteilungs- und Referatsleiterinnen der UR.

Teil des Gleichstellungsangebots soll wie in den vergangenen Jahren die interne und externe Vernetzung zur Ergänzung des halbjährlichen Get-together der Professorinnen sein, organisiert von der Koordinationsstelle Chancengleichheit. Professorinnen in Elternzeit sollen von Keep in Touch-Programmen profitieren, wie zu Beginn 2023 bereits erprobt. Außerdem soll die Option einer flexiblen, befristet einsetzbaren TV-L E13-Stelle bestehen, wenn wegen Mutterschutzes Laborversuche nicht fortgesetzt werden dürfen und für laufende Laborforschung eine Vertretung benötigt wird. Die Einrichtung versteht sich als konkretes Angebot zur Vereinbarung von Familie und Beruf und praktische Umsetzung des Gleichstellungsziels.

Wichtig ist für die UR zudem das Gelingen von Tenure-Track-Verfahren (TT): Durch die TT-Professorinnen in vorgezogenen Berufungen ist mit einer Zunahme von Wissenschaftlerinnen auf Regelprofessuren zu rechnen. Reguläre, aber auch vorgezogene Evaluierungen bzw. Verstetigungen sind als Gleichstellungsstrategien insofern zielführend, als damit ein Übergang von der frühen Bindung exzellenter Wissenschaftlerinnen an die UR in eine dauerhaft kollegiale Zusammenarbeit geschaffen wird (zum TT-Programm siehe Kap. 4). Das Gastprofessor:innen-Programm kann im Übrigen auf Forschungsebene, im Zusammenhang mit der Internationalisierung der UR und in Anbetracht der Vorbildfunktion von Professorinnen als gleichstellungsförderndes Instrument genutzt werden.⁴¹

Berufungsmanagement

Die UR hat das Berufungsmanagement in den vergangenen Jahren erheblich weiterentwickelt und professionalisiert. Eine wesentliche Maßnahme war die personelle Aufstockung ab 2021 mit einer UR-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, durch die von Beginn eines Berufungsverfahrens an Beratung u. a. hinsichtlich Gleichstellung, Chancengleichheit und Transparenz ermöglicht wird. Sie dient der Unterstützung des/der Präsidenten/Präsidentin der UL und der beteiligten Personen in den Fakultäten.

³⁹ Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) vom 29. Juli 2008 (GVBl. S. 500, BayRS 2030-1-1-F), das zuletzt durch Verordnung vom 4. Oktober 2023 (GVBl. S. 595) geändert worden ist, abrufbar unter [Bürgerservice - BayBG: Bayerisches Beamtengesetz \(BayBG\) Vom 29. Juli 2008 \(GVBl. S. 500\) BayRS 2030-1-1-F \(Art. 1–147\) \(gesetze-bayern.de\)](https://www.bayern.de/buerger-service/baybg-bayerisches-beamtengesetz-baybg-vom-29-juli-2008-gvbl-s-500-bayrs-2030-1-1-f-art-1-147-gesetze-bayern.de) [10.11.2023].

⁴⁰ Siehe z. B. Der Frauen Leid, der Männer Freud: Geschlechtsstereotype im Führungskontext. In: The Inquisitive Mind 1 (2019), abrufbar unter <https://de.in-mind.org/article/der-frauen-leid-der-maenner-freud-geschlechtsstereotype-im-fuehrungskontext> [02.11.2023].

⁴¹ <https://www.uni-regensburg.de/international/incomings/gastprofessorinnen-programm/index.html> [31.07.2023].

Die Maßnahme hat sich als sehr sinnvoll erwiesen, so dass die Verwaltungsstelle entfristet wurde. Eine weitere personelle Aufstockung hat die UR durch die Schaffung einer vollen Koordinationsstelle des Tenure-Track-Programms unternommen. W1- und W2-TT-Professor:innen werden aktiv mit dem Angebot eigener Veranstaltungen, der Organisation des TT-Mentoring-Programms und individueller Beratung mit dem Ziel der Verstetigung der Professur unterstützt (siehe Kap. 4).

Darüber hinaus wurden zur Umsetzung der im GK 2018-2022 festgehaltenen Ziele in den Jahren 2021 und 2022 verbindliche Schritte für Berufungsverfahren eingeführt, die den Prozess der Gewinnung von Professorinnen nachhaltig unterstützen und weiter optimieren helfen. Sie sind in den *Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen an der Universität Regensburg* (Erstfassung 2021, aktualisierte und erweiterte Fassung Juli 2022)⁴² festgehalten und umfassen Hinweise zur Hinzuziehung der FGB Wiss./Kunst zur Bestätigung des Ausschreibungstextes, da das Profil der Professur im Ausschreibungstext nicht so eng zugeschnitten sein darf, dass sich nicht genügend Bewerberinnen finden, und ggf. zur Sondierung zu Verfahrensbeginn. Erbeten werden in den Planungsgesprächen mit der UL Sondierungen zu mindestens zwei, seit Juli 2022 fünf potentiellen Kandidatinnen (davon zwei internationale), aktives Rekrutieren vor und während des Verfahrens in Fakultäten mit geringem Professorinnenanteil, angemessene Berücksichtigung von familiären oder durch Care-Arbeit bedingten Auszeiten und möglicherweise geringerer Mobilität bei davon betroffenen Bewerberinnen sowie Beachtung der Genderkompetenz sowohl der Ausschussmitglieder (Gendersensibilisierung zu Unconscious Gender Biases zu Beginn des Verfahrens) wie der Kandidat:innen anlässlich ihrer persönlichen Vorstellung. Vor der Einladung zu Berufungsvorträgen und -gesprächen findet ein Gespräch zwischen dem/der Präsidenten/Präsidentin und der/dem Vorsitzenden des Berufungsausschusses zur Bewerbungslage statt.

Um der Tendenz zu häufig in engen und traditionell eher männlichen Netzwerken vergebenen Vertretungsprofessuren entgegenzuarbeiten, zählt zu den Maßnahmen auch, dass Vertretungsprofessuren möglichst in einschlägigen Fachportalen und -Newslettern frei ausgeschrieben werden sollen. Die Zusammensetzung von Berufungsausschüssen hat paritätisch oder mindestens mit angemessener Gewichtung zu erfolgen. Ziel der Zusammensetzung ist nicht einfach eine numerische Gender-Parität im Ausschuss, sondern eine angemessene Geschlechterbalance insgesamt, möglichst auch unter den professoralen Mitgliedern. Zusätzlich zur/zum FGB Wiss./Kunst sollen folglich mindestens zwei Professorinnen der Fakultät im Ausschuss sein, weitere Professorinnen können z. B. als fakultätsexterne oder auswärtige Ausschussmitglieder in die Berufungsausschüsse aufgenommen werden. Keinesfalls dürfen die Vertreter:innen der anderen Gruppen (wiss. Mitarbeitende, Studierende) dazu aufgefordert werden, eine Person zu benennen, durch die das Geschlechterverhältnis in die eine oder andere Richtung verändert würde. Sie sind in dieser Hinsicht in der Benennung ihrer Vertretung selbstverständlich frei.

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte Wiss./Kunst des Berufungsausschusses soll zur Wahrung ihrer/seiner Unabhängigkeit nicht von der/dem Vorsitzenden dienstrechtlich abhängig sein. Sie/Er darf

⁴² Das Dokument ist u. a. auf der Website der Koordinationsstelle Chancengleichheit abrufbar: <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/professorinnen/index.html> [26.09.2023].

nicht das Protokoll führen. Bei den Gutachter:innen ist im Sinne gerechter Teilhabe aller an Entscheidungsprozessen ebenfalls auf Parität zu achten. Die einzelnen Schritte (orientiert auch an den Zielzahlen an Professorinnen der Fakultät, wie sie die Gleichstellungskonzepte festhalten) müssen im Berufungsvorschlag dokumentiert werden. Für die Vorsitzenden von Berufungsausschüssen wurde von der UGB Wiss./Kunst eine kurze Information zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG zur Durchführung der Gendersensibilisierung in der ersten oder zweiten Sitzung des Ausschusses, Anrechnung von familiären Auszeiten und Beurteilung von möglicherweise geringerer Mobilität erstellt und im Oktober 2023 aktualisiert.

Die *Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen* sind in einem Einzeldokument festgehalten und darüber hinaus in den *Leitfaden zur Durchführung eines Berufungsverfahrens* der UR von März 2023 eingegangen, der 2024 redaktionell angepasst zur Verfügung gestellt wird.⁴³ Die Muster für Ausschreibungstexte, die bereits seit 2017 auf das Gleichstellungsprofil der UR zugeschnitten sind, sollen ab 2024 einen Passus enthalten, der verdeutlicht, dass die UR interessierte Wissenschaftlerinnen auf der Grundlage ihrer Expertise und Leistung einlädt.⁴⁴ Zur Unterstützung der GB Wiss./Kunst in den Berufungsausschüssen wurde 2020 von der stellv. UGB Wiss./Kunst mit besonderem Aufgabenbereich „Berufungen“ und der UGB Wiss./Kunst eine detaillierte Handreichung mit Hinweisen zu ihrer Funktion in den aufeinander folgenden Etappen des Berufungsverfahrens erstellt. Es wurde ebenfalls redaktionell wegen der Änderungen durch das BayHIG angepasst.

Die an verschiedenen Stellen ansetzenden Maßnahmen sind wichtige Instrumente, um Transparenz und Chancengleichheit zu erreichen, und sollten daher laufend überprüft und an akademische Entwicklungen angepasst werden. Unvermindert sollen zielgruppenspezifische Workshops zur Gendersensibilisierung mit Schwerpunkt auf Unconscious Gender Bias und der je eigenen Funktion, v. a. für FGB Wiss./Kunst, aber etwa auch für Professor:innen, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und Studierende als (potentielle) Mitglieder in Berufungsausschüssen angeboten werden.

4. Female Early Career Researchers

4.1 Bestandsaufnahme

Promotionen

An der UR ist der Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen überdurchschnittlich hoch (Abb. 5). Er lag in den vergangenen sechs Jahren zwischen 48,8 % (2017) und 55,3 % (SoSe 2022) und damit 10 % über dem bayerischen und dem deutschen Durchschnitt (Bayern 2022: 46,05 %, Deutschland 2021:

⁴³ U. a. zur Anpassung an BayHIG, Diversity-Konzept (Diversity@UR. Diversitykonzept der Universität Regensburg 2023-2027, abrufbar unter [Dokumente zu Gleichstellung & Diversity an der Universität Regensburg - Universität Regensburg \(uni-regensburg.de\)](https://www.uni-regensburg.de/assets/gleichstellung/diversitykonzept_der_universitaet_regensburg_2023-2027.pdf) [02.11.2023]) und Internationalisierungsstrategie der UR (UR international. Internationalisierungsstrategie der Universität Regensburg 2023-2027, abrufbar unter https://www.uni-regensburg.de/assets/international/de/internationalisierung/internationalisierungsstrategie_dt.pdf [02.11.2023]).

⁴⁴ Der deutschlandweit verwendete übliche Passus zum Wunsch der Erfüllung eines Gleichstellungsauftrags ist nicht nur abstrakt, sondern auch missverständlich.- In Artikel 22 Abs. 1 Satz 3 BayHIG wird unter Berufung auf das Grundgesetz und die bayerische Verfassung präzisiert, dass die Bevorzugung von Frauen „unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ vorgesehen ist.

45,9 %).⁴⁵ Neben der Attraktivität der Universität sind die Gründe hierfür der Zuwachs an Promotionsstudiengängen, Strukturmaßnahmen im Medizin-Studium sowie die hohe Zahl an Drittmittelprojekten. Die höchsten Doktorandinnenanteile hatten 2019 bis 2022 die Fakultäten für Humanwissenschaften (77,1 %), für Medizin (62,4 %) und für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften (60,7 %).⁴⁶ Geringere Anteile sind in den Fakultäten für Physik (12,5 %), Mathematik (19,4 %) und Wirtschaftswissenschaften (22,5 %) zu finden. Alle Fakultäten setzen eigene Möglichkeiten der Förderung ins Werk und Fakultäten mit geringerem Doktorandinnenanteil haben konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Situation ergriffen, etwa die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften durch eine qualitative Erhebung zu Zahlen und Ursachen, ein Master-Programm mit aktivem Role Modeling durch Doktorandinnen und ein strategisches Maßnahmenpaket.⁴⁷ Die Fakultät für Physik hat ein Programm zur Förderung von Studentinnen gestartet, die das Potential zeigen, in die Wissenschaft zu gehen.

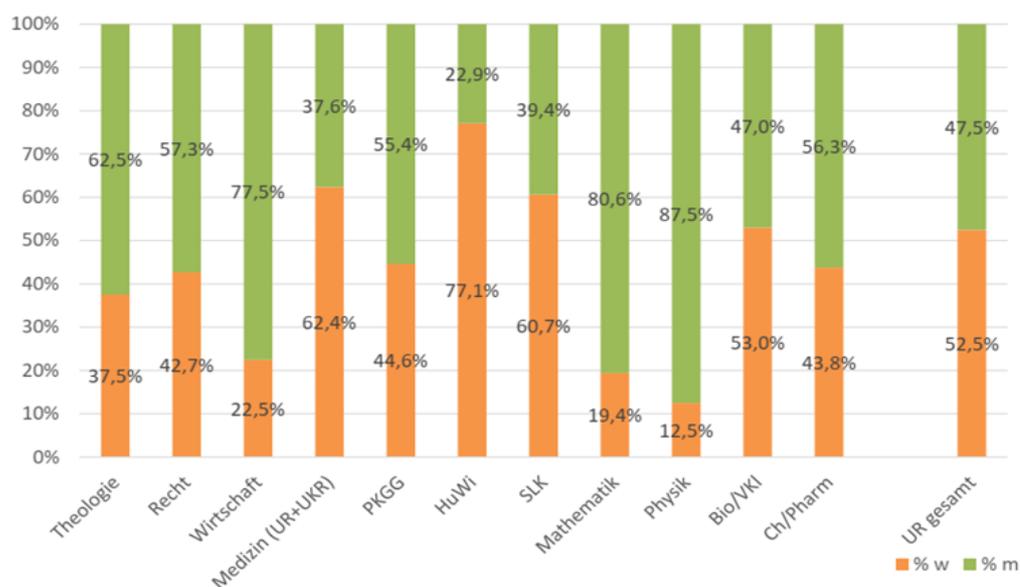


Abb. 5: Geschlechterbezogene Anteile an Promotionen, 4-Jahres-Durchschnitt 2019-2022 (Quelle: Datenreport 2022, S. 12); zu den Schwankungen über die Jahre siehe Fußnote 42.

⁴⁵ Prüfungen an den Hochschulen im Prüfungsjahr Wintersemester und Sommersemester. Ausgewählte Strukturdaten zur Prüfungsstatistik 2022, Tabelle 9, https://www.statistik.bayern.de/mam/produkte/veroeffentlichungen/statistische_berichte/b3320c_202200.pdf [24.10.2023]; GWK (Hg.), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Heft 85 (2023), <https://www.gwk-bonn.de/dokumente/materialien-der-gwk> [24.10.2023], Tabelle 1.1. Für Bayern liegt die Zahl für 2022, deutschlandweit für 2021 vor (02.11.2023).

⁴⁶ Zur Promotion in der Medizin (Ausführungen zu ERC-Grants 2023: https://erc.europa.eu/support/frequently-asked-questions?items_per_page=20&search_in_faq=&page=4 [04.07.2023]). Der Anteil weiblicher Promovierender der UR liegt weit über dem deutschen Durchschnitt (Quelle: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/promotionen-bundeslaender.html>; 10.07.2023). Zur Berechnung: Angesichts schwankender Promotionszahlen v. a. in kleineren Fakultäten wird im internen Monitoring („Datenreport“) der Durchschnitt der vergangenen vier Jahre zugrunde gelegt. Die Daten entstammen der Promotionsstatistik der UR für die Studienjahre 2019 bis 2022 (Abb. 5). Zu diesem Zeitpunkt wurde die Wirtschaftsinformatik (jetzt Teil der Fakultät für Informatik und Data Science) noch in den Wirtschaftswissenschaften erfasst, was ein größeres Ungleichgewicht im Geschlechterverhältnis in der Darstellung zur Folge hat.

⁴⁷ Näheres hierzu im [Gleichstellungskonzept der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften](#), das derzeit aktualisiert wird (Stand 09.11.2023).

Habilitationen, Habilitationsäquivalenz, W1-Professuren und TT-Professuren

Der Anteil habilitierter Female Early Career Researchers ist an der UR ebenfalls hoch (Abb. 6). Bis 2016 lag er noch bei ca. 25 %, 2018 bei 42,2 %, 2019 bei 33,3 %, 2020 bei 35,7 % und 2021 bei 42,1 % (Bund: 33,9 %, Abb. 9). 2022 ging er auf 22,5 % zurück. Im Vier-Jahres-Durchschnitt (2019-2022) lag er bei 33 % (Abb. 3, 6, 8). Die Zahlen schwanken, zumal in Zeiten, in denen das klassische Habilitationsverfahren in einigen Bereichen schwindet und in Berufungsverfahren durch Habilitationsäquivalenz ersetzt wird. Der Rückgang 2022 ist vermutlich auf die Behinderung von Forschung und Mobilität zur Zeit der Covid 19-Pandemie 2020/21 zurückzuführen.

Die Pandemie traf mit all ihren Folgen Personen mit Care-Pflichten besonders hart. Die UR hat unverzüglich mit einem eigenen Corona-Nachteilsausgleichsprogramm gegengesteuert, das in den nächsten Jahren voraussichtlich Früchte tragen wird. Durch die Schließungen der Kindertagesstätten bzw. Schulen ab März 2020, die damit verbundene Kinderbetreuung zu Hause und den Mehraufwand durch den Umstieg auf digitale Lehre haben zahlreiche Wissenschaftlerinnen auf dem Karriereweg erheblich Zeit für wissenschaftliches Arbeiten verloren. Die Maßnahme diente der schnellen Abmilderung entstandener Nachteile, indem sie in Form von Erstattungsmöglichkeiten von Kinderbetreuungsausgaben konkret bemessene Zeitkontingente für Forschung zur Verfügung stellte.⁴⁸

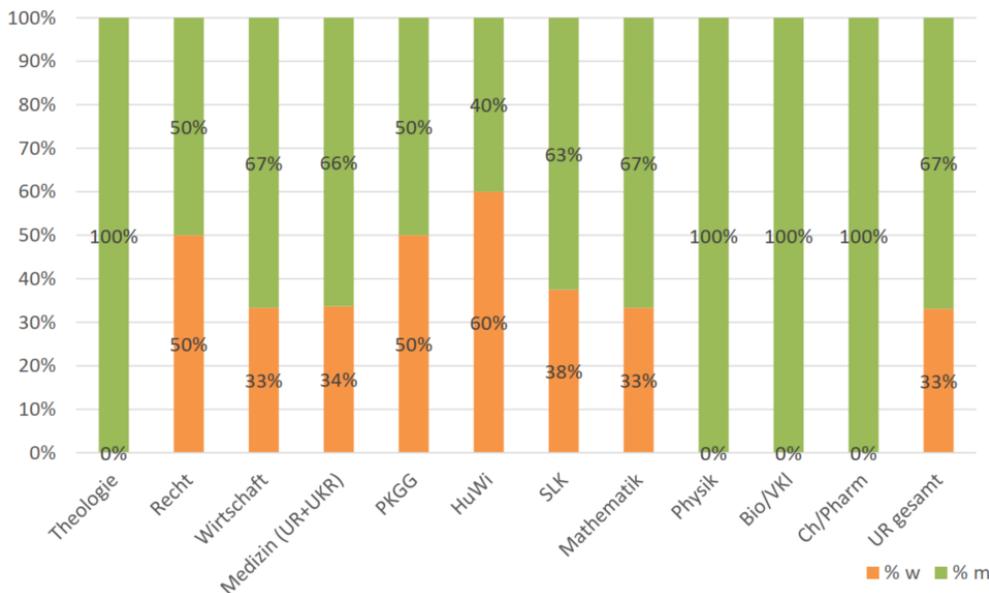


Abb. 6: Geschlechterbezogene Anteile an Habilitationen, 4-Jahres-Durchschnitt 2019-2022 (Quelle: Datenreport 2022, S. 13)

Während zu den Stärken der UR ein besonders hoher Anteil an Studentinnen (s. Kap. 5) und weiblichen Promovierenden gehört und auch bei Habilitationen der Frauenanteil nicht niedrig ist, gibt es zugleich numerisch weniger Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler auf der Postdoc- bzw.

⁴⁸ Antragsberechtigt waren Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Privatdozentinnen und Professorinnen mit befristeten Arbeits- oder Dienstverträgen zur Qualifikation oder Stipendien mit Kind(ern) im eigenen Haushalt im Alter bis zu 12 Jahren. Das Programm lief bis Ende 2021. Eine qualitative Evaluation bzw. Einholung von Feedback zur Maßnahme bei den Beteiligten erfolgt Ende 2023. Das Programm wurde aus Mitteln des PP III unterstützt.

Habilitationsebene. Die Differenz gegenüber der Promotionszahl ist also zunächst auf den hohen Anteil von Doktorandinnen und hochschultypspezifische Merkmale zurückzuführen. Absolventinnen der Informatik, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, Medizin, Chemie, Pharmazie oder Psychologie finden in Berufsfeldern außerhalb von Universität und wissenschaftlichen Institutionen Arbeits- und Entwicklungsbedingungen vor, mit denen schwer zu konkurrieren ist. Ein Beispiel ist das Richteramt. Auch ist, wie gesagt, in manchen Fächern, die an der UR stark sind, die Habilitation unüblich geworden, z. B. in den Wirtschaftswissenschaften.

Die Verteilung in nationalen und internationalen Förderprogrammen für exzellente Wissenschaftler:innen auf dem Qualifizierungs- und Karriereweg zeigt über das vergangene Jahrzehnt eine leicht positive Entwicklung (Abb. 7).

	2013 m	2013 w	% w	2017 m	2017 w	% w	2023 ⁴⁹ m	2023 w	% w
ERC Grants	8	2	20 %	12	2	14,3 %	11	3	21,4 %
Heisenberg- Professuren u. -Förderungen				3	0	0 %	5	2	28,6 %
A. von Humboldt- Stiftung ⁵⁰	22	3	13,6 %	21	3	14,3 %	16	11	40,7 %
VW-Freigeist Fellowship							0	1	100 %

Abb. 7: Stipendiat:innen in überregionalen Förderprogrammen für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs (siehe hierzu auch den Datenreport 2022, S. 22)

Parallel zum Habilitationsverfahren bieten Juniorprofessuren, d. h. W1-Professuren, Karriereoptionen von beträchtlicher Konsequenz. Durch die erfolgreiche Teilnahme am Bund-Länder-Programm zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (2017, 2019) sowie durch Umwidmungen und vorgezogene Nachbesetzungen konnten mittlerweile viele dieser W1-Professuren besetzt werden. Mit der Erhöhung der W1- und W2-TT-Professuren und dem 2017 eingeführten Qualitätskonzept ProfessUR verfolgt die UR explizit das Ziel, die Anteile von Wissenschaftler:innen auf W1- bzw. W1/W2- oder W3-Tenure-Track-Stellen denen der Habilitationen anzunähern. 2021 lag der Anteil von W1-Professorinnen daran noch bei 25 %, am 1.12.2022 stieg er auf 63,6 % (Abb. 8), womit er jenen der W2/C3- und W3/C4-Professorinnen übertrifft.

⁴⁹ Die Daten für 2023 beziehen sich auf in diesem Kalenderjahr abgeschlossene, laufende und begonnene Projekte bzw. Stipendien.

⁵⁰ <https://www.humboldt-foundation.de/entdecken/zahlen-und-statistiken/finanzen-und-jahresberichte/jahresbericht-2022>;

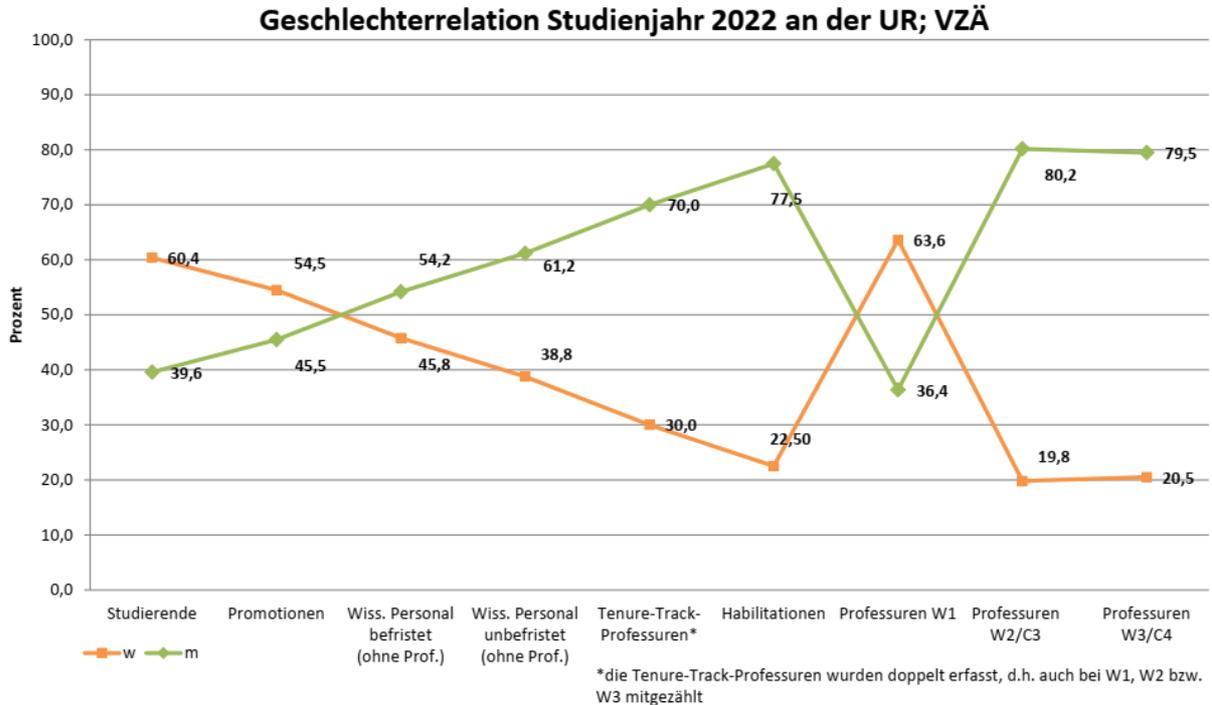


Abb. 8: Geschlechterbezogene Anteile auf allen Stufen 2022 (Quelle: Datenreport 2022, S. 7)

Die Zahl von W1- und W1-TT-Professorinnen geht u. a. auf die Möglichkeiten zurück, die der UR durch das PP III und die ZV zur Verfügung standen: genderechtere Berufungsverfahren dank Workshops zu deren Verbesserung sowie eigene Anschubausstattungen aus dem „Personal- und Sachmittelfonds für Professorinnen“. Die UR engagiert sich überdies mit dem hochkarätig besetzten Tenure Track Board, der o. g. TT-Koordination und dem TT-Mentoring-Programm für den bestmöglichen Verlauf des Verfahrens: Gemäß der Satzung zu Berufungen von TT-Professor:innen vom 14.2.2020 schlagen sie selbst eine:n Mentor:in der UR vor, die/der den/die Mentee kollegial bis zur Zwischenevaluation und zur Evaluation durch das Tenure-Track-Board begleitet. Für Juniorprofessorinnen auf W1-Professuren ohne TT existiert eine Kooperation mit dem Programm für Wissenschaftlerinnen auf dem Qualifizierungsweg CoMeNT.UR, aus dem sie jederzeit Programmelemente wahrnehmen können.

Das Mentoring- und Coaching-Programm der UR

Seit 2009 existiert an der UR eine fest etablierte Förderung von hochqualifizierten Privatdozentinnen, Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen in der Endphase der Promotion durch ein fakultätsübergreifendes Mentoring-Programm. Seit Start des Programms konnten weit über hundert Early Career Researchers daran teilnehmen. Unter der Bezeichnung COMET war das Programm Teil des erfolgreichen Antrags im PP III, 2021 wurde es unter der Bezeichnung CoMeNT.UR ausdifferenziert und zu einem mit PP III-Geldern geförderten Coaching-, Mentoring-, Networking- und Trainingsprogramm erweitert, das durch eine mit PP III- und ZV-Geldern geförderte halbe Stelle für die Personalentwicklung der Female Early Career Researcher zwischen Okt. 2020 und Dez. 2021 unterstützt wurde. Die ab 2022

durch interne Aufgabenverschiebung frei gewordenen Mittel wurden vollständig für auswärtige Trainer:innen eingesetzt. Als besonders effektiv hat sich die Zusammenarbeit mit ortsansässigen (Senior-)Coaches herausgestellt. Im Zuge der Digitalisierung sind zusätzlich erfreulicherweise nun auch weit über Regensburg hinausgehende Angebote und Kooperationen möglich. Es wurde bewusst mit verschiedenen Anbietern gearbeitet, um das Spektrum des Angebots groß, variantenreich und flexibel zu halten. Die erfolgreiche Ausgestaltung und Fortentwicklung des bereits in den Jahren vor 2020 exzellenten Programms verdankt sich auch der intern neuen Arbeitsaufteilung, d.h. der Übernahme des Programms und weiterer Unterstützungsmaßnahmen für Female Early Career Researchers durch eine stellv. UGB Wiss./Kunst als eigenem Aufgabengebiet.

Das Programm lief 2022/23 auf zwei zwölf Monate dauernden Programmschienen für Doktorandinnen, Postdocs und Habilitandinnen. Die Teilnehmerinnen erhalten am Ende ein Teilnahmezertifikat. Durch die Öffnung der Rahmenveranstaltungen seit 2016 und die Konzeption des Dachprogramms CoMeNT.UR konnten zusätzlich zum Mentoring-Programm viele andere Wissenschaftlerinnen auf dem Karriereweg von diesem an der UR entwickelten Female Early Career Researcher-Programm profitieren. So dürfen an den Coaching-Einheiten auch Wissenschaftlerinnen außerhalb des Mentoring-Programms teilnehmen, was u. a. Stipendiatinnen des *Bayerischen Programms zur Realisierung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre* gerne wahrgenommen haben. Ertrag und Echo des CoMeNT-Programms sind ausgezeichnet. Im Frühsommer 2023 wurde eine Evaluation durchgeführt, welche wichtige Ergebnisse und wertvolle Anregungen erbrachte, die für die Vorhaben bis 2027 Orientierung liefern.

4.2 Ziele und Vorhaben für die Jahre 2023-2027

Die Förderung von Wissenschaftlerinnen hin zur Professur, anderen Positionen in der Academia oder im Wissenschaftsmanagement zählt zu den wichtigen Anliegen der UR. Die individuelle Unterstützung von Wissenschaftlerinnen unterhalb der unbefristeten Professur wird entlang der im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 aufgeführten Themenfelder aktiv durchgeführt.⁵¹ Dabei setzt die UR eigene Akzente. Für die inhomogene Gruppe der Female Early Career Researchers – Doktorandinnen, Postdocs, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Privatdozentinnen – steht ein breites Spektrum an Beratungs- und Förderinstrumenten mit Bezug auf das jeweilige Fach und dessen Karrierebedingungen, die unterschiedlichen Phasen der jeweiligen Qualifikationsstufe und die Stellen- und Finanzierungssituation der Person bereit.

⁵¹ Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, abrufbar unter [Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 \(buwin.de\)](https://buwin.de) [10.11.2023] sowie <https://buwin.de/downloads>; Begleitstudie „Personalstrukturentwicklung und Personalentwicklung. Studie im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs“ [25.11.2022]. Die Themenfelder sind folgende: Karrieren und Beschäftigungsbedingungen, Internationale Entwicklungen, Qualitätssicherung in der wissenschaftlichen Qualifizierung, Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere, Digitalisierung von Forschung und Lehre, Umgang mit den Folgen der Corona-Pandemie.

Vergabe unbefristeter und befristeter Stellen für wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die hohe Zahl an Habilitandinnen der UR verdankt sich u. a. gezielter finanzieller und praktischer Unterstützung und dem zunehmend verfeinerten Mentoring- und Coaching-Angebot. Die Förderung beginnt jedoch bereits auf Promotionsebene. Nach wie vor ist der Übergang von der Promotion in die Postdoc-Phase und auf der Ebene der Habilitation bzw. der Habilitationsäquivalenz die Gewinnung von exzellenten und hochmotivierten Wissenschaftlerinnen das Ziel, besonders in Fakultäten mit größerer Differenz zwischen Doktorandinnen- und Postdoktorandinnen-Anteilen. Als wichtige Stellschraube wurde die Vergabe von Stellen an wissenschaftliche Mitarbeitende identifiziert. Auf dem Weg von der Promotion über die Habilitation oder Habilitationsäquivalenz zur Professur stellen sowohl befristete wie unbefristete Mitarbeiter:innen-Stellen, Stipendien und Stellen für Akademische Rät:innen auf Lebenszeit Positionen von erheblicher Auswirkung auf den Karriereweg dar. Da der Anteil der Wissenschaftlerinnen auf unbefristeten Stellen unterhalb der Professur lange nicht ausgeglichen war und noch nicht ausgeglichen ist, denn er lag laut Datenreport 2022 bei 38,8 % (Abb. 8), werden seit 2016 unbefristete Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen bzw. Akademische Rät:innen öffentlich ausgeschrieben, geeignete Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufgefordert und die Stellen zum Zweck maximaler Transparenz und Chancengleichheit in einem fakultätsinternen Auswahlverfahren unter Beteiligung der/des FGB Wiss./Kunst besetzt. Die Personalabteilung übernimmt die Dokumentation der öffentlichen Ausschreibung und der Einbindung der FGB Wiss./Kunst. Abschließend wird der Besetzungsvorschlag durch den/die Präsidenten/Präsidentin der UR freigegeben. Die Überprüfung 2023 hat gezeigt, dass die Beteiligung der FGB Wiss./Kunst an den Bewerbungsverfahren konsequent umgesetzt wird, sodass intern zufriedenstellend auf eine Erhöhung des Frauenanteils auf diesen Stellen hingewirkt wird, mit der Konsequenz, dass das Verfahren fortgesetzt wird, denn es trägt zur weithin geforderten Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren für Frauen bei. Bis 2027 soll der Frauenanteil auf unbefristeten Stellen unterhalb der Professur von 38,8 % unter Berücksichtigung der bundesweiten Entwicklung auf mindestens 40,8 % gesteigert werden.

In der Qualifikationsphase zwischen Studienabschluss und Berufbarkeit bzw. Antritt einer Professur ist die befristete Stelle als wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in die häufigste Station. Der Anteil von 45,8 % (Abb. 8) von Wissenschaftlerinnen an befristeten Stellen für wiss. Mitarbeitende ist sehr zufriedenstellend. Er soll bis 2027 auf 50 % gesteigert werden. Die UR käme damit langsam auf dieselbe die Zahl des bundesweiten Absolventinnenanteils im Studium (bundesdeutscher Durchschnitt 2022: 53 %) ⁵², dies mit dem Ziel, exzellenten Absolventinnen den Weg hin zu festen Positionen an Universitäten, v. a. Professuren, und generell eine wissenschaftliche Laufbahn zu ermöglichen.

⁵² Anteil von Männern und Frauen an verschiedenen Status- und Abschlussgruppen im Hochschulbereich. In: BMBF, Datenportal, Tabelle 2.5.83, abrufbar unter <https://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/Tabelle-2.5.83.xls> [6.11.2023].

W1- und W2-TT-Professuren, Förderprogramme für exzellente Female Early Career Researchers

Neben Habilitationen sind Juniorprofessuren und W1- und W2-TT-Professuren ein ausgezeichnetes Mittel, exzellente und hochmotivierte Wissenschaftlerinnen nach der Promotion in der Academia zu halten, gerade solche, die sonst in Unternehmen, Behörden, nichtwissenschaftliche Institutionen oder alternative Berufsfelder gehen (siehe Kap. 4.1). Im Moment haben Frauen eher W1-, W1-TT-W2- und W1-TT-W3-Professuren inne, während sie weniger auf W2-TT-W3-Professuren berufen werden. Hier besteht Entwicklungspotential. Es sollte bei kommenden Berufungen auf TT-Professuren besonders darauf geachtet werden, exzellente Wissenschaftlerinnen für die betreffenden Professuren zu finden und für die Universität zu gewinnen.

Bei den Anteilen in nationalen und internationalen Förderprogrammen für exzellente wissenschaftliche Female Early Career Researchers zeigt sich eine leicht positive Entwicklung über die vergangenen Jahre (Abb. 7), die jedoch noch nicht zufriedenstellen kann, zumal im Vergleich zu den Anteilen unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Im Think Tank „Early Career Researcher“ wurden daher 2022 Vorschläge zur Verbesserung der Entwicklung einer nachhaltigen Strategie für Karrierewege von Wissenschaftler:innen erarbeitet, die auch Wissenschaftlerinnen ab der Promotionsphase zugutekommen und besonders exzellente Female Early Career Researchers halten helfen werden. Die Umsetzung geschieht in enger Zusammenarbeit verschiedener Akteur:innen der UR, v. a. mit dem Vizepräsidenten für Forschung und Nachwuchsförderung. Die vorhandenen Maßnahmen sollen sinnvoll konzentriert und aufeinander abgestimmt, die Unterstützung gezielt gewährt werden. Beibehalten wird das bayernweit singuläre und von der DFG bei Begutachtungen stets hervorgehobene *Academic Research Sabbatical Program* (ARSP), das Postdocs bzw. Habilitand:innen ein Semester Freiraum für Forschung verschafft.⁵³ Das Programm hat seit seiner Einführung 2014 viele Karrieren auch weiblicher Postdocs bzw. Habilitandinnen beschleunigt. Es wird als Programm, das zum Erfolg von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern beiträgt, fortgeführt, wobei wichtig bleiben wird, auch den Aspekt der häufig zeitlich parallel liegenden Familiengründung mitzuberücksichtigen.

Stipendien und Sachunterstützung

Das StMWK stellt den Universitäten im *Bayerischen Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre* jährlich Fördergelder für Early Career-Wissenschaftlerinnen zur Verfügung. Vergeben werden daraus durchschnittlich zehn Stipendien für die Postdoc-, Habilitations- oder Post-Habitationsphase, zusätzlich ggf. für den Promotionsbeginn oder -abschluss oder auch die Überbrückungsphase zwischen Promotion und Postdoc-Stelle bzw. -Stipendium, auch von dritter Seite. Die maximale Förderdauer ist auf zwölf Monate begrenzt. Vorrangig werden Anträge von Bewerberinnen auf einer hohen Qualifikationsstufe oder in Fächern und auf Qualifikationsstufen, in denen das Geschlechterverhältnis besonders ungünstig ist, bewilligt. Stipendien beheben nicht die Ursachen sozialisations- und institutionenbedingter Herausforderungen, haben sich jedoch als

⁵³ Von 2014 bis einschließlich SoSe 2023 nahmen von insgesamt 73 Personen 23 Wissenschaftlerinnen auf dem Qualifizierungsweg am Programm teil. Ein *Academic Research Sabbatical* wurde zwischen SoSe 2019 und SoSe 2021 fünf Wissenschaftlern und fünf Wissenschaftlerinnen bewilligt, eine Verdoppelung des Anteils von Female Early Career Researchers im Vergleich zum vorherigen Zeitraum.

Unterstützungsinstrumente vielfach bewährt. Da die auch vom BMBF geforderte Verlässlichkeit von Karrieren für Wissenschaftlerinnen von zentraler Bedeutung ist,⁵⁴ bleibt die Vergabe von Stipendien eine wirksame Maßnahme, wie u. a. interne Erhebungen zeigen. Deswegen soll besonders für Habilitandinnen aus Fakultäten mit niedrigen Postdoc- bzw. Habilitandinnen-Anteilen bzw. in Fächern mit geringem Professorinnen-Anteil das Stipendienprogramm des StMWK künftig gerne noch mehr genutzt werden.

Zur Steigerung des Potentials von Wissenschaftlerinnen auf dem Qualifizierungsweg hat sich die UR seit der Förderung im PP II bzw. III zu weiteren Maßnahmen in Form von Sach- und Reisekostenzuschüssen sowie Mobilitätsstipendien entschlossen, die die Stärkung der Forschungsleistung ermöglichen. Sie sollen auch bis 2027 vergeben werden, soweit ausreichend finanzielle Mittel vorhanden sind. Die „Mobilitätsstipendien international“ ermöglichen seit 2014 Wissenschaftlerinnen auf dem Qualifizierungsweg ab der Abschlussphase der Promotion und in der Postdoc- bzw. Habilitationsphase einen bis zu dreimonatigen Forschungsaufenthalt im Ausland. Die Maßnahme dient der internationalen Mobilität für forschungsrelevante Arbeiten und dem Auf- und Ausbau bestehender Kooperationen. Aufgrund der guten Erfahrungen und der erneut nach Ende der Pandemie-Phase gestiegenen Nachfrage wird die Fortsetzung bis 2027 angestrebt. Eine Zwischenevaluation ist für 2024 vorgesehen. Neu eingeführt wurde für Postdocs die hohe Bezuschussung von Fortbildungsseminaren vom Deutschen Hochschulverband (DHV). Die Maßnahme soll auch für die Zeit 2023-2027 beibehalten bleiben, sofern es die Mittel erlauben.

CoMeNT.UR

Sowohl das Mentoring-Programm, das durch die Tandembeziehung zwischen Mentor:in und Mentee frühzeitig die Integration der Wissenschaftlerinnen in wissenschaftliche Netzwerke fördert und die individuelle Karriereplanung verbessert, soll bis 2027 weitergeführt wie das vielfältige Coaching- und Training-Angebot weiterbetrieben werden. Die neunte Staffel des Mentoring-Programms startet im Dezember 2023. Coaching und Trainings zur fachübergreifenden Qualifikation, z. B. Führungskompetenz oder Selbstpräsentation, und Netzwerktreffen (Kaminabende, Gesprächsrunden mit weiblichen Role Models aus der Wissenschaft und in Führungspositionen), die sich in der Vergangenheit sehr bewährt haben, sollen auch in den nächsten vier Jahren die Mentoring-Dimension ergänzen und allen Female Early Career Researchers der Universität zur Verfügung stehen.

Da laut Evaluation von Frühsommer 2023, durchgeführt von der zuständigen UGB Wiss./Kunst die Erweiterung der Mentoring-Beziehung durch ein unabhängiges Karrierecoaching als sehr fruchtbar erlebt wurde, soll diese Maßnahme weitergeführt und mit Elementen der Selbstreflexion, auch zu Gleichstellung und Konfliktmanagement ergänzt werden. Geplant ist ferner eine Situationsanalyse in der Medizin mit Interviews zur strategischen Konzeption von Maßnahmen, die hin zur Übernahme von Professuren führen, und eine Erweiterung des Programms mit englischsprachigem Angebot.

⁵⁴ Richtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm 2030. Bundesanzeiger vom 02.02.2023, abrufbar unter <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2023/02/2023-02-02-Bekanntmachung-Professorinnenprogramm.html> [02.11.2023].

Berufungstrainings, Kooperation mit wissenschaftsfördernden Stellen an der UR

Um die Erfolgsaussichten der Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren zu optimieren, werden von den Gleichstellungsbeauftragten der Universität für Frauen in Wissenschaft und Kunst seit 2018 Berufungstrainings angeboten. 2020-2021 wurden sie von der zuständigen (stellv.) UGB Wiss./Kunst für Berufungen erheblich ausgebaut und aufwändig durchgeführt. In Zukunft soll es sie weiter, idealerweise im Rhythmus von 12-18 Monaten, für Wissenschaftlerinnen ab Ende der Promotionsphase geben, da diese sich künftig vermehrt auf W1-Professuren bewerben werden, und in allen Fächern und Disziplinen geben.

Für die kommenden Jahre sind zudem z. B. im Hinblick auf den Wandel akademischer Karriereverläufe (ggf. fachspezifische) Veranstaltungen zu Karrierewegen in der Wissenschaft, darunter zur Juniorprofessur, geplant, um gezielt Perspektiven zu eröffnen und exzellente Absolventinnen in der Wissenschaft zu halten. Darüber hinaus sollen die Kooperationen mit dem WIN fortgeführt werden: Veranstaltungen zur Finanzierung von Forschung, Karriereperspektiven in der Wissenschaft und Work-Life-Balance und ein Peer-Mentoring-Programm. UGB Wiss./Kunst, stellv. UGB Wiss./Kunst und die Koordinationsstelle Chancengleichheit machen sich zum Ziel, die Anregungen des Think Tank Early Career aufzugreifen und gezielt umzusetzen.

5. Studierende

5.1 Bestandsaufnahme

Studentinnen-Zahlen und Aktivitäten im MINT-Bereich

Der Anteil der Studentinnen an den Studierenden der UR liegt seit Jahren bei rund 60 % und damit deutlich über dem bayernweiten Schnitt von 49,6 % und dem Bundesdurchschnitt von 50,2 % (2021; Abb. 9). Entgegen dem Abwärtstrend an bayerischen Hochschulen 2023 ist der Anteil an der UR gestiegen.⁵⁵ Der überdurchschnittliche Wert ist einerseits auf das breite Fächerspektrum und die hohe Zahl an Lehramtsstudiengängen zurückzuführen, andererseits auf die zulassungsbeschränkten Studiengänge, darunter Medizin und Psychologie, welche Abiturientinnen stark anziehen (Fak. für Medizin 2022: 67 %, Fak. für Humanwissenschaften 2022: 73,3 %, Abb. 10).

⁵⁵ Studierende an den Hochschulen in Bayern. Wintersemester 2022/2023. Vorläufige Ergebnisse. Hg. v. Bayer. Landesamt für Statistik, abrufbar unter https://www.statistik.bayern.de/mam/produkte/veroeffentlichungen/statistische_berichte/b3110c_202222.pdf [31.07.2023], Grafik: https://www.statistik.bayern.de/mam/statistik/bildung_soziales/hochschulen/0202_studierende_an_hochschulen_2022_2023_endg.png [31.07.2023].

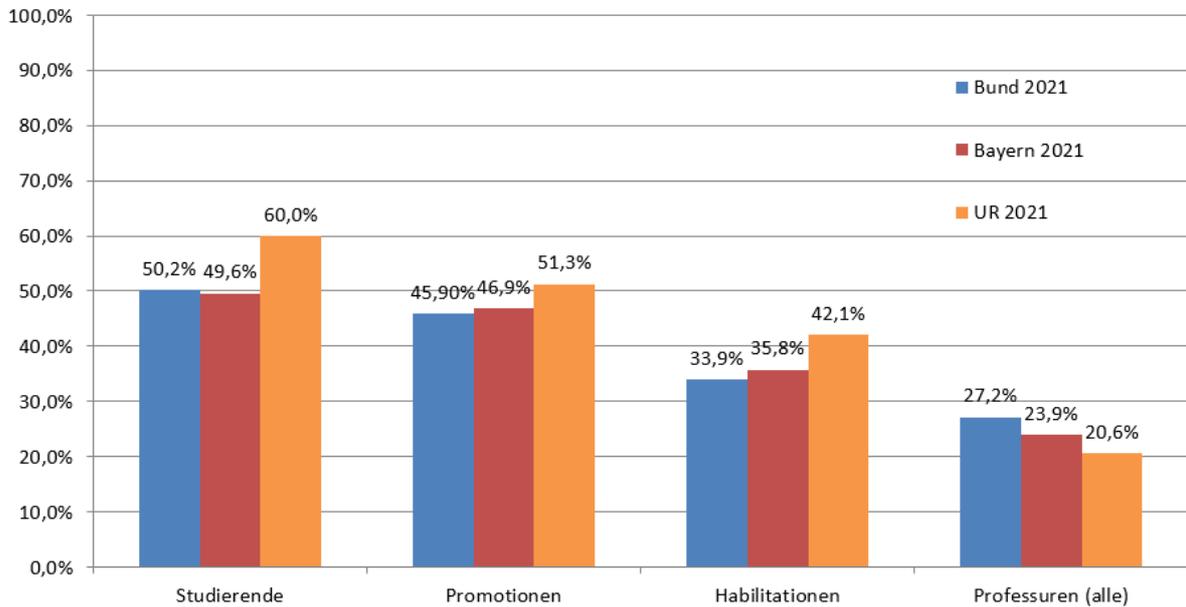


Abbildung 9: Frauenanteile, Wissenschaftliche Qualifikationsstufen Vergleich UR, Bayern, Bundesrepublik Deutschland 2021 (zum Zeitpunkt der Erstellung aktuellstes zur Verfügung stehendes Datenmaterial für den Vergleich; Quelle: Datenreport 2022, S. 9)

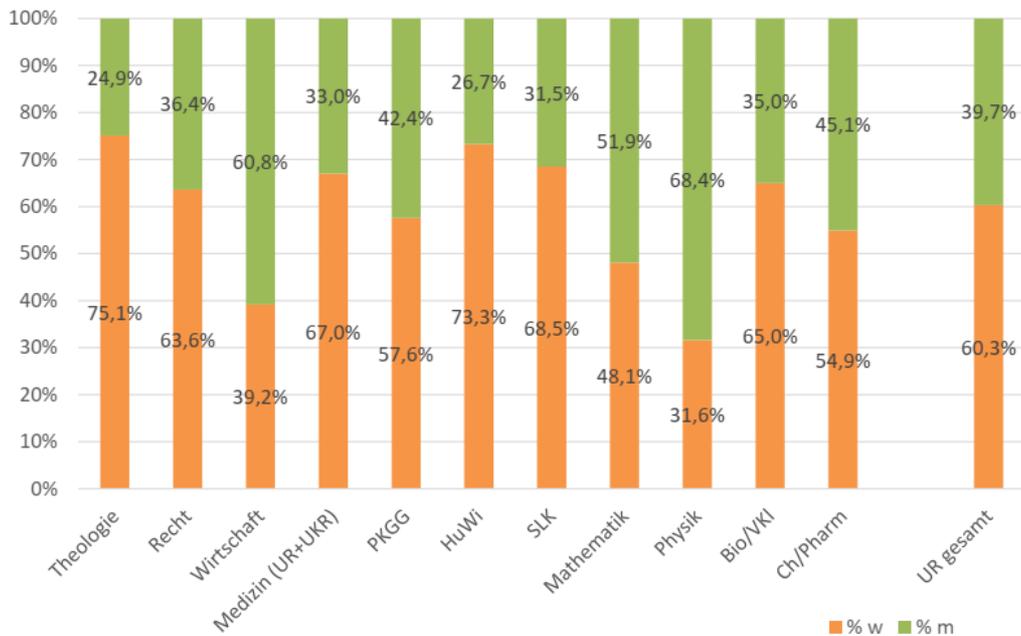


Abbildung 10: Studierende nach Fakultäten, Studienjahr 2022 (WiSe 2021/22 und SoSe 2022), Stichtag 1.12.2022 (Quelle: Datenreport 2022, S. 11)

Erfreulich hohe Anteile an Studentinnen finden sich darüber hinaus in den Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften (2022: 39,2 %), Mathematik (2022: 48,1 %) und Physik (2022: 31,6 %; Abb. 10). Die Anstrengungen der letzten Jahre, z. B. Kooperationen mit Schulen, machen sich hier sichtlich bemerkbar. Die Fakultät für Physik, die zu früheren Zeiten den geringsten Anteil an Studentinnen aufwies, hat innerhalb von zehn Jahren eine Steigerung um das Doppelte (2013: 15,1 %; 2022: 31,6 %) und damit Bundesniveau erreicht.⁵⁶

Die genannte Zunahme von Physik-Studentinnen ist kein Zufall: In Mathematik, Physik und Chemie wurden in Regensburg, der Oberpfalz und Niederbayern viele Aktivitäten zur Lenkung des Interesses von Kindern und Jugendlichen auf MINT-Fächer unternommen, teils auf bestimmte Altersgruppen, teils auf besondere Zielgruppen wie Schülerinnen und junge Frauen ausgerichtet. Die Fakultät für Physik kooperiert mit Gymnasien im lokalen Raum und die UR ist mit eigenen Maßnahmen daran beteiligt, Abiturientinnen für ein mathematisches oder naturwissenschaftliches Studium zu interessieren („Schnupperstudium“, MINT-Praktika in den Fakultäten, Teilnahme am „Girls’ Day“, Beteiligung an „MINT-Girls Bayern“, Vergabe der Dr. Hans Riegel-Fachpreise, Teilprojekt „MINT & Gender“ im Verbundprojekt „MINTvernetzt“, „Girls Go Science“).

Besonders hervorzuheben ist das an der UR initiierte deutschlandweite E-Mentoring-Programm „CyberMentor“⁵⁷, in dem sich ortsunabhängig bis zu 800 Schülerinnen der 5. bis 12. Klassen ein Jahr lang von einer Mentorin bei ihrer Studien- und Berufswahl begleiten lassen. Seit 2005 läuft das Programm mit Erfolg: 71 % aller Teilnehmerinnen wählen danach ein MINT-Fach als Studienfach oder Ausbildungsrichtung. Am Lehrstuhl für Schulpädagogik erfolgt dazu projektbegleitende Forschung. Zudem hat die UL eine/n „MINT-Beauftragte:n“ zur Pflege der Internetplattform www.ur.de/mint ernannt.⁵⁸

Die Fakultät für Mathematik hat 2023 das Programm „Ansprechpartnerinnen für Erstsemesterinnen im Bachelor Mathematik“ ins Leben gerufen: Jede Studentin im ersten Semester hat eine persönliche Ansprechpartnerin, eine Master-Studentin oder Doktorandin, für Fragen zum Studium und zur Organisation des neuen Lebensabschnitts zur Seite. Der Lehrstuhl für Didaktik der Physik sowie das bayernweit einzigartige, gemeinsam mit Mathematik, Biologie und Chemie aufgebaute und zum WiSe 2021/22 eingeführte Studienfach „Naturwissenschaft und Technik“ (NWT) trugen dazu bei, die naturwissenschaftlichen Kompetenzen von angehenden Lehrkräften zu erweitern, darunter in hoher Zahl Studentinnen mit Berufsziel Lehramt Grund- und Mittelschule.⁵⁹

⁵⁶ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_N004_213.html; <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> [31.07.2023].

⁵⁷ <https://www.cybermentor.de/> [19.06.2023].

⁵⁸ Schnupperstudium Mathematik: <https://www.uni-regensburg.de/mathematik/schnupperstudium/startseite/index.html> [19.06.2023]; Girls’ Day: <https://www.uni-regensburg.de/chemie-pharmazie/frauenbeauftragte/startseite/index.html> [19.6.2023]; MINT-Girls: <https://www.mint-girls-regensburg.de/>; 2023: <https://www.uni-regensburg.de/physik/mint-girls-bayern/startseite/2023-medizintechnik/index.html> [19.06.2023]; <https://www.mint-labs-regensburg.de/> [19.6.2023]; Dr. Hans Riegel-Fachpreise: [Dr. Hans Riegel-Fachpreise - Universität Regensburg \(uni-regensburg.de\)](https://www.uni-regensburg.de/fachpreise/) [17.8.2023], MINT & Gender: [aktuelle Drittmittelprojekte - Universität Regensburg \(uni-regensburg.de\)](https://www.uni-regensburg.de/mint-gender/) [17.8.2023]. Außerdem beteiligt sich die UR an den MINT-Labs Regensburg, die gemeinsam mit Stadt und OTH betrieben werden.

⁵⁹ <https://www.uni-regensburg.de/physik/naturwissenschaft-technik/startseite/index.html> [19.06.2023].

Vernetzungsprogramm RegensburgExzellenz, Netzwerk frauen führen 2.0

Neben den quantitativen Zielen verfolgt die UR qualitative Ziele quer durch Fächer und Fakultäten. So haben auf Initiative der Hochschulgleichstellungsbeauftragten für Frauen in Wissenschaft und Kunst der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg (OTH Regensburg) die drei Regensburger Hochschulen im März 2018 *RegensburgExzellenz* als gemeinsame Maßnahme zur Förderung herausragender Studentinnen ins Leben gerufen. Seitdem existiert ein fakultäts- und hochschulübergreifendes Netzwerk von Studentinnen, die sich gesellschaftlich engagieren und das Potential für Leitungs- und Führungspositionen mitbringen. Das Programm umfasst Selbstreflexion, Begegnungen mit weiblichen Führungskräften und Networking als Grundsteine für langfristig positive persönliche Entwicklungen. Die UR beteiligt sich außerdem am *Netzwerk ff - frauen führen 2.0*, dem Bündnis für Chancengleichheit der Stadt Regensburg, das 2015 aus der bundesweiten Initiative *Mehr Frauen in Führungspositionen – Regionale Bündnisse für Chancengleichheit* hervorging, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft getragen wurde.⁶⁰

Zertifikatsstudiengang Genderkompetenz

Gender Studies als Frei kombinierbares Nebenfach (FKN) und das *Zertifikatsstudium Genderkompetenz* sind herausragende Mittel zur Unterstützung von Gleichstellung in Theorie und Praxis, Studium und Beruf. Im WiSe 2019/20 wurde an der UR das FKN Gender Studies durch das Zusatzstudium Genderkompetenz (ZGK) in Kooperation mit der OTH abgelöst. Studierende aus allen Fakultäten absolvieren es neben ihren regulären Studiengängen. Von anfangs 4 (WiSe 2019/20) stieg die Zahl in wenigen Semestern auf über 400 Studierende, davon knapp 57 % der UR (15.11.2023: 422 Studierende). 150 Studierende haben das Zertifikat zum aktuellen Zeitpunkt abgeschlossen. Um das nötige Angebot an Lehrveranstaltungen vorzuhalten und das Studium inhaltlich zu verbessern, wurde mit Studienzuschüssen an der UR ab SoSe 2023 eine volle Stelle für eine in Gender Studies ausgewiesene Dozentin geschaffen. Neben dem formal nötigen Lehrangebot wird mit ihr das Zusatzstudium durch theoretisch orientierte Kurse erweitert. Zum Niveau und zur Teilhabe an gesellschaftlichen Debatten tragen Lehrveranstaltungen von ausgesprochener Aktualität bei, im WiSe 2022/23 etwa die interdisziplinäre Ringvorlesung „Anti-Genderismus – Kritik und Polemik gegen Genderkonzepte“ (hybrid), die namhafte Referent:innen an die UR brachte und intern wie bundesweit viel Zuspruch erhielt.⁶¹ Aus Geldern des PP III konnte 2021-2023 eine Studiengangskoordinatorin beschäftigt werden, die sowohl an der UR sämtliche administrativen Aufgaben rund um den Studiengang übernimmt wie auch die enge Verbindung zur OTH herstellt und eigene Vorhaben unterstützt, darunter die 2023 eingeführte Reihe *Gender Lectures*.

⁶⁰ <https://www.regensburg.de/wirtschaft/wirtschaftsservice/projekt-und-netzwerkkoordination/ff-frauen-fuehren-2-0> [09.11.2023].

⁶¹ Z. B. Beachtung im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/veranstaltungen?tx_p2events_pi1%5Baction%5D=list&tx_p2events_pi1%5Bcontroller%5D=Event&tx_p2events_pi1%5Bmonth%5D=2&tx_p2events_pi1%5Byear%5D=2023&cHash=170dc178017ac72f8974a2be9fdb2906 oder an der Universität Duisburg-Essen: <https://www.uni-due.de/ekfg/archiv2022.php> [09.11.2023].

5.2 Ziele und Vorhaben für die Jahre 2023-2027

Studentinnen-Zahlen und Aktivitäten im MINT-Bereich

Da die Höhe der Studentinnen-Zahl insgesamt sehr zufriedenstellend ist, wird Aufgabe für die Zukunft eher sein, auf die Geschlechterbalance in einzelnen Fächern zu achten. So wäre ein Ziel, durchaus dort die Zahl der Studenten zu erhöhen, wo sie sichtlich geringer ist als die der Studentinnen, da dies auch auf die Berufswelt und besonders in Berufen wie Lehrkraft oder Pädagoge/Pädagogin Auswirkungen auf die nächste Generation hat. Dass die erfolgreichen Aktivitäten im MINT-Bereich fortgeführt werden und auch die Studiengänge der Fakultät für Informatik und Data Science ausgewogen frequentiert werden sollen, versteht sich von selbst. In Anbetracht der guten Erfolge im MINT-Bereich, erreicht v. a. durch gezielte Informationen und Marketing-Aktivitäten, sollen diese fortgesetzt und unterstützt werden. Diesbezüglich ist ein Erfahrungsaustausch unter den Fakultäten, auch solche mit ganz anderen Profilen, sicher für alle fruchtbar.

Vernetzungsprogramm RegensburgExzellenz, Netzwerk frauen führen 2.0

Die gute Kooperation mit der OTH, die kürzlich um die mit der Hochschule für katholische Kirchenmusik und Musikpädagogik (HfKM) im hochschul- und fachdisziplinübergreifenden Vernetzungsprogramm *RegensburgExzellenz* erweitert wurde, soll fortgesetzt werden. Weiterhin soll auf Einladung hin aus jeder Fakultät eine Studentin gefördert werden. Der breite Fächer an Veranstaltungen, wie er 2022/23 u. a. mit Kaminabenden, Gesprächsrunden und Krav-Maga-Kursen eingerichtet wurde, soll konsolidiert und die Alumnae-Arbeit verstetigt werden. Zudem soll sich die Tendenz zur stärkeren Betonung der sozialen Kompetenz fortsetzen. Ähnlich gilt für das *Netzwerk frauen führen 2.0*, dass in Kooperation zwischen Koordinationsstelle Chancengleichheit und Stadt Regensburg weiterhin Studentinnen auf die Veranstaltungen aufmerksam gemacht werden und Dozentinnen der Universität sich am Programm beteiligen.

Zusammenarbeit mit AStA und Studierendenvertreter:innen

Die Zusammenarbeit mit den Studierendenvertreter:innen (AStA, Konvent und Arbeitsgruppen) wurde in den vergangenen Jahren kontinuierlich aus- und aufgebaut. Sie hat viel zum konstruktiven Miteinander und zu aktiven Kooperationen beigetragen. Begrüßt wurden von den Studierenden Verbesserungen im Alltag und der geplante zweitägige Workshop zu Unconscious Gender Bias, Gendersensibilisierung und allgemeiner zum Ablauf von Berufungsverfahren, dessen Organisation von der Koordinationsstelle Chancengleichheit und der Studierendenvertretung zusammen betrieben wird. Er soll 2024 durchgeführt werden. Darüber hinaus sollen die Zusammenarbeit in Form von regelmäßigen Gesprächen und gemeinsamen Initiativen im Zeitraum des Gleichstellungskonzepts fortgeführt, Synergien genutzt und Veranstaltungen weiterhin zusammen gestaltet werden. Sehr gut ist diesbezüglich auch die gegenseitige Unterstützung in der Öffentlichkeitsarbeit, so dass möglichst viele Studierende erreicht werden können, von etablierten Formaten erfahren und über neue Vorhaben rechtzeitig und hinreichend informiert werden.

Zertifikatsstudiengang Genderkompetenz

Alle Zeichen sprechen dafür, dass das Zusatzstudium Genderkompetenz (ZGK) seine Attraktivität behalten wird. Ziel ist, in diesem Sinne die gute Kooperation mit der OTH fortzusetzen, Ziel muss zugleich sein, eine solide Studierbarkeit zu garantieren. Vorgesehen ist, dass der Nebensstudiengang mit drei Modulen und insgesamt vier Lehrveranstaltungen in zwei Semestern absolviert werden kann. Dies ist in Anbetracht der hohen Studierendenzahl nur mit ausreichend Deputat möglich. Da zahlreiche Wissenschaftler:innen der Universität Interesse am Zertifikat Genderkompetenz bekundet haben, soll zudem bis 2025 ein eigenes Weiterbildungsprogramm für Lehrende und Forschende etabliert werden. Angesichts des Schwerpunkts der UR im Bereich der Lehrkräftebildung und des erfolgreichen Regensburger Universitätszentrums für Lehrkräftebildung (RUL) soll darüber hinaus bis 2026 eine Zusatzqualifikation für Lehramtsstudierende im ZGK als eigene Schiene mit einem dreiteiligen Projektmodul zu Genderwissen und -kompetenz in der Schulpraxis angeboten werden („Schule und Gender“). Die neue Schiene soll im SoSe 2024 mit einer Pilotphase beginnen.

Die bisher im ZGK unregelmäßig gehaltenen Vorträge von Expertinnen werden ab WiSe 2023/24 in das Format *Gender Lectures Regensburg* überführt. Einmal im Semester soll ab diesem Zeitpunkt ein Vortrag zu einem aktuellen Thema für die ZGK-Studierenden und die interessierte inner- und außeruniversitäre Öffentlichkeit gehalten und mit einem Get-together von Dozierenden und Studierenden des Studiengangs abgerundet werden. Das Format wurde im SoSe 2023 erfolgreich erprobt. Im WiSe 2024/25 soll das fünfjährige Bestehen des Zusatzstudiums Genderkompetenz mit einem Vortrags- und Workshopprogramm begangen werden, um dessen Sichtbarkeit zu erhöhen und Relevanz hervorzuheben. Zur Konsolidierung der Lehrsituation wird dauerhaft eine in Gender Studies ausgewiesene Lehrkraft und ebenso eine stabile Studiengangskordinationsstelle benötigt. Auf lange Sicht ist anzustreben, die bislang befristeten Maßnahmen (Stellen, Gelder aus PP III) auf eine sichere Basis zu stellen, um der Komplexität der Aufgaben und der hohen Nachfrage gerecht zu werden, Brücken zur Forschung zu ermöglichen und die geplanten Vertiefungen umzusetzen.

Mit den letztgenannten Maßnahmen soll auch die Fortführung der ideellen Leistung des Studiengangs für die universitäre Gemeinschaft auf festere Füße gestellt werden, denn vom engen Zusammenspiel der Akteur:innen im Bereich des Gender-Wissens, der Gendersensibilisierung und des Empowerments profitieren über die Studierenden hinaus weitere zahlreiche Gruppen. Wir gehen davon aus, dass das Gender-Wissen der Studierenden auf alle Mitglieder der UR zurückspiegelt. Das Lehrprogramm bringt Dozierende über Fächer- und Disziplinengrenzen miteinander ins Gespräch. Durch die Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle, zugeordnet zur/zum Vizepräsidentin/Vizepräsidenten für Internationalisierung und Diversity, ergeben sich zahlreiche weitere Synergien, z. B. durch deren Gender- und Diversity-Workshops, die u. a. in das CoMeNT-Programm integriert wurden. Die Verbindung mit Angeboten des RUL und der Zusatzqualifikation „Migration und Bildung“ liegt auf der Hand.

6. Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungsanliegen in Querschnittsstrukturen

6.1 Gendersensibilisierung, gendersensibler Sprachgebrauch

Ein veritabler Kulturwandel bedingt immer auch einen Mentalitätswandel. Die begonnenen vielfältigen, auf vielen Ebenen und an viele verschiedene Gruppen und nicht zuletzt die ganze Universitätsgemeinschaft adressierten Sensibilisierungsformate haben in den letzten Jahren Erfolg gezeigt und sollen daher fortgeführt werden. Zu Veranstaltungen, Weiterbildungen und dem neu konzipierten Gleichstellungspreis sollen künftig mehr Formate zur Sensibilisierung von Führungskräften zu Gleichstellung, Work-Life-Balance und dem Umgang mit Mitarbeitenden mit Care-Arbeiten hinzukommen. Aufgelegt werden soll ab 2024/2025 ein Male-Allies-Programm.

Die Verwendung gendersensibler Sprache wird an der UR als wichtiger Bestandteil eines geschlechtergerechten Miteinanders verstanden und allen Mitgliedern empfohlen. Sie ist für die universitären Richtlinien, Satzungen und Leitfäden verbindlich. Umbenennungen (z. B. „Studentenkanzlei“ in „Studierendenkanzlei“) sollen 2024 abgeschlossen sein. Seit 2012 existieren ausführliche Hinweise auf der Homepage der Koordinationsstelle Chancengleichheit, ein Leitfaden und ein Flyer zu gendersensiblen Sprachgebrauch mit Empfehlungscharakter.⁶² Sie beruhen auf der Expertise der deutschen Sprachwissenschaft (Fakultät für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften). Das Zentrum für Sprache und Kommunikation bietet regelmäßig Workshops für alle Mitglieder der UR zu „Geschlechtergerechter Schreibung“ an.

6.2 Hilfe bei sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Sicherheit am Campus

Wegweisend für das Verständnis sexueller Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt ist die Rechtsauffassung des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), das sexuelle Belästigungen in § 3 Abs. 4 unter Diskriminierungen (Benachteiligungen) subsumiert.⁶³ Sie gelten als Verletzungen der grundgesetzlich geschützten Menschenwürde (Art. 1 und 3 Grundgesetz (GG)) und werden an der UR nicht toleriert. Die UR setzt ein respektvolles Miteinander am Campus voraus und fördert dieses als Teil eines selbstverständlich freien gesellschaftlichen Zusammenlebens. Daher tritt sie sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt entschieden entgegen und unterstützt alle,

⁶² <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/dokumente-statistik/index.html> [25.07.2023]. Leitfaden und Flyer wurden erstmals 2012 erstellt und 2019 aktualisiert. Die permanente Anpassung an aktuelle Entwicklungen ist vorgesehen. Aus dem Leitfaden leitet sich keine Benachteiligung bei der Bewertung von Prüfungsleistungen und Auswahlentscheidungen ab. Die Verwendung von Sonderzeichen und Sparschreibungen ist unzulässig, wenn es sich um Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Muster, Vordrucke, Schreiben u. ä. handelt. Gleichzeitig sollen die in ihnen verwendeten Formulierungen jedes Geschlecht in gleicher Weise ansprechen.

⁶³ Auf den Internetseiten der Antidiskriminierungsstelle der UR findet sich die genauere Definition (<https://www.uni-regensburg.de/diversity/startseite/index.html> [02.11.2023]).

deren persönliche Grenzen verletzt werden und die sich verbalen oder körperlichen Belästigungen oder Angriffen ausgesetzt sehen.

Am 26.6.2023 wurden an der UR Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt (gemäß Art. 25 Abs. 1 BayHIG) verabschiedet.⁶⁴ An der Universität zentral ansprechbar für Betroffene sind die Antidiskriminierungsstelle bzw. die Ansprechperson für sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt.⁶⁵ Die Beauftragten der Universität für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst sind laut Art. 22 Abs. 3 BayHIG ihrerseits dafür zuständig, „auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, Künstlerinnen, weibliche[n] Lehrpersonen und Studierende[n] [zu] achten“. Nachteile entstehen u. a. aus Diskriminierung und sexueller Belästigung, so dass UGB und FGB Wiss./Kunst im Rahmen ihrer Möglichkeiten, unter Bezug auch auf die Grundsätze der LaKoF zur Förderung von Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion und zur Gewährleistung von Diskriminierungsschutz im wissenschaftlichen Umfeld (August 2020),⁶⁶ als Ansprechpartner:innen für Ratsuchende fungieren. Sie handeln nach der Maxime, dass es nicht vorkommen darf, dass betroffene Frauen wegen befürchteter negativer Auswirkungen auf Studium und Karriere nicht über das Erlebte sprechen: Sachverhalte müssen aufgeklärt werden, Konsequenzen müssen eingefordert werden können. Betroffene Frauen können daher Rat bei einer/einem FGB oder UGB Wiss./Kunst suchen.

Die Koordinationsstelle Chancengleichheit unterstützt das Anliegen des Diskriminierungsschutzes an der Universität durch Prävention, eigene Maßnahmen und kritische Auseinandersetzung mit dem Thema in Abstimmung mit der Antidiskriminierungsstelle und Ansprechperson für sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt. Prävention wird eines der wichtigsten Themen der nächsten Zeit sein und soll in der Kommunikation noch breiteren Raum einnehmen. Auch künftig sollen, wie zuvor auch, Trainings zu Selbstverteidigung und Empowerment für Frauen, Fachvorträge oder weitere Veranstaltungen zum Thema angeboten werden,⁶⁷ nicht zuletzt, um den Zusammenhang mit Machtstrukturen aufzuzeigen,⁶⁸ das Thema zu enttabuisieren und die klare Haltung der Universität gegen jede Form der sexuellen Diskriminierung und sexualisierten Gewalt zu kommunizieren. Die besondere Vulnerabilität von Frauen aus internationalen Kontexten – z. B. als Studierende, Promovierende oder Postdocs – verlangt bezüglich Machtmissbrauch und Diskriminierung besondere Aufmerksamkeit. Zu den Angeboten der Koordinationsstelle Chancengleichheit zählt ferner, Informationen zur Verfügung zu stellen (Homepage, Newsletter, Social Media) und auch in Zukunft für Fortbildungen zum Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung für die Gleichstellungsbeauftragten für Frauen in Wissenschaft und Kunst zu sorgen. Die FGB und UGB Wiss./Kunst sollen sich diesbezüglich auch künftig ihrer Verantwortung bewusst bleiben und Betroffenen gegenüber offen sein, während die zentrale Ansprechperson für

⁶⁴ <https://www.uni-regensburg.de/assets/rechtsgrundlagen/gleichstellung/grundsaeetze-schutz-sexuelle-belaestigung.pdf> [02.11.2023].

⁶⁵ <https://www.uni-regensburg.de/diversity/antidiskriminierungsstelle/index.html> [02.11.2023], <https://www.uni-regensburg.de/diversity/startseite/index.html> [02.11.2023].

⁶⁶ <https://www.lakof-bayern.de/aktivitaeten/sexuelle-diskriminierung-und-belaestigung> [02.11.2023]; siehe hierzu auch die rechtlichen Grundlagen, gebündelt bei der LaKoF: <https://www.lakof-bayern.de/organisation/gesetzliche-grundlagen> [02.11.2023].

⁶⁷ Zu Veranstaltungen in der Vergangenheit siehe die Homepage der Koordinationsstelle Chancengleichheit.

⁶⁸ Vgl. hierzu die Stellungnahme der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) vom 15.11.2023: <https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrk-massnahmen-gegen-machtmissbrauch-an-hochschulen-weiterentwickeln-5017/> [29.11.2023].

sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt in höherem Maß Zuständigkeit besitzt und daher als erste Anlaufstelle gilt.⁶⁹

Im universitären Miteinander ist ein prioritäres Anliegen, in der ganzen Bandbreite Gleichberechtigung und Chancengleichheit zu leben und dafür ganz konkret den Campus als sicheren Ort für alle zu gestalten. Ziel für die Jahre 2023-2027 ist die Erstellung eines Awareness-Konzepts für den Campus. Die Planungen dazu sind angelaufen. Hingewiesen sei in diesem Zusammenhang auf die im November 2023 beginnende Testphase für einen bis Jahresende 2023 eingerichteten Begleitservice von Bibliotheken zur zentralen Bushaltestelle zwischen 20 und 24 Uhr, durchgeführt von Abteilung V, Gebäude und Technik.⁷⁰ Entsprechend der Resonanz und Rückmeldungen soll der Begleitservice 2024 angepasst werden.

6.3 Vereinbarkeit von Care-Aufgaben, Wissenschaft und Studium

Alle Wissenschaftler:innen und Studierenden sollen ungeachtet ihrer Lebenssituation die gleichen Chancen erhalten, ihre Aufgaben und Vorhaben in Forschung und Lehre umzusetzen bzw. ihr Studium erfolgreich zum Abschluss bringen. Die Vereinbarkeit von Care-Aufgaben, Wissenschaft und Studium ist daher für die UR selbstverständlich. In einem Umfeld, das infrastrukturell, z. B. im Kita- und Hortbereich, keine staatliche Verlässlichkeit aufweist, kommt sie diesem Ziel soweit möglich mit eigenen Mitteln und Initiativen nach. So ist sie mit der Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ seit Juni 2021 Mitglied im gleichnamigen Verein *Familie in der Hochschule e. V.* Damit hat sie sich verpflichtet, sich auch künftig strategisch und operativ für Familienförderung einzusetzen. Was Kinderbetreuung und Care-Aufgaben angeht, so ist der Familien-Service⁷¹ universitätsweit die zentrale Anlaufstelle.

Für die Betreuung von Kindern stehen durch unterschiedliche Betriebsträger ca. 450 Plätze in sieben Kinderkrippen und vier Kindergärten zur Verfügung. Davon befinden sich rund 150 Plätze für Kinder unter drei Jahren und rund 150 Plätze für Kinder von drei bis sechs Jahren in Kindertagesstätten auf dem Campus, die übrigen in räumlicher Nähe. Die Öffnungszeiten sind dem Bedarf angepasst und werden jährlich evaluiert, soweit es die personellen Gegebenheiten ermöglichen. Die UR gestaltet den Campus darüber hinaus als familienfreundlichen Arbeits- und Lebensraum. So gibt es Eltern-Kind-Büros im Vielberth-Gebäude auf dem nördlichen Campus Spielzimmer, im Physik-Gebäude auf dem südlichen Campus, darüber hinaus für Angehörige der Fakultät für Mathematik in einem zentral gelegenen Gebäudetrakt der Mathematik, einen geschützten Spielplatz, Wickel- und Stillräume. In den Schulferien oder an schulfreien Tagen organisiert der Familien-Service die Betreuung für Kinder von sechs bis zwölf Jahren. 2022 wurden von 64 Ferientagen 46 Tage dadurch abgedeckt. Der Familien-Service initiiert und

⁶⁹ Nähere Informationen hierzu: <https://www.uni-regensburg.de/diversity/startseite/index.html> und https://www.uni-regensburg.de/assets/diversity/UR_Handlungsleitfaden_Umgang_mit_Diskriminierung_Konflikten_2023_06.pdf [09.11.2023].

⁷⁰ Informationen sind u. a. auf den Homepages der Koordinationsstelle Chancengleichheit und der Universitätsbibliothek sowie an den teilnehmenden Teilbibliotheken zu finden, z.B. unter <https://go.uni-regensburg.de/begleitservice> [13.11.2023].

⁷¹ <https://www.uni-regensburg.de/universitaet/personalentwicklung/familien-service> [10.11.2023].

organisiert bedarfsorientierte Unterstützung auf dem Campus (z. B. Babysittervermittlung), organisiert Kinderbetreuung anlässlich von Tagungen, Veranstaltungen und Sitzungen und bietet regelmäßig Informationsveranstaltungen an. Individuelle Beratung kann zur Familienplanung und Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie und Care-Arbeit in Anspruch genommen werden. Die UR führte im Übrigen bereits 2012 als bayernweit erste Hochschule verbindliche familienfreundliche Studien- und Prüfungsregelungen ein, die für Studierende mit Care-Aufgaben weitreichende Studiene erleichterungen schaffen. An Studierende richtet sich auch das Angebot der flexiblen Betreuung für Kinder, die noch zu klein für eine reguläre Kinderbetreuung sind oder außerhalb der üblichen Zeiten betreut werden müssen. Die Universitätsbibliothek hat im Jahr 2022 familienfreundliche Nutzungsregelungen eingeführt und einen Leseraum für Studierende mit Kindern eingerichtet.

Basierend auf den oben dargelegten Angeboten und Erfahrungen konzentriert sich die UR bis 2027 darüber hinaus auf folgende Maßnahmen, um die Familienfreundlichkeit weiter zu verbessern:

- Verstetigung und Optimierung der bisherigen Maßnahmen
- Verbesserung interner Prozesse, insbesondere Digitalisierung
- Verstärkte Bekanntmachung der familienfreundlichen Strukturen und Angebote über Vorträge, Informationsveranstaltungen, Newsletter, weitere Ankündigungen und Netzwerkarbeit
- Implementierung von Maßnahmen für Beschäftigte in Elternzeit und mit Pflegeverantwortung zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs und der weiteren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Sensibilisierung der Führungskräfte für die besondere Situation für Beschäftigte mit Familienaufgaben im Rahmen der Führungskräfteentwicklung
- Ausbau der individuellen Beratung, da die Zielgruppen diverser und auch die Problemlagen komplexer werden.
- Intensivierung der Vernetzung und Ausbau der Kooperation mit den Beratungs- und Serviceeinrichtungen an der UR und in der Region insbesondere im Care-Bereich

Eine konkrete strukturelle Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, die fortgeführt werden soll, ist die Mutterschutzüberbrückungspauschale, eingerichtet im Rahmen der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im PP II und PP III. Postdocs bzw. Habilitandinnen sind oft Beamtinnen auf Zeit. Dies führt im Fall eines Beschäftigungsverbotes in der Schwangerschaft und im Mutterschutz aufgrund fehlender Vertretungsmöglichkeiten oft zu Nachteilen für die Beschäftigungsstelle und laufende Projekte. Die Mutterschutzüberbrückungspauschale gleicht diese Nachteile aus, indem sie eine Kompensation durch wissenschaftliches Personal ermöglicht, die auch in der anschließenden Elternzeit wirksam bleibt. Die finanziellen Mittel wurden im Juni 2023 auf ca. 1.200 €/Monat verdoppelt. Die Unterstützung wurde von Schwangeren bzw. Müttern und Vorgesetzten als gute Entlastung wahrgenommen und soll deshalb bis 2027 fortgeführt werden.

Neu ist seit 2021/22, dass viele Sitzungen möglichst zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden. Auch der Beginn großer Sitzungen, z. B. der Fakultätsräte, wurde bewusst auf eine frühere Tageszeit gelegt, um die Vereinbarkeit mit Care-Pflichten zu erleichtern.

6.4 Kooperation in den Feldern Diversity und Nachhaltigkeit sowie der Gleichstellung im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals

Das *Diversity-Konzept 2023-2027* der Universität Regensburg behandelt in seinem Antidiskriminierungskapitel AGG-gemäß auch die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts bzw. ihrer geschlechtlichen Orientierung.⁷² Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt werden in jeder Form verurteilt. Es wird entschieden dagegen vorgegangen, strafrechtlich relevante Tatbestände werden zur Anzeige gebracht.⁷³ Die Zusammenarbeit in den Bereichen Diskriminierung und sexuelle Belästigung ergibt sich aus den Aufgabenüberschneidungen nach BayHIG. Das Engagement der Universität im Bereich Gleichstellung und Chancengleichheit wurde 2021 mit dem Total Equality-Prädikat mit Zusatzprädikat Diversity ausgezeichnet,⁷⁴ eine ausdrückliche Würdigung der fortschrittlichen Haltung und des Engagements auf diesen Gebieten.

Die UGB Wiss./Kunst und die Mitarbeitenden der Koordinationsstelle Chancengleichheit arbeiten mit der Vizepräsidentin Internationalisierung und Diversity seit ihrer Amtsaufnahme zum 1.4.2020 und der Antidiskriminierungsstelle eng zusammen. Aufgrund der intersektionalen Diskriminierungen überlagern sich die auf Frauen bezogenen Anliegen, Maßnahmen und Ziele der Bereiche Gleichstellung und Diversity. Die UGB Wiss./Kunst und die Mitarbeitenden der Koordinationsstelle sind Mitglied der von der Vizepräsidentin Internationalisierung und Diversity und der Antidiskriminierungsstelle organisierten Runden Tische und regelmäßigen Arbeitstreffen. Darüber hinaus äußerte und äußert sich die Zusammenarbeit in der Konzeption und Durchführung von Workshops und Veranstaltungen und gemeinsamem Vorgehen in auf Frauen bezogenen Diskriminierungsfällen.⁷⁵ Künftig wird auch Teil der Gleichstellungsarbeit der Koordinationsstelle Chancengleichheit sein, die Diversitätsdimension der Geschlechtsidentität stärker sachlich zu integrieren, etwa auch für eigene Statistiken, die nicht mehr allein nach m/w binär aufgeteilt sein können, da die m/w/d-Dimension für alle Bereiche und personenbezogenen Erhebungen einzubeziehen sein wird.

Ein Ziel der UN-Agenda 2030 für Nachhaltigkeit ist das „SDG (Sustainable Development Goal) 5: Geschlechtergerechtigkeit“, ein weiteres „weniger Ungleichheiten“ (SDG 10, u. a. bezogen auf das Geschlecht). Die Koordinationsstelle Chancengleichheit kooperiert daher mit dem Green Office der UR, und der/dem Nachhaltigkeitsbeauftragten der UL, die die Umsetzung der *Nachhaltigkeitsstrategie für die Universität Regensburg 2023-2027* vorantreiben, koordinieren und unterstützen.⁷⁶ 2023 fand

⁷² Siehe auch das *Diversitykonzept der Universität Regensburg 2023-2027* vom 20.3.2023, <https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/gleichstellung/index.html#c106560> [20.10.2023], S. 34.

⁷³ Siehe ebd.

⁷⁴ <https://www.uni-regensburg.de/universitaet/profil/mitgliedschaften/index.html> [20.10.2023]; siehe hierzu auch Kap. 6.2.

⁷⁵ <https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/gleichstellung/index.html> [25.07.2023].

⁷⁶ <https://www.uni-regensburg.de/universitaet/presidium/beauftragter-fuer-nachhaltigkeit/index.html> [28.11.2023]

bereits im Sommer eine gemeinsame Veranstaltung statt. Die Fortsetzung und Vertiefung der Kooperation ist Ziel der nächsten Jahre.

Gemäß dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz, BayGIG) ist an den bayerischen Hochschulen ein:e Gleichstellungsbeauftragte:r für Beschäftigte im wissenschaftsunterstützenden Bereich zuständig. Sie oder er informiert und berät diese Personalgruppe und ist an der UR zusammen mit dem Personalrat Beschwerdestelle gemäß § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Im Bemühen um eine familienfreundliche Arbeitsorganisation handhabt die UR äußerst flexible Gleitzeitregelungen, wofür auch die/der Gleichstellungsbeauftragte Sorge trägt. Außerdem gibt es für das wissenschaftsunterstützende Personal die Dienstvereinbarung über „Alternierende Telearbeit und Flexitage“, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert. Zum persönlichen Informationsaustausch können die Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftsstützende Personal der UR und des Universitätsklinikums als Gäste an der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten für Frauen in Wissenschaft und Kunst teilnehmen. Nicht wenige Zielsetzungen sind beiden Bereichen gemeinsam, wie das jüngste *Gleichstellungskonzept für das wissenschaftsstützende Personal* vom Juni 2023 beweist.⁷⁷

6.5 Gleichstellungsmonitoring und -controlling, Qualitätsmanagement

Die Dokumentation der Geschlechterverhältnisse im seit 2011 von der Koordinationsstelle Chancengleichheit erstellten *Datenreport zur Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich* an der UR gibt einen Einblick in die jeweils aktuelle Situation. Er wird jährlich auf Grundlage der Studierenden- und Promotionsstatistik sowie Daten aus der Personalabteilung der UR und des UKR, aus der bayerischen amtlichen Statistik und deutschlandweiten Erhebungen erstellt, an neu auftretende Informationsbedarfe angepasst und nach einer Vorstellung in der UL über die Website der Koordinationsstelle Chancengleichheit veröffentlicht. Er macht universitäre Entwicklungen transparent, die mittlerweile über mehr als zehn Jahre zurückverfolgt werden können.⁷⁸ In den letzten Jahren wurde er permanent erweitert. Andere Statistiken ergänzen ihn, z. B. zu Steigerungsraten im Berufungsgeschehen. Für Anfang 2024 sind weitere Statistiken vorgesehen. Stattgefunden hat zudem in Kooperation mit dem Universitätsarchiv eine aufwändige Recherche zu ehemaligen Studentinnen und Absolventinnen der UR, deren Ergebnis voraussichtlich 2025 publiziert werden kann. An der UR wird in der Studierendenstatistik der UR ab Sommersemester 2024 in Bezug auf die Gesamtheit der Studierendenschaft (aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht weiter ausdifferenziert) der Geschlechtseintrag in drei Kategorien (m, w, d) aufgeschlüsselt erfasst. Etabliert haben sich an der UR regelmäßige Evaluationen der Gleichstellungskonzepte und der Förderprogramme, aber die Zielsetzungen der UR im Bereich Gleichstellung erfordern Kompetenzzuwachs ebenso wie die weiterhin

⁷⁷ https://www.uni-regensburg.de/assets/gleichstellung/Bilder/Sechstes_Gleichstellungskonzept_der_UR.pdf [02.11.2023].

⁷⁸ Die Datenreporte sind unter <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/dokumente-statistik/index.html> [10.11.2023] abrufbar.

gute Zusammenarbeit mit verschiedenen Stellen der UR-Verwaltung. Desiderat der kommenden Jahre ist neben anderen Erhebungen, per Monitoring nicht allein Habilitationen, sondern auch habilitationsäquivalente Leistungen statistisch zu erfassen und den Weg der Early Career-Wissenschaftlerinnen in Professuren und Leitungsfunktionen genauer zu beobachten, auch etwa die Annahme von W1-Professuren. Objektive Messungen sowie qualitative Interviews werden Mittel sein, um die Erreichung der Ziele zu erkennen, Maßnahmen zu korrigieren und ggf. neue ins Werk zu setzen. Neben der Fortführung der statistischen Datenerhebungen soll die begleitende Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen auf den verschiedenen Ebenen kontinuierlicher durchgeführt und damit gewährleistet werden, dass bei aller Schwierigkeit von Rückschlüssen zu kausalen Zusammenhängen konsistente Erkenntnisse vorliegen müssen, um auf sicherer Basis vorwärts zu schreiten. So sehr die Erfolgsergebnisse der letzten Jahre positiv stimmen, so sehr wird an der UR die Realisierung der Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit unvermindert als ein Ziel angesehen, in das weiter alle Kraft zu setzen ist, auch hinsichtlich der Qualitätssicherung. Der strategische Ausbau von Gendermonitoring und -controlling zählt daher zu den wichtigsten Bedarfen der Gleichstellungsarbeit.

7. Überblick über prioritäre Ziele und Maßnahmen

Überall, wo Prozesse angestoßen wurden, hat die UR in puncto Geschlechtergerechtigkeit gewonnen. Die aktuelle Dynamik ist als Chance zu begreifen, mit den Herausforderungen unserer Zeit aktiv umzugehen und das Gleichstellungsziel mit den Zielen der Internationalisierung und Diversity zu verbinden.⁷⁹ Das bedeutet: Gewiss ist vieles durch Sozialisationseffekte und gesellschaftliche Parameter bedingt, sicher lässt sich mit Fachspezifika, der Universitätsgeschichte oder der Gestalt als Voll-Universität mit bestimmten Forschungsschwerpunkten einiges begründen. Bei dieser Erkenntnis jedoch nicht stehen zu bleiben, sondern die eingeschlagene Richtung beizubehalten, Gleichstellung zu realisieren und gesamtgesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen bildet die Handlungsprämisse der nächsten Jahre. Hierzu wird auch zählen, Chancenverteilungen und geschlechtsbezogenen Gegebenheiten und Effekten in der Forschung breiteren Raum zu geben.

Konkrete Ziele:

- Quantitative Ausgeglichenheit auf Ebene der Professuren; Erhöhung der Repräsentanz von Professorinnen in Gremien und Ausschüssen

- Fortführung und weitere Verbesserung eines gendersensiblen Berufungsmanagements

- Erhöhung der Kenntnis zu Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit der gesamten

⁷⁹ Vgl. hierzu das [Diversity-Konzept](#) der UR [11.10.2023]. Entsprechend bezieht sich das vorliegende Gleichstellungskonzept auf die Dimension Geschlecht (und Gender) und die Beseitigung von damit verbundenen Benachteiligungen sowie die Herstellung von Chancengerechtigkeit in Bezug auf Geschlecht/Gender.

Universitätsgemeinschaft, nicht allein für die wissenschaftliche Praxis, sondern auch auf dem Gebiet der Forschung

- Fortbildungen zu Unconscious Gender Bias für Gleichstellungsbeauftragte Wiss./Kunst, wiss. Mitarbeitende und Studierende (u. a. als Mitglieder von Berufungsausschüssen), Dekan:innen
-

- Attraktive Ausstattungsangebote für neuberufene Professorinnen
 - Onboarding- u. Coaching-Programm, Keep-in-Touch-Programme, Dual Career-Unterstützung
-

- Erhöhung der Berufbarkeit von Female Early Career Researchers
-

- Fortführung der etablierten Programme wie CoMeNT.UR mit zusätzlichen Angeboten
 - Berufungstrainings, auch für W1-Professuren
 - Ausgeglichenheit auf (unbefristeten) Stellen für wiss. Mitarbeitende
 - Systematisches Monitoring und Controlling, Situationsanalyse Medizin zur Entwicklung eigener Programme, Erstellung weiterer Statistiken
-

- Erhöhung der Doktorandinnenzahl in spezifischen Einzelbereichen
-

- Fakultäts- und fachspezifische Maßnahmen, Werdeganganalysen, Informationsveranstaltungen, Role Modeling, Sensibilisierung (u. a. über FAS-G-Mittel)
 - Förderung von Master-Studentinnen in Mathematik, Naturwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften hin zur Promotion
-

8. In-Kraft-Treten und Laufzeit

Das Gleichstellungskonzept tritt mit Beschluss durch die Universitätsleitung nach vorheriger Diskussion im Senat und der Erweiterten Universitätsleitung in Kraft. Die Laufzeit dauert vorerst bis zum 31.12.2027. Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses der Universitätsleitung der UR.

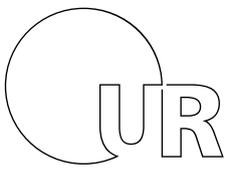
Regensburg, d. 1.2.2024

Universität Regensburg

– Der Präsident –

gez.

Prof. Dr. Udo Hebel



Anhang

Literaturverzeichnis

Rechtstexte

Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) vom 29. Juli 2008 (GVBl. S. 500, BayRS 2030-1-1-F), das zuletzt durch Verordnung vom 4. Oktober 2023 (GVBl. S. 595) geändert worden ist, abrufbar unter [Bürgerservice - BayBG: Bayerisches Beamtengesetz \(BayBG\) Vom 29. Juli 2008 \(GVBl. S. 500\) BayRS 2030-1-1-F \(Art. 1–147\) \(gesetze-bayern.de\)](#) [10.11.2023].

Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) vom 5. August 2022 (GVBl. S. 414, BayRS 2210-1-3-WK), das zuletzt durch § 3 des Gesetzes vom 23. Juni 2023 (GVBl. S. 251) und durch § 2 des Gesetzes vom 24. Juli 2023 (GVBl. S. 455) geändert worden ist, abrufbar unter https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/allgemeine-rechtsgrundlagen/index.html#content_toggle_18684 [20.10.2023].

Rahmenvereinbarung Hochschulen 2023-2027 gemäß Art. 8 Abs. 1 BayHIG, abrufbar unter <https://www.stmwk.bayern.de/wissenschaftler/wissenschaftspolitik/rahmenvereinbarung.html> [20.10.2023].

Universitätsinterne Quellen

Bekanntmachung des vom Wahlleiter festgestellten Ergebnisses der im Sommersemester 2023 durchgeführten Wahl der Gruppenvertreterinnen und -vertreter zum Senat der Universität Regensburg, abrufbar unter https://www.uni-regensburg.de/assets/universitaet/hochschulwahlen/Bekanntmachung_Wahlergebnis_2023.pdf [24.06.2023].

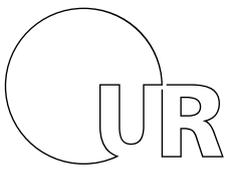
Datenreport 2022 zur Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich an der UR, abrufbar unter <https://go.ur.de/datenreport-ugb2022> [7.11.2023].

Diversity@UR. Diversitykonzept der Universität Regensburg 2023-2027, abrufbar unter [Dokumente zu Gleichstellung & Diversity an der Universität Regensburg - Universität Regensburg \(uni-regensburg.de\)](#) [02.11.2023].

Familien-Service der UR: <https://www.uni-regensburg.de/universitaet/personalentwicklung/familien-service> [10.11.2023].

UR | Gleichstellungskonzept für das wissenschaftsstützende Personal (Geltungsdauer 2023-2027) vom 29.06.2023. abrufbar unter <https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/gleichstellung/index.html#c106560> [28.11.2023]; https://www.uni-regensburg.de/assets/gleichstellung/Bilder/Sechstes_Gleichstellungskonzept_der_UR.pdf [02.11.2023].

Grundordnung der Universität Regensburg in der Neufassung vom 1. Oktober 2019, zuletzt geändert durch die Satzung vom 21. Februar 2022, auf Grund des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHschG) vom 23. Mai 2006, zuletzt geändert durch § 2 des Gesetzes vom 23. Dezember 2021 (GVBl. S. 669), abrufbar unter [grundordnung.pdf \(uni-regensburg.de\)](#) [02.11.2023].



Universität Regensburg

Satzung zur Änderung der Grundordnung der Universität Regensburg vom 01. Oktober 2019.

Bekanntmachung: 15.3.2023, abrufbar unter https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/allgemeine-rechtsgrundlagen/index.html#content_toggle_18684 [07.11.2023].

Grundordnung der Universität Regensburg auf Grund der Neufassung des Bayerischen Hochschulgesetzes vom 23. Mai 2006, 15. Juni 2007.

Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Universität Regensburg (gemäß Art. 25 Abs. 1 BayHIG) vom 26.06.2023, abrufbar unter <https://www.uni-regensburg.de/assets/rechtsgrundlagen/gleichstellung/grundsaeetze-schutz-sexuelle-belaestigung.pdf> [02.11.2023].

Handlungsleitfaden zum Umgang mit Diskriminierung und Konflikten an der Universität Regensburg vom 26.06.2023, abrufbar unter https://www.uni-regensburg.de/assets/diversity/UR_Handlungsleitfaden_Umgang_mit_Diskriminierung_Konflikten_2023_06.pdf [09.11.2023].

Hochschulvertrag 2023-2027 gem. Art. 8 Abs.2 BayHIG zwischen der Universität Regensburg und dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst vom 21.9.2023, S. 23, abrufbar unter: <https://www.stmwk.bayern.de/wissenschaftler/wissenschaftspolitik/rahmenvereinbarung.html> [21.10.2023].

Leitbild der Universität Regensburg, 2019, abrufbar unter <https://www.uni-regensburg.de/universitaet/leitbild/startseite/index.html> [20.10.2023].

Leitfaden zur Verwendung gendergerechter Sprache an der UR. 2019 (2012), abrufbar unter <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/dokumente-statistik/index.html> [25.07.2023].

Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen an der Universität Regensburg im Zusammenhang mit Berufungsverfahren vom 19.07.2022, abrufbar unter <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/professorinnen/index.html> [02.11.2023].

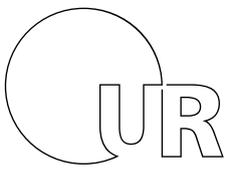
Satzung der Konferenz der Frauenbeauftragten der Universität Regensburg vom 21.11.2016, abrufbar unter [FrKonf Formalia UR SatzungFrauenkonferenz_20161121end.pdf \(uni-regensburg.de\)](https://www.uni-regensburg.de/assets/frKonf/Formalia/UR_SatzungFrauenkonferenz_20161121end.pdf) [21.08.2023].

Universität Regensburg 2025. Universitätsentwicklungsplan der Universität Regensburg in der einstimmig von der Erweiterten Hochschulleitung am 28. Mai 2020 angenommenen und in der einstimmig vom Universitätsrat am 24. Juli 2020 beschlossenen und durch das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst am 05. Oktober 2020 genehmigten Fassung, abrufbar unter <https://www.uni-regensburg.de/publikationen/startseite/index.html> [7.11.2023].

UR international. Internationalisierungsstrategie der Universität Regensburg 2023-2027, abrufbar unter https://www.uni-regensburg.de/assets/international/de/internationalisierung/internationalisierungsstrategie_dt.pdf [02.11.2023].

Weitere Quellen

- 6,5 % weniger Studienanfängerinnen und -anfänger in MINT-Fächern im Studienjahr 2021. Pressemitteilung Nr. 004 des Statistischen Bundesamtes vom 23. Januar 2023, abrufbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_N004_213.html [31.07.2023].
- Anteil von Männern und Frauen an verschiedenen Status- und Abschlussgruppen im Hochschulbereich. In: BMBF, Datenportal, Tabelle 2.5.83, abrufbar unter <https://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/Tabelle-2.5.83.xls> [6.11.2023].
- Arbeitszeit von Männern und Frauen: Wunsch und Wirklichkeit klaffen auseinander. In: CEWSjournal Nr. 127 (2021), S. 19, abrufbar unter <https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/CEWS-journal127.pdf> [02.11.2023].
- Begleitservice der Universitätsbibliothek: <https://go.uni-regensburg.de/begleitservice> [13.11.2023].
- Bestandene Promotionen nach Bundesländern, abrufbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/promotionen-bundeslaender.html> [10.07.2023].
- BMBF: Gleichstellung und Vielfalt sind entscheidende Qualitätsmerkmale und Wettbewerbsfaktoren im Wissenschaftssystem, abrufbar unter https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/gleichstellung-vielfalt-wissenschaftssystem_node.html [20.10.2023].
- Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, abrufbar unter [Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 \(buwin.de\)](https://www.buwin.de/Bundesbericht-Wissenschaftlicher-Nachwuchs-2021) [10.11.2023].
- Begleitstudie „Personalstrukturentwicklung und Personalentwicklung. Studie im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs“, abrufbar unter <https://buwin.de/downloads> [10.11.2023].
- Chancengleichheit bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft, abrufbar unter https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/ [20.10.2023].
- Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Heft 85 (2023), abrufbar unter <https://www.gwk-bonn.de/dokumente/materialien-der-gwk> [24.10.2023].
- Cybermentor, abrufbar unter: <https://cybermentor.de> [19.06.2023].
- Der Frauen Leid, der Männer Freud: Geschlechtsstereotype im Führungskontext. In: The Inquisitive Mind 1 (2019), abrufbar unter <https://de.in-mind.org/article/der-frauen-leid-der-maenner-freud-geschlechtsstereotype-im-fuehrungskontext> [02.11.2023].
- Diversity und Antidiskriminierung an der UR, abrufbar unter <https://www.uni-regensburg.de/diversity/startseite/index.html> [02.11.2023].
- ERC-Grants, abrufbar unter https://erc.europa.eu/support/frequently-asked-questions?items_per_page=20&search_in_faq=&page=4 [29.11.2023].



Universität Regensburg

Gastprofessor:innenprogramm UR, abrufbar unter: <https://www.uni-regensburg.de/international/incomings/gastprofessorinnen-programm/index.html> [31.07.2023].

Gleichstellungskonzept der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Regensburg vom 30.01.2020, abrufbar unter [gleichstellungskonzept.pdf \(uni-regensburg.de\)](#) [09.11.2023].

Grundsätze der LaKoF zur Förderung von Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion und zur Gewährleistung von Diskriminierungsschutz im wissenschaftlichen Umfeld. 2020, abrufbar unter <https://www.lakof-bayern.de/aktivitaeten/sexuelle-diskriminierung-und-belaestigung> [02.11.2023].

HRK-Pressmeldung „Maßnahmen gegen Machtmissbrauch an Hochschulen weiterentwickeln“; 15.11.2023, abrufbar unter <https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrk-massnahmen-gegen-machtmissbrauch-an-hochschulen-weiterentwickeln-5017/> [29.11.2023].

Hochschulpersonal (ohne studentische Hilfskräfte) in Bayern 2021 und 2022 nach Hochschularten und Hochschulen. Hg. v. Bayer. Landesamt für Statistik, abrufbar unter https://www.statistik.bayern.de/mam/statistik/bildung_soziales/hochschulen/0202_personal_2022_endg_ergebnis.pdf [20.10.2023].

Internetauftritt der Koordinationsstelle Chancengleichheit, abrufbar unter <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/startseite/index.html> [31.10.2023].

MCN: <https://www.uni-regensburg.de/medizincampus-niederbayern/startseite/index.html> [8.11.2023].

Mehr Gleichstellung im Beruf, mehr Partnerschaftlichkeit im Privaten. Frauen- und Männerbefragung zu Fragen der Gleichstellung. März 2021. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176914/cb19d020cf65b063077bac142a0da39c/20210326-kantar-befragung-gleichstellung-data.pdf> [02.11.2023].

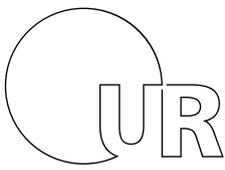
MINT-Programme an der UR und in Kooperation mit anderen Akteuren, weitere Aktivitäten: Schnupperstudium Mathematik, abrufbar unter <https://www.uni-regensburg.de/mathematik/schnupperstudium/startseite/index.html> [19.06.2023];

Girls' Day: <https://www.uni-regensburg.de/chemie-pharmazie/frauenbeauftragte/startseite/index.html> [19.6.2023];

MINT-Girls: <https://www.mint-girls-regensburg.de>; <https://www.mint-girls-regensburg.de/>; 2023: <https://www.uni-regensburg.de/physik/mint-girls-bayern/startseite/2023-medizintechnik/index.html> [19.06.2023];

MINT-Labs: <https://www.mint-labs-regensburg.de/> [19.6.2023];

Dr. Hans Riegel-Fachpreise: [Dr. Hans Riegel-Fachpreise - Universität Regensburg \(uni-regensburg.de\)](#) [17.8.2023];



Universität Regensburg

MINT & Gender: [aktuelle Drittmittelprojekte - Universität Regensburg \(uni-regensburg.de\)](https://www.uni-regensburg.de) [17.8.2023];

Studienfach „Naturwissenschaft und Technik“: <https://www.uni-regensburg.de/physik/naturwissenschaft-technik/startseite/index.html> [19.06.2023].

Netzwerk ff-frauen führen 2.0, abrufbar unter <https://www.regensburg.de/wirtschaft/wirtschaftsservice/projekt-und-netzwerkkoordination/ff-frauen-fuehren-2-0> [09.11.2023].

Personalbestand an bayerischen Hochschulen inklusive Universitätskliniken wächst im Jahr 2022 um 1,5 Prozent. Pressemitteilung 190/2023/57/B des Bayer. Landesamts für Statistik, abrufbar unter <https://www.statistik.bayern.de/presse/mitteilungen/2023/pm190/index.html> [20.10.2023].

Prüfungen an den Hochschulen im Prüfungsjahr Wintersemester und Sommersemester. Ausgewählte Strukturdaten zur Prüfungsstatistik 2022, Tabelle 9, abrufbar unter https://www.statistik.bayern.de/mam/produkte/veroeffentlichungen/statistische_berichte/b3320c_202200.pdf [24.10.2023].

Richtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm 2030. Bundesanzeiger vom 02.02.2023, abrufbar unter <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2023/02/2023-02-02-Bekanntmachung-Professorinnenprogramm.html> [02.11.2023].

Richtlinien für die Redaktion von Rechtsvorschriften (Redaktionsrichtlinien – RedR) des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst, abrufbar <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVwV312180-12> [29.11.2023].

Richtlinien für die Wahrnehmung und Organisation öffentlicher Aufgaben sowie für die Rechtsetzung im Freistaat Bayern (Organisationsrichtlinien – OR) des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst, abrufbar unter <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVwV96486-4#BayVwV96486-29> [29.11.2023]).

Studierende an den Hochschulen in Bayern. Wintersemester 2022/2023. Vorläufige Ergebnisse. Hg. v. Bayer. Landesamt für Statistik, abrufbar unter https://www.statistik.bayern.de/mam/produkte/veroeffentlichungen/statistische_berichte/b3110c_202222.pdf [31.07.2023].

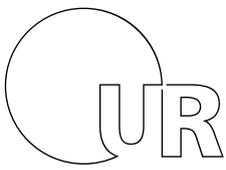
Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft: „Carearbeit braucht eine neue Wertigkeit“. CEWS-Interview mit der Soziologin Dr. Hanna Haag, in: CEWSjournal 2 (2023), abrufbar unter https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/CEWSjournal_2023_2_final.pdf [02.11.2023].

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an den Hochschulen in Bayern 2022, in: Personalbestand an den Hochschulen in Bayern. Stand: 1.12.2022, Hg. v. Bayer. Landesamt für Statistik, abrufbar unter https://www.statistik.bayern.de/mam/produkte/veroeffentlichungen/statistische_berichte/b3410c_202200.pdf [31.10.2023].

Zusammensetzung des Universitätsrats der UR 2023, abrufbar unter <https://www.uni-regensburg.de/universitaet/gremien/universitaetsrat/index.html> [02.11.2023].

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Anh.	Anhang
ARSP	Academic Research Sabbatical Programm
BayHIG	Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz
BayHschG	Bayerisches Hochschulgesetz
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DCNN	Dual Career Netzwerk Nordbayern
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
EMFT	(Fraunhofer-Inst. für) Elektronische Mikrosysteme und Festkörper-Technologien
ERC-Grant	European Research Council Grant
EUL	Erweiterte Universitätsleitung
Fak.	Fakultät
FGB	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte (für Frauen in Wissenschaft und Kunst)
FKN	Frei kombinierbares Nebenfach (= B.A.-Nebenfach)
GK	Gleichstellungskonzept
GRK	Graduiertenkolleg
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
HEP	Hochschulentwicklungsplan 2025
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HTA	Hightech Agenda Bayern
HV	Hochschulvertrag der Universität mit dem StMWK
IOR	Institut für Ostrecht
IOS	Leibniz-Institut für Ost- und Südosteuropaforschung
ITEM	(Fraunhofer-)Institut für Toxikologie und Experimentelle Medizin
LIT	Leibniz-Institut für Immuntherapie
M, m	männlich
MCN	MedizinCampus Niederbayern
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
PKGG	Fakultät für Philosophie, Kunst-, Geschichts- und Gesellschaftswissenschaften
PP II	Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder II (2013-2017)
PP III	Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder III (2018-2022)
RCI	Regensburger Centrum für Interventionelle Immunologie
RUL	Regensburger Universitätszentrum für Lehrerbildung
RUN	Regensburger Zentrum für Ultraschnelle Nanoskopie
SDG	Sustainable Development Goals (Nachhaltigkeitsziele) der Vereinten Nationen
SFB	Sonderforschungsbereich
SFB/TRR	Transregio-Sonderforschungsbereich



Universität Regensburg

SLK	Fakultät für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften
SoSe	Sommersemester
StMWK	Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
TT	Tenure Track
UGB	Universitätsgleichstellungsbeauftragte (für Frauen in Wissenschaft und Kunst)
UKR	Universitätsklinikum Regensburg
UL	Universitätsleitung
UR	Universität Regensburg
Vertr.	Vertretungen, Vertretungsprofessuren
VZÄ	Vollzeitäquivalente
W, w	weiblich
WIN	Zentrum zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses
WiSe	Wintersemester
ZGK	Zusatzstudium Genderkompetenz mit Abschluss Zertifikat
ZV	Zielvereinbarung zwischen der UR und dem StMWK