



Gleichstellung in Forschung und Lehre  
an der Fakultät Sprache, Literatur- und Kulturwissenschaften (SLK)  
der Universität Regensburg

Evaluation des Gleichstellungskonzepts 2009-2019 sowie  
Zielsetzungen 2020-2025

## Inhalt

1. Gleichstellungsrelevante Strukturen an der Fakultät SLK
  - 1.1 Fakultätsfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen
  - 1.2 Mittel Finanzielles Anreizsystem (FAS)
  
2. Gleichstellungsmaßnahmen auf personaler Ebene
  - 2.1 Geschlechterrelationen und Handlungsbedarf
  - 2.2 Die Ebene der Professuren
    - 2.2.1 Professuren UR und Fakultät SLK
    - 2.2.2 Institutsspezifische Kennzeichen
    - 2.2.3 Berufungsgeschehen an der Fakultät SLK 2009-2018
  - 2.3 Nachwuchswissenschaftlerinnen
    - 2.3.1 Studierende
    - 2.3.2 Promotionen
    - 2.3.3 Habilitationen
    - 2.3.4 Wissenschaftliches Personal (Mittelbau)
  
3. Awareness
  - 3.1 Gender in Forschung und Lehre
  - 3.2 Gendergerechte Sprache
  - 3.3 Sichtbarkeit von Frauen
  
4. Familienfreundliches Umfeld
  
5. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt
  
6. In-Kraft-Treten und Laufzeit

## **Evaluation des Gleichstellungskonzepts 2009-2019 sowie Zielsetzungen 2020-2025**

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Leitprinzip der Universität Regensburg und wird bei allen universitären Vorgängen berücksichtigt.“ Dieser programmatische Satz aus der Präambel der Grundordnung der UR seit 2007 prägt auch die konzeptionellen Leitlinien der Fakultät SLK. Als erste der Fakultäten der UR hat die Fakultät SLK (damals noch Philosophische Fakultät IV) im Herbst 2008 ein Gleichstellungskonzept verabschiedet. Nach nunmehr gut 10 Jahren soll dieses nun evaluiert werden und wo nötig revidiert und durch neue Maßnahmen und neue Zielsetzungen ergänzt werden.

### **1. Gleichstellungsrelevante Strukturen an der Fakultät SLK**

Als fest verankerte gleichstellungsrelevante Strukturen an der Fakultät sind vor allem die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen und die Mittel aus dem Finanziellen Anreizsystem zu nennen.

#### **1.1 Fakultätsfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen**

Gemäß den gesetzlichen Vorgaben und ihrem Auftrag, für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern Sorge zu tragen und auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weiblichen Lehrpersonen und Studierenden zu achten, sitzt die Frauenbeauftragte in allen wichtigen Gremien und Kommissionen der Fakultät, insbesondere im Fakultätsrat. Außerdem ist die Frauenbeauftragte (oder eine ihrer Vertreterinnen) mit vollem Stimmrecht Mitglied in allen Berufungskommissionen. Sie unterstützt die Förderung qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen; dazu verfügt sie über Mittel aus dem Finanziellen Anreizsystem der Universität Regensburg (FAS). Außerdem ist die Frauenbeauftragte (oder eine ihrer Vertreterinnen) gutachterisch tätig im Zusammenhang mit der Vergabe von Stipendien.

Die Fakultätsfrauenbeauftragte kooperiert eng mit dem Büro der Frauenbeauftragten der Universität und in regelmäßigen Sitzungen mit den Frauenbeauftragten aller anderer Fakultäten der Universität.

Neben diesen regulären, gesetzlich verankerten Aufgaben sind im Evaluationszeitraum folgende weitere Projekte der Frauenbeauftragten zu verzeichnen:

- die Konzeption und Verankerung von Vorschlägen für eine geschlechtergerechte Sprache an der Universität Regensburg im Jahre 2012,
- Überarbeitung und Neukonzeption eines Leitfadens und eines Flyers für Gendergerechte Sprache an der Universität Regensburg im Jahr 2019,
- der Gewinn des Gleichstellungspreises der Universität Regensburg im Jahre 2011/2012 (zum dritten Mal nach 2005/2006 und 2007/2008).

Das Team der Frauenbeauftragten der Fakultät SLK zeichnet sich durch eine hohe Kontinuität aus, die Fakultätsfrauenbeauftragte ist seit 2003 im Amt, die erste Stellvertreterin seit 2012.

Die Fakultätsfrauenbeauftragte wird seit 2011/2012 für ihre Aufgaben durch eine Lehrdeputatsreduktion entlastet.

#### **1.2 Mittel Finanzielles Anreizsystem (FAS)**

Die Fakultätsfrauenbeauftragten erhalten von der Universitätsleitung finanzielle Mittel für das Finanzielle Anreizsystem (FAS) zur Förderung der Gleichstellung der Universität Regensburg. Damit werden Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen ihrer Qualifikation individuell gefördert. Diese Mittel werden nach einem in der Konferenz der Frauenbeauftragten festgelegten Schlüssel, der Größe, Gleichstellungsbemühungen und andere Parameter berücksichtigt, auf die einzelnen Fakultäten verteilt. Im Jahr 2014 wurden diese Mittel spürbar erhöht.

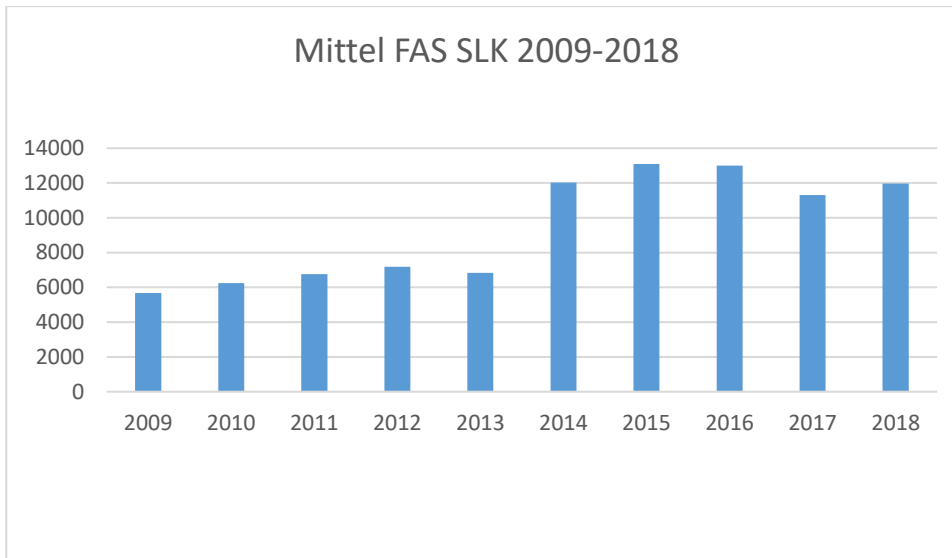


Abbildung 1: Mittel aus dem Finanziellen Anreizsystem, jährliche Zuweisung 2009-2018<sup>1</sup>

Es handelt sich hier um ein wichtiges und effizientes Instrument der Förderung vor allem von Promovierenden, aber auch von Postdocs und Habilitierenden.

Die Mittel (ergänzt durch die Gewinne aus dem Gleichstellungspreis) werden an der Fakultät SLK vor allem für Stipendien zum Promotionanschub, Unterstützung bei Reisekosten zu Tagungen/Kongressen oder Forschungszwecken, Druckkostenzuschüsse (vor allem für Dissertationen) und für SHK-Mittel für Habilitandinnen verwendet.

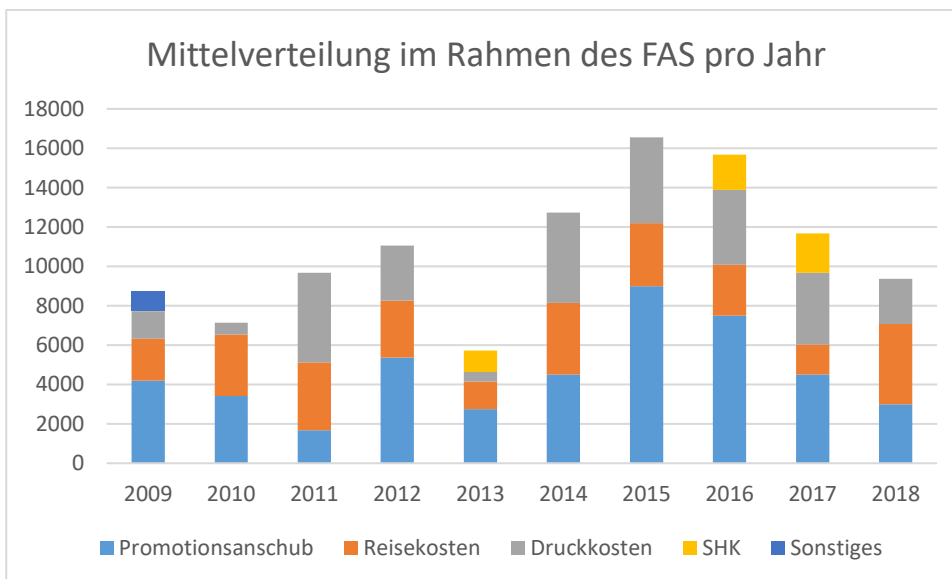


Abbildung 2: Verteilung der Mittel aus dem Finanziellen Anreizsystem nach Posten und Jahren

Diese Mittel werden äußerst effizient eingesetzt. Dabei zeigen die einzelnen Posten der Förderung unterschiedliche Wirkungen. Die Verteilung war gesamt betrachtet wie folgt:

<sup>1</sup> Zahlen zu den Abbildungen 1 – 3 aus Erhebungen der Fakultätsfrauenbeauftragten

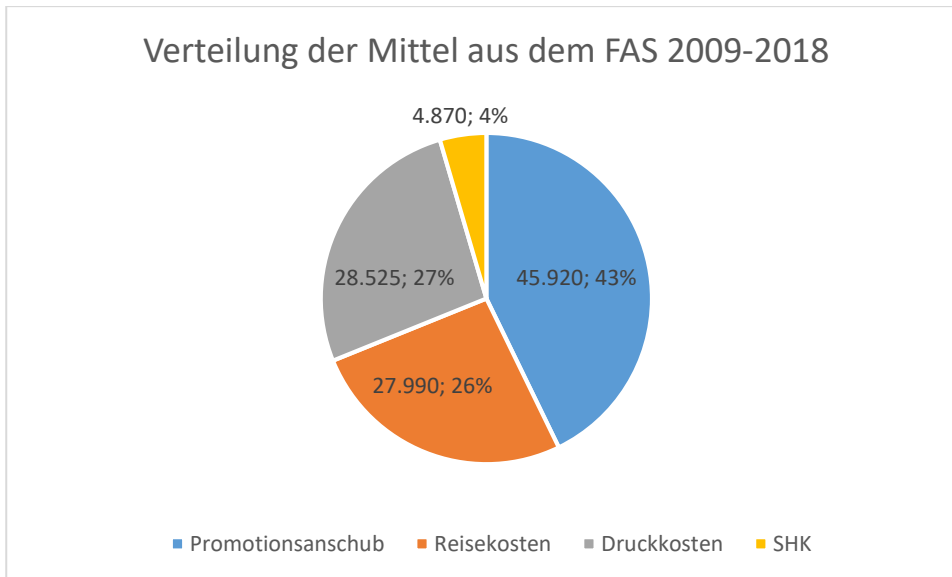


Abbildung 3: Anteile der einzelnen Förderposten im Gesamtzeitraum

Die Stipendien zum **Promotionsanschub**, die mit gesamt fast 46.000 Euro (= 43%) den größten Posten ausmachen, sollen dazu dienen, die Zeit zwischen dem Studienabschluss und dem Beginn der Promotion zu überbrücken; sie sollen die Erstellung aussagekräftiger Exposees und damit z.B. Stipendienbewerbungen ermöglichen. Die Fakultät SLK hat in den letzten Jahren die Mittel des FAS besonders dafür eingesetzt. In den 10 Jahren (2009-2010) wurden damit 29 Promovendinnen gefördert. Die **Reisekosten** sind ebenfalls ein wichtiges Mittel der Förderung, das der internationalen Vernetzung und Sichtbarkeit unserer Nachwuchswissenschaftlerinnen dient. Mit den insgesamt knapp 28.000 Euro wurden in den vergangenen 10 Jahren 118 Tagungs- oder Forschungsreisen gefördert. Die **Druckkosten**unterstützung wiederum ist ein wichtiges Mittel, da es vielen Promovendinnen dadurch oft erst ermöglicht wird, in angesehenen Verlagen ansprechende Bücher zu publizieren, was in den Fächern der SLK immer noch ein wichtiger karrierefördernder Aspekt ist. Erfreulich sind schließlich auch die Synergieeffekte bei der Förderung von **SHKs für Habilitandinnen**, wo in mehreren Fällen SHKs eingestellt wurden, die später ihrerseits wiederum eine wissenschaftliche Laufbahn eingeschlagen haben.

Die Zugehörigkeit der durch das FAS geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen erstreckt sich weitgehend über alle Institute der Fakultät. Die Frauenbeauftragte informiert in regelmäßigen Abständen die professoralen Kollegen und Kolleginnen über diese Fördermöglichkeiten. Dies und der Informationsfluss unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen selbst stellt weitgehend sicher, dass alle anvisierten Wissenschaftlerinnen von den Fördermöglichkeiten erfahren.

Insgesamt ist das FAS ein wichtiges und sehr effizientes Mittel zur Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen. Es soll in der beschriebenen Weise fortgeführt werden. Änderungsbedarf besteht nicht.

## 2. Gleichstellungsmaßnahme auf personaler Ebene

Das Gleichstellungskonzept von 2008 formuliert hier: „Die zentralen Bestrebungen der Fakultät SLK bestehen in Gleichstellungsmaßnahmen auf personaler Ebene: Ziel ist, auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsebenen einen ausgewogenen Anteil von Männern und Frauen zu erreichen. Die Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und Qualifikation ist dabei selbstverständlich vorausgesetzt. Es wird hier auf eine konkrete quantitative Zielvorgabe, wie sie etwa das Kaskadenmodell impliziert, verzichtet. Eine in etwa paritätische Verteilung von Männern und Frauen auf den verschiedenen Ebenen, insbesondere dort, wo Frauen bisher unterrepräsentiert sind, scheint vernünftig und den strukturellen Gegebenheiten der Fakultät SLK angemessen.“

Die Entwicklung seit 2009 und der Ist-Stand stellen sich dar wie folgt.

## 2.1 Geschlechterrelationen und Handlungsbedarf

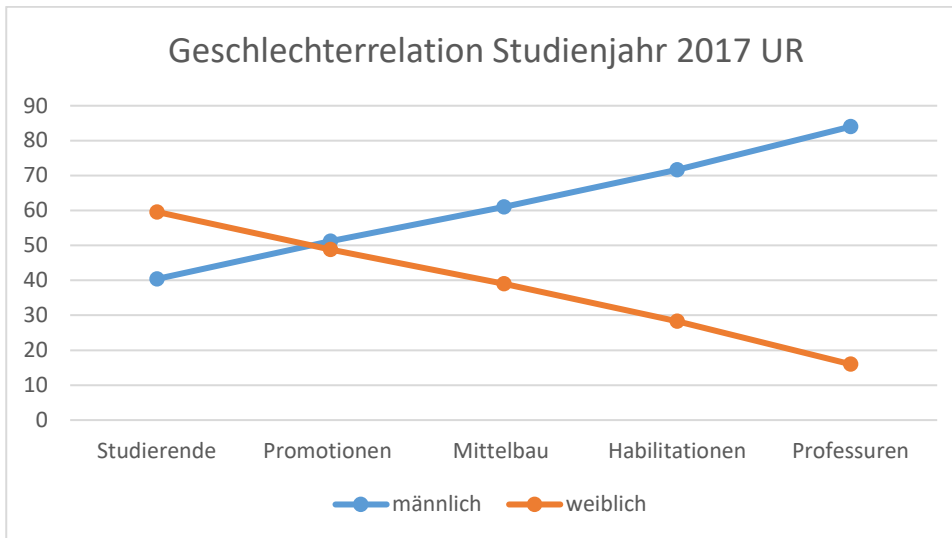


Abbildung 4: Geschlechterrelationen an der UR<sup>2</sup>

Die Abbildung 4 zeigt bezogen auf die gesamte Universität Regensburg die in der Wissenschaft bekannte Schere in der Relation von Männern und Frauen auf den verschiedenen Karrierestationen. Auch die Fakultät SLK weist (gemessen im Durchschnitt der Jahre 2015-2018) grundsätzlich diese Schere auf:

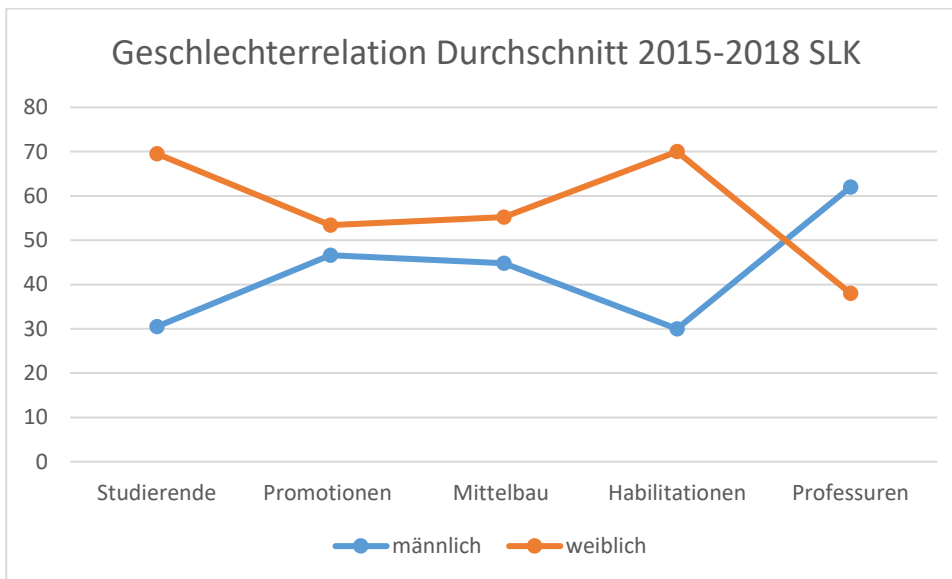


Abbildung 5: Geschlechterrelation im Durchschnitt 2015-2018 an der Fakultät SLK

Noch deutlicher wird die Schere in der unten stehenden Abbildung 6, bei der die Daten der Habilitationen nicht angeführt sind, da die Fallzahlen zu gering und damit zu wenig aussagekräftig sind; dafür wird zusätzlich eine Differenzierung nach Art der Professuren angezeigt. Während universitätsweit die Schere im Sinne eines überwiegenden Anteils männlicher Wissenschaftler schon auf der Ebene der Promotionen aufgeht, ist dies in der Fakultät SLK erst etwas später der Fall, nämlich bei den Professuren. Hier besteht der größte Handlungsbedarf.

<sup>2</sup> Zahlen zu den Abbildungen 4-9 aus dem Datenreport der Universitätsfrauenbeauftragten und der Koordinationsstelle Chancengleichheit und Familie der UR

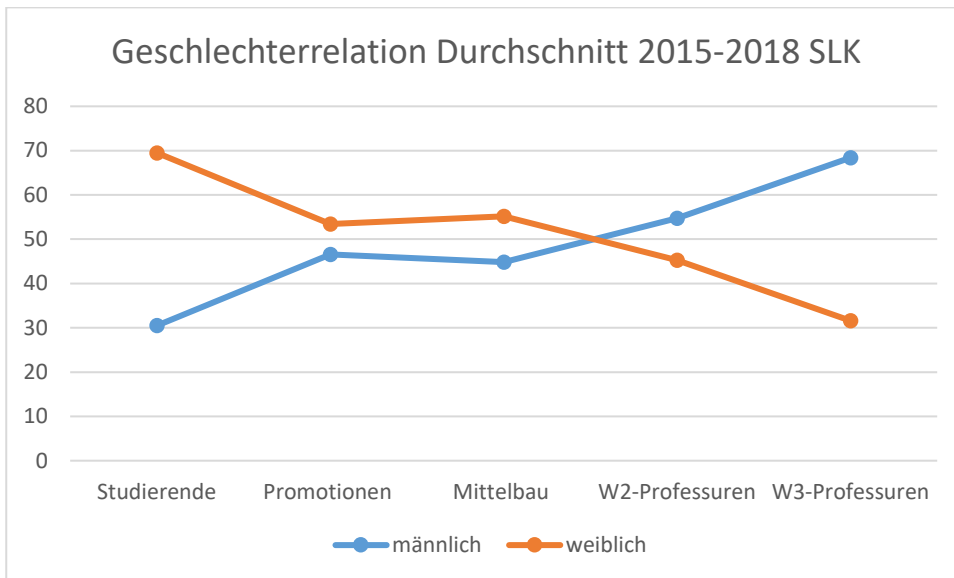


Abbildung 6: Geschlechterrelation im Durchschnitt 2015-2018 an der Fakultät SLK (ohne Habilitation, mit Differenzierung bei den Professuren)

## 2.2 Die Ebene der Professuren

### 2.2.1 Professuren UR und Fakultät SLK

Im Vergleich der Fakultäten der UR im Hinblick auf die Besetzung von Professuren steht die Fakultät SLK zum Stichtag 1.12.2018 mit einem Anteil von knapp 40% weibliche Besetzungen einigermaßen gut da.

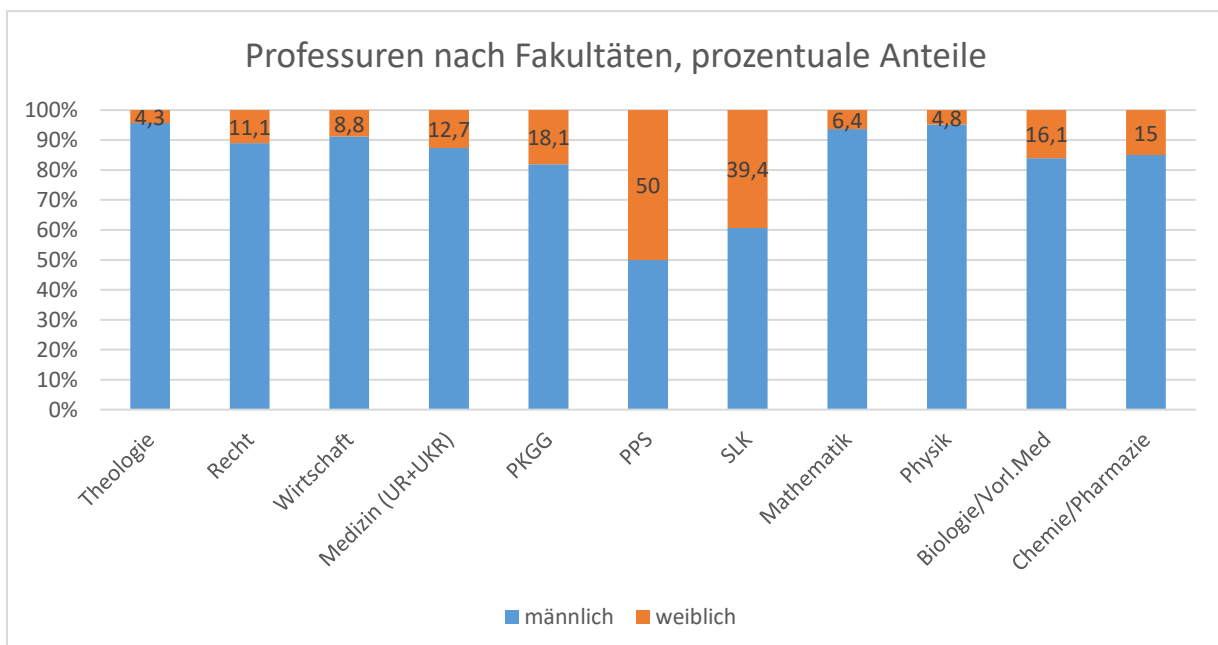


Abbildung 7: Professuren nach Fakultäten der UR, prozentual (ohne Vertretungen, Stichtag 1.12.2018)

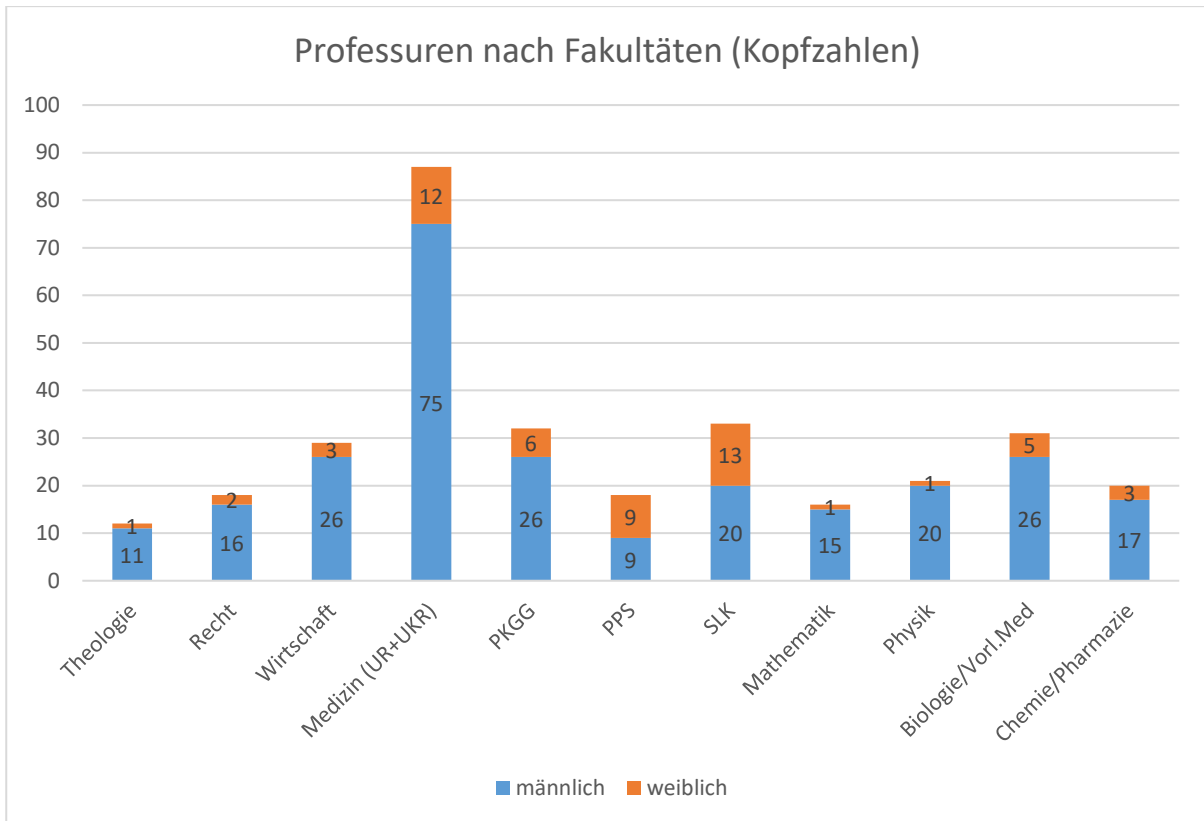


Abbildung 8: Professuren nach Fakultäten der UR, Kopfzahlen (ohne Vertretung, Stichtag 1.12.2018)

Betrachtet man die Entwicklung der Besetzungen, so zeigt sich, dass die im Gleichstellungskonzept von 2008 entworfenen Maßnahmen insgesamt Wirkung zeigen: der Anteil der Professorinnen ist im Beobachtungszeitraum leicht gestiegen, der der männlichen Professoren dagegen gesunken.

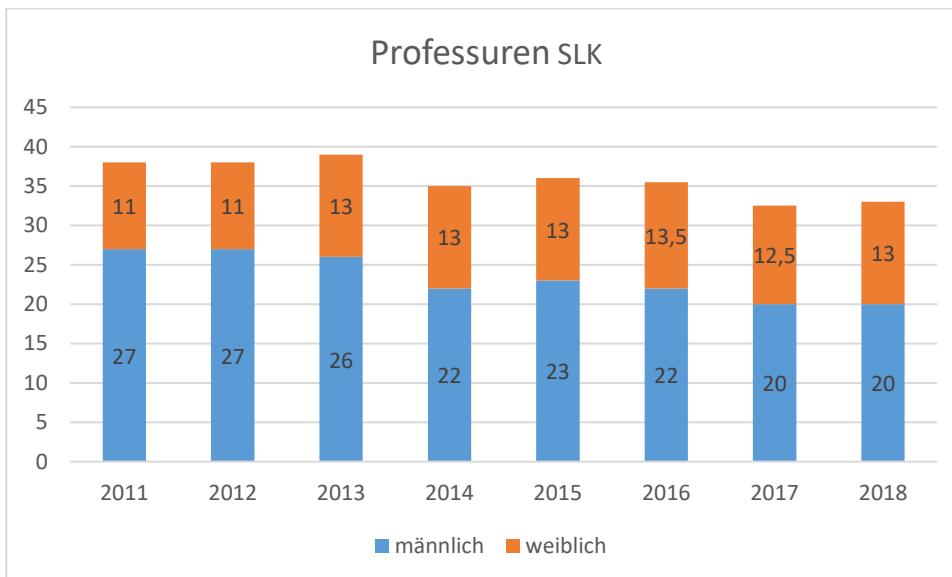


Abbildung 9a: Professuren der SLK 2011-2018, Kopfzahlen, Gesamtentwicklung



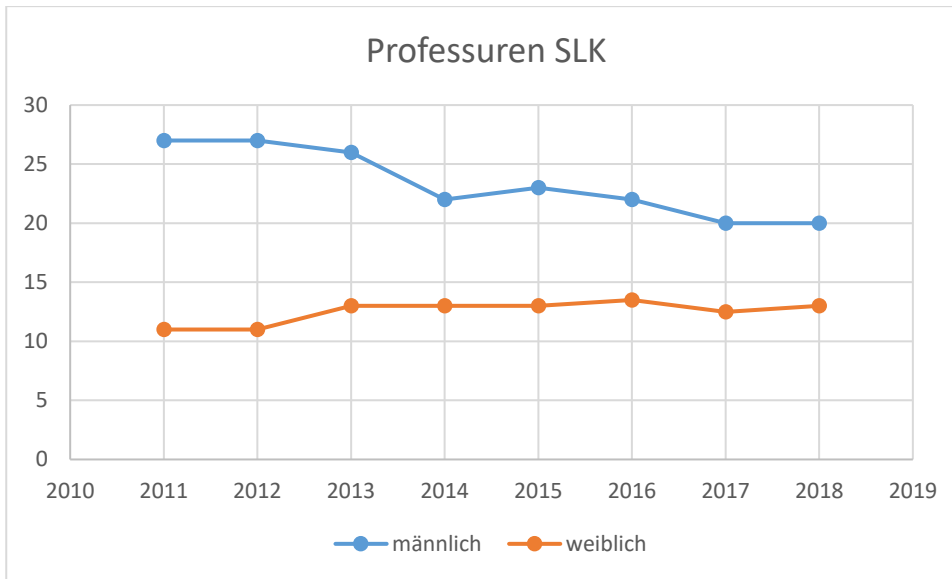


Abbildung 9b: Professuren der SLK 2011-2018, Kopfzahlen, Einzelentwicklung

### 2.2.2 Institutsspezifische Kennzeichen

Der Anteil weiblicher und männlicher Professuren schwankt in den einzelnen Instituten der Fakultät SLK allerdings stark.

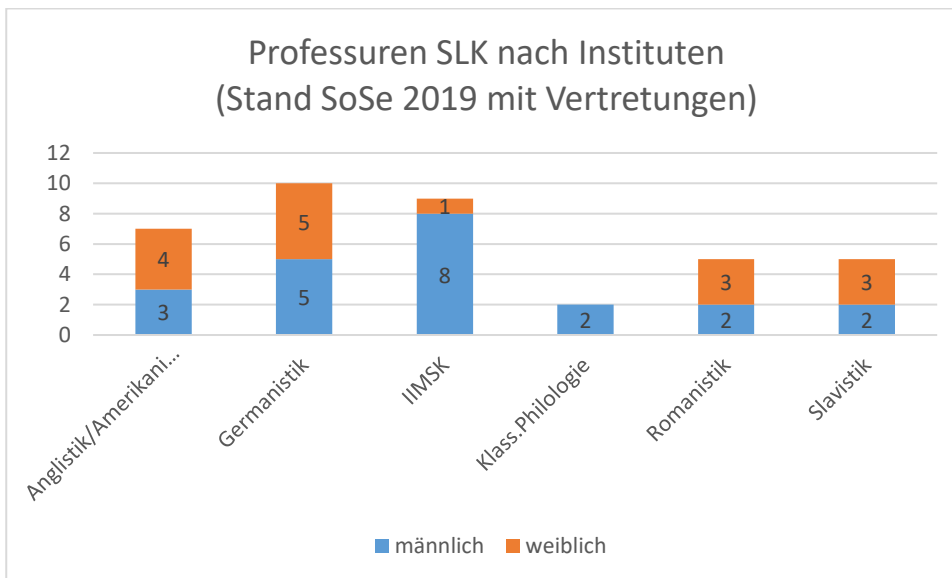


Abbildung 10: Institutsspezifische Verteilung der männlich und weiblich besetzten Professuren (Sommersemester 2019 mit Vertretungsprofessuren, Erhebung der Fakultätsfrauenbeauftragten)

### 2.2.3 Berufungsgeschehen an der Fakultät SLK 2009-2018

Im Zusammenhang mit den Berufungen wurde im Evaluationszeitraum eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, wie sie im Gleichstellungskonzept von 2008 auch formuliert waren.

**Besetzung der Berufungsausschüsse:** Zielvorgabe war die Besetzung aller Berufungskommissionen mit mindestens einer weiteren stimmberechtigten Frau (neben der Fakultätsfrauenbeauftragten), nach Möglichkeit aus dem Bereich der Professorinnen. Dieses Ziel hat die SLK gut erfüllt.

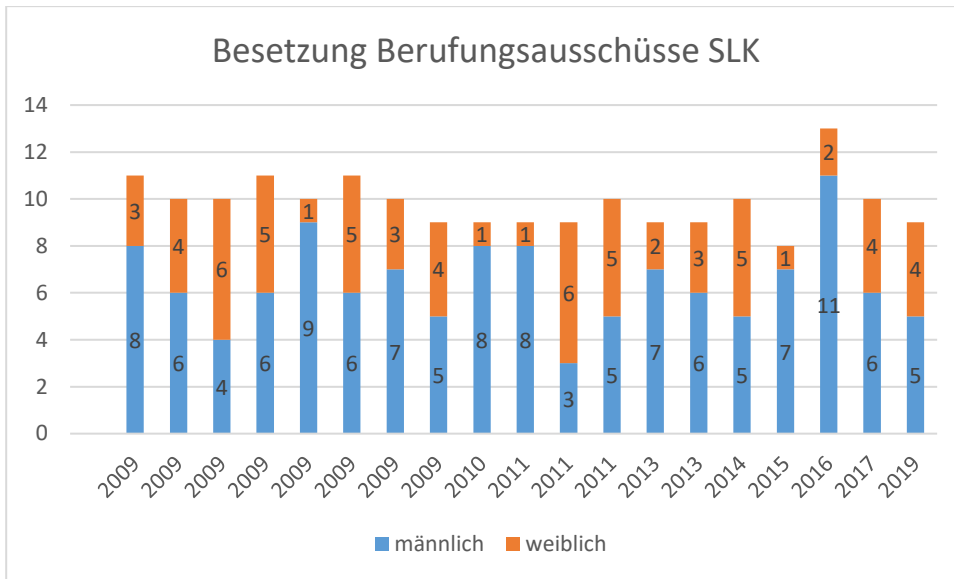


Abbildung 11: Geschlechterdifferenzierte Besetzung der Berufungsausschüsse der Fakultät SLK <sup>3</sup>

**GutachterInnen:** Zielvorgabe im Gleichstellungskonzept von 2008 war, gezielt externe fachkompetente Gutachterinnen einzuwerben. Auch dieses Ziel ist mit 44% weiblichen Gutachtern über die Jahre gut erreicht.

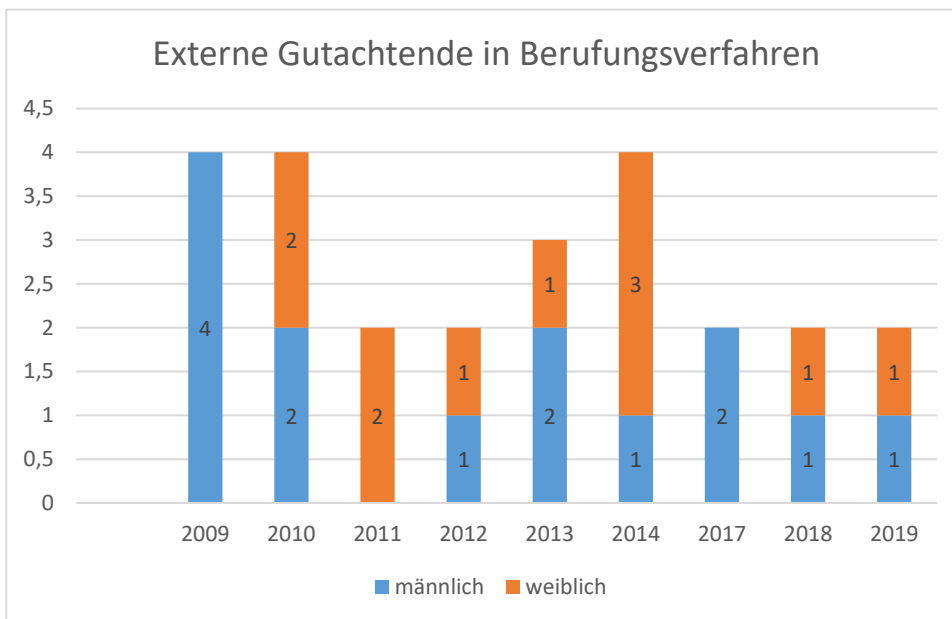


Abbildung 12a: Geschlechterrelation externe Gutachtende in Berufungsverfahren (soweit ermittelbar)

<sup>3</sup> Zahlen zu den Abbildungen 11-14 vom Dekanat SLK, ergänzt durch Erhebungen der Fakultätsfrauenbeauftragten

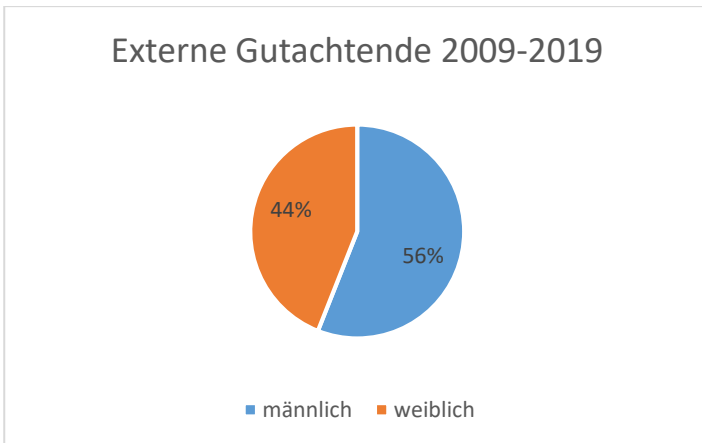


Abbildung 12b: Geschlechterrelation externe Gutachtende gesamt (soweit ermittelbar)

**Berufungsvorschlagslisten:** Bei der Anzahl der Personen auf den Berufungslisten nehmen weibliche Kandidaten über die beobachteten Jahre mit 41% einen ordentlichen Platz ein.

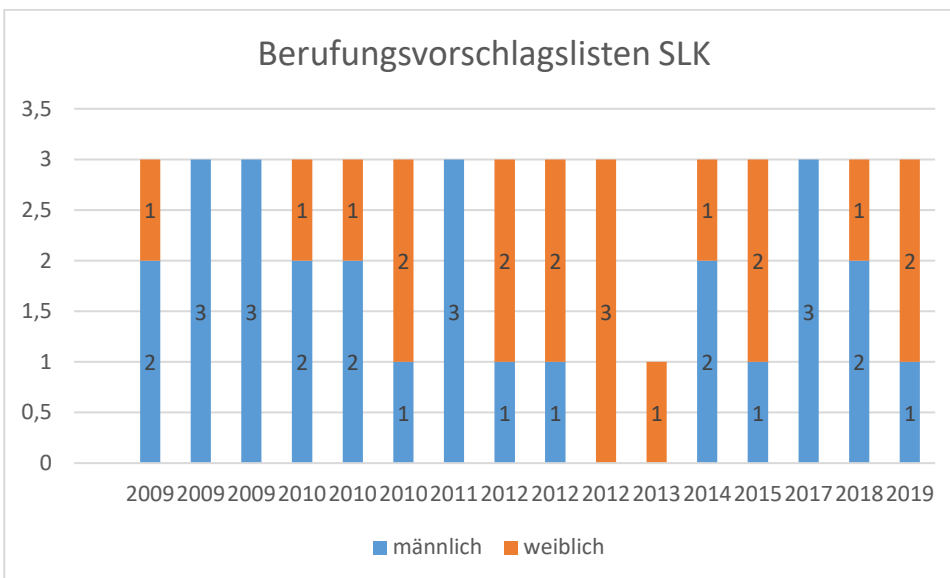


Abbildung 13: Geschlechterrelation Besetzung der Berufungsvorschlagslisten

**Berufungsbilanz:** Die Berufungsbilanz ist allerdings trotz all dieser Maßnahmen wenig erfreulich: von 15 Berufungen wurden nur drei Professuren mit Frauen besetzt (20%).

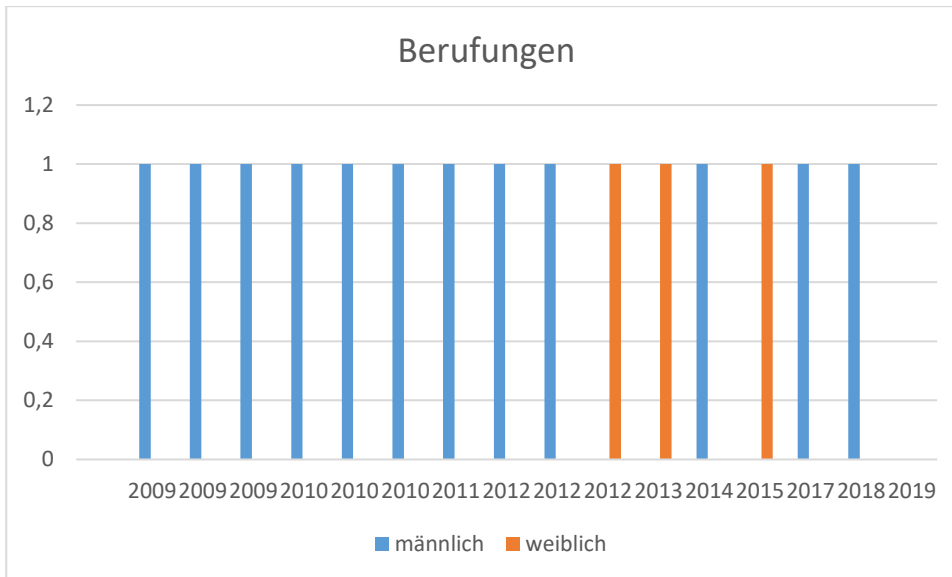


Abbildung 14: Geschlechterrelation Berufungen

## 2.2.4 Maßnahmen und Zielvorgaben bei der Besetzung von Professuren

Hier muss in Zukunft verstärkt dafür Sorge getragen werden, dass auch in der Fakultät SLK Frauen auf den Berufungslisten aussichtsreiche erste Plätze einnehmen und berufen werden.

**Maßnahmen:** Angelehnt an die Vorschläge des universitären Gleichstellungskonzeptes der UR zur Modifikation des Berufungsverfahrens sollen folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Berufungsausschüsse sollen möglichst geschlechtsparitätisch besetzt werden.
- In der ersten Sitzung informiert der/die Vorsitzende die Ausschussmitglieder über den Themenbereich Gendersensibilität und zu Frauen möglicherweise diskriminierenden Bewertungsmaßstäben nach Maßgabe der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG.
- In der ersten Sitzung prüft der Ausschuss auf inhaltlicher Basis, ob der Bewerberinnenanteil dem Anteil identifizierter, geeigneter Kandidatinnen entspricht. Ist dies nicht der Fall, sollen mindestens zwei für die Stelle qualifizierte Frauen identifiziert und zur Bewerbung aufgefordert werden.
- Die Bemühungen um eine angemessene Beteiligung von Frauen im Berufungsausschuss sowie um geeignete Bewerberinnen sind bei der Erstellung des Berufungsvorschlages vom/von der Ausschussvorsitzenden zu belegen.
- Wenn die Berufungsvorschlagsliste keine Frauen enthält oder wenn Frauen nur den zweiten oder dritten Platz der Vorschlagsliste einnehmen, ist dies vom/von der Ausschussvorsitzenden gesondert zu begründen.

**Zielvorgabe 2020-2025:** die Zielvorgabe ist, den Anteil der weiblich besetzten Professuren in der Fakultät SLK kontinuierlich zu erhöhen, so dass im Jahr 2025 die Fakultät SLK einen Frauenanteil von 45% aufweist.

## 2.3 Nachwuchswissenschaftlerinnen

### 2.3.1 Studierende

Der Anteil der weiblichen Studierenden liegt in der Fakultät SLK traditionell hoch, er ist allerdings in den letzten Jahren leicht gesunken: von 72,5% im Jahre 2011 auf 68% im Jahr 2018. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Anteil männlicher Studierender absolut gesehen leicht gestiegen ist, der der weiblichen Studierenden dagegen deutlich gefallen ist: von 3690 im Jahr 2011 auf 3257 im Jahr 2018.

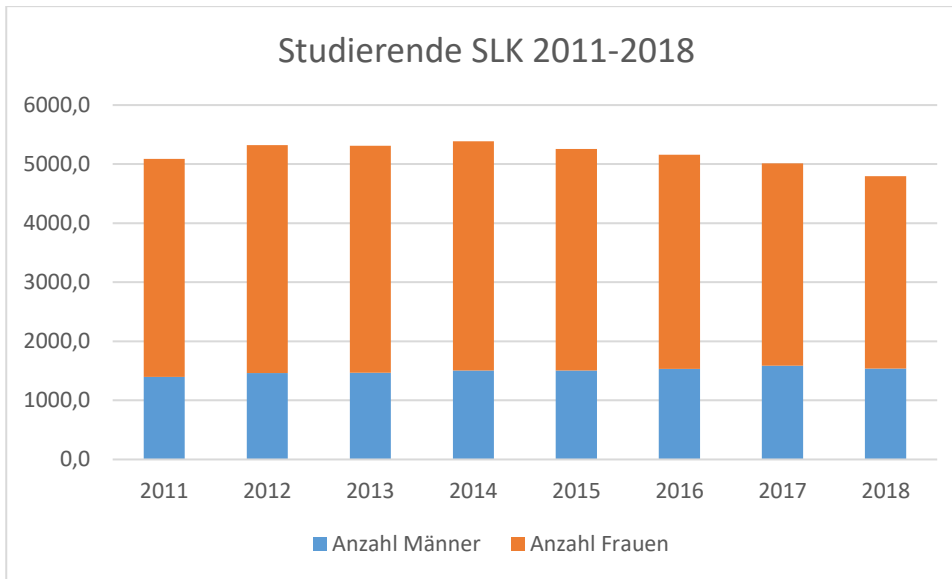
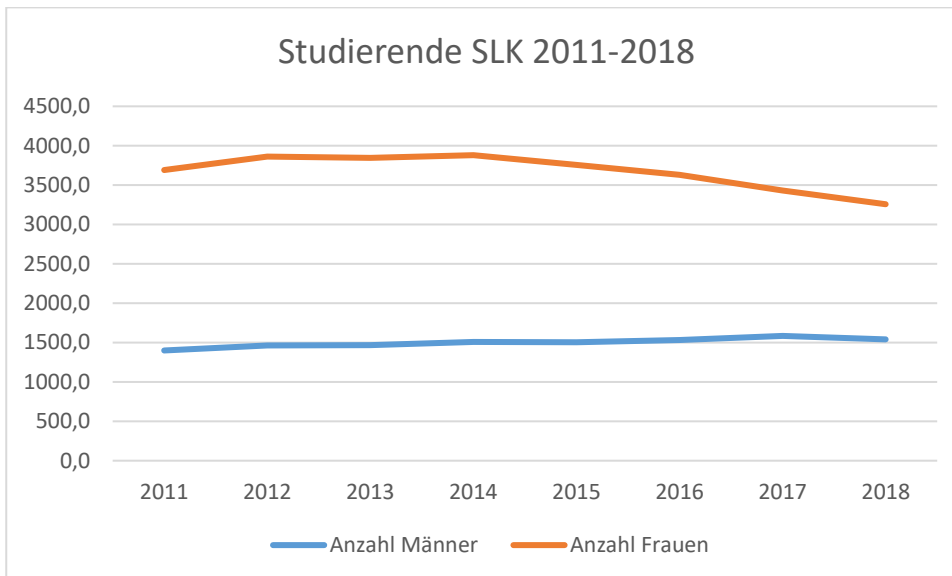
Abbildung 15a: Geschlechterrelation Studierende der SLK (Gesamtentwicklung)<sup>4</sup>

Abbildung 15b: Geschlechterrelation Studierende der SLK, Einzelentwicklung

Geschlechtsspezifische Maßnahmen zur Anwerbung von Studierenden an der Fakultät SLK sind nicht erforderlich.

### 2.3.2 Promotionen

Der Anteil der Promotionen von Frauen schwankt in den einzelnen Jahren deutlich, von 76,5% Frauen im Jahr 2015 zu 38,5% im Jahr 2017. Im Mittel über die evaluierten Jahre sind Frauen mit 55% leicht in der Überzahl.

<sup>4</sup> Zahlen zu den Abbildungen 15-17 und 21 aus dem Datenreport der Universitätsfrauenbeauftragten und der Koordinationsstelle Chancengleichheit und Familie der UR

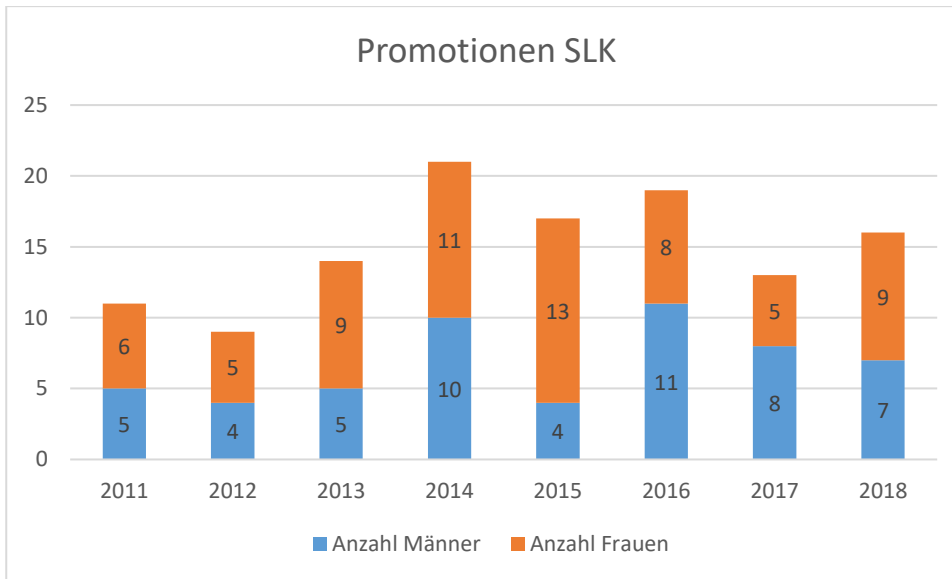


Abbildung 16a: Geschlechterrelation Promotionen (Kopfzahlen)

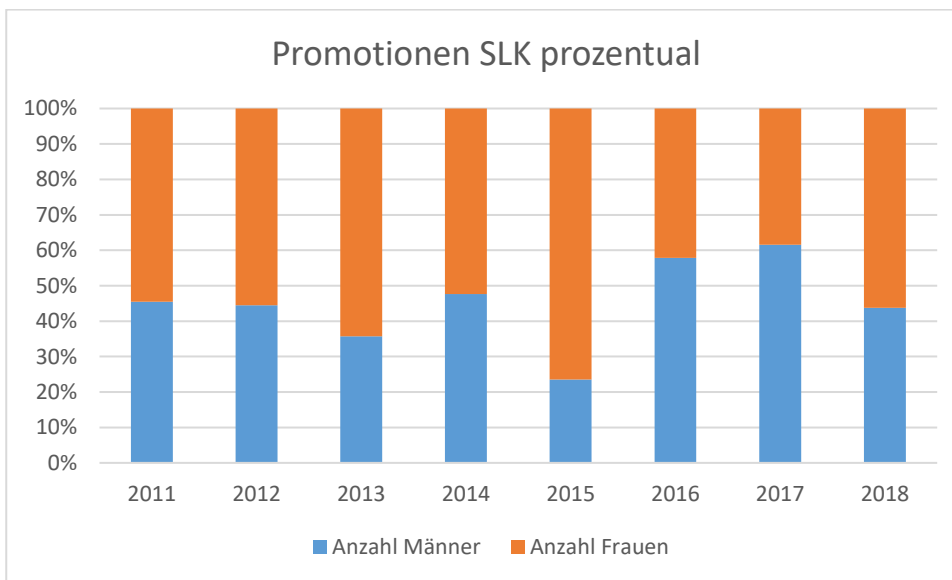


Abbildung 16b: Geschlechterrelation Promotionen prozentual

Die Fakultät SLK setzt einige Instrumente ein, um Frauen bei der Promotion zu unterstützen: zum einen die fakultätsspezifischen Mittel aus dem finanziellen Anreizsystem (siehe oben), die Promotionen anschieben und Forschungsreisen und Druckkosten finanziell unterstützen. Darüber hinaus sind die Promovendinnen der Fakultät SLK immer erfolgreich in den Bewerbungen um (Promotionsabschluss-)Stipendien aus dem Bayerischen Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, die universitätsweit vergeben werden. Schließlich nehmen die Promovendinnen auch an den universitätsweiten Mentorsprogrammen teil.

Die erwähnten Unterstützungen sollen in gleicher Weise fortgeführt werden, der Anteil der Promotionen soll auch weiterhin bei 55% bis 60% weiblicher Promovierender liegen.

### 2.3.3 Habilitationen

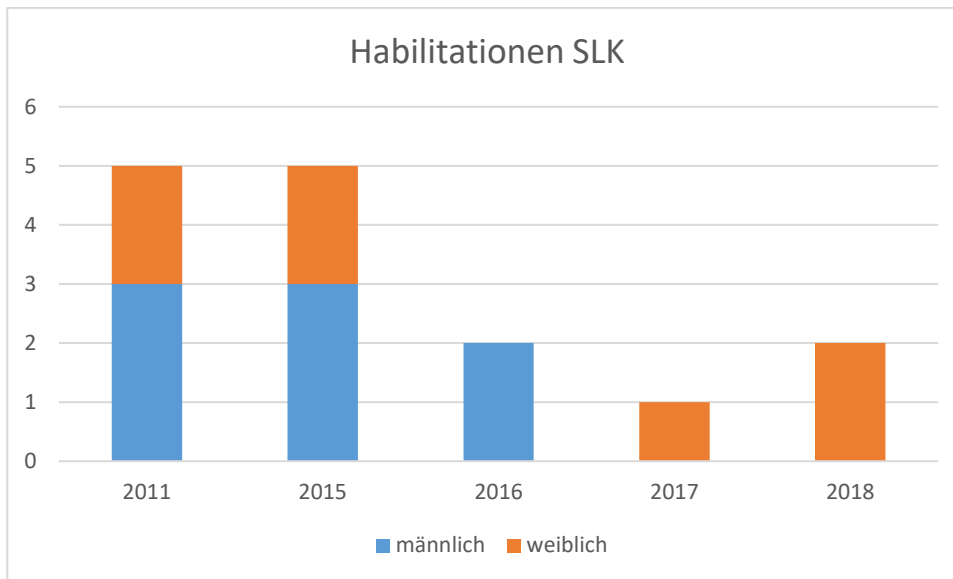


Abbildung 17: Geschlechterrelation Habilitationen (Kopffzahlen)

Die Anzahl der Habilitationen in der Fakultät SLK ist insgesamt nicht sehr hoch, in den Jahren 2012 bis 2014 ist keine zu verzeichnen, im gesamten Zeitraum 2011-2018 stehen 8 männliche 7 weiblichen Habilitierenden gegenüber (entspricht 46% Frauenanteil). Dies ist prozentual eine erfreuliche Steigerung gegenüber einem Frauenanteil von 30%, wie er im Gleichstellungskonzept von 2008 genannt wird.

Zielvorgabe war dort, den Anteil von Habilitandinnen gezielt zu steigern, um auch auf dieser Qualifikationsebene paritätische Verhältnisse herzustellen. Potentielle Betreuer und Betreuerinnen sollen dazu gezielt und verstärkt weibliche Wissenschaftlerinnen zur Habilitation und damit zum Eintritt in eine akademische Karriere ermutigen und versuchen, strukturellen Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen aktiv entgegenzuwirken.

Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Habilitierender zwischen 2009-2018: Die Fakultät SLK hat sich bemüht, auch in den Habilitationsverfahren für eine angemessene Berücksichtigung weiblicher Wissenschaftler zu sorgen. Das betrifft die Besetzung der Mentorate und der Gutachtenden. Die Übersichten zeigen, dass diese Bemühungen vor allem bei den Gutachtenden Wirkung zeigen; sie können und sollen aber durchaus verstärkt werden.

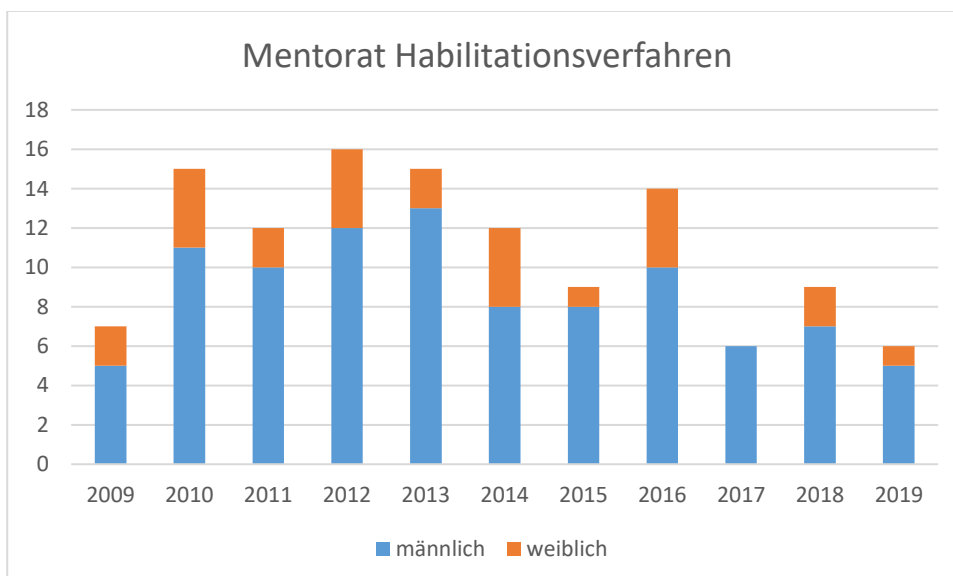


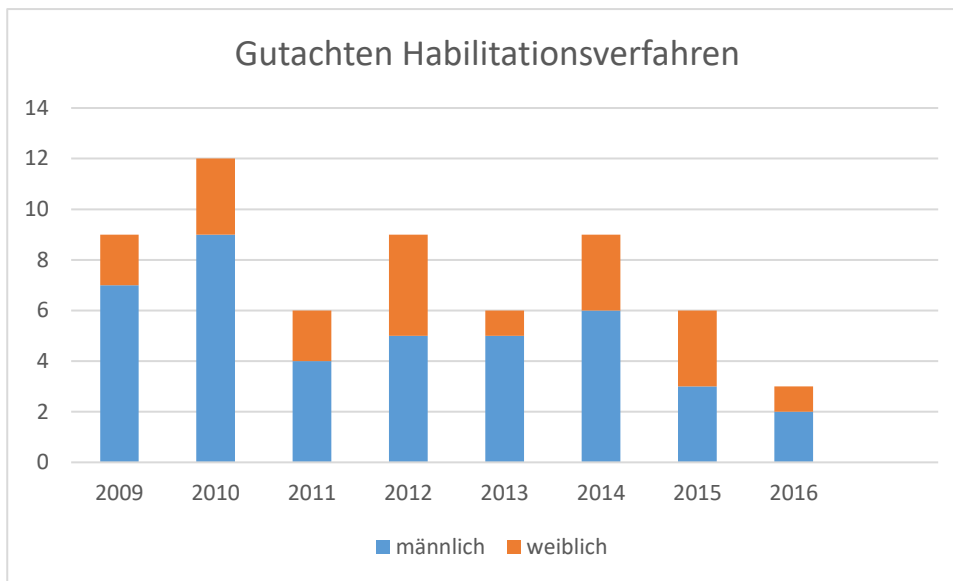
Abbildung 18: Geschlechterrelation Besetzung der Habilitationsmentorat<sup>5</sup>

Abbildung 19: Geschlechterrelation Habilitationsgutachtenden

Geschlechterrelation in Habilitationsverfahren gesamt 2009-2019 (soweit Zahlen vorlagen)

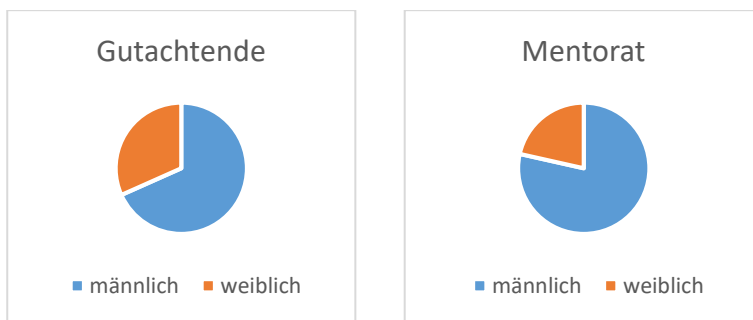


Abbildung 20: Geschlechterrelation Habilitationsverfahren gesamt 2009-2019

Weibliche Habilitierende werden in der Fakultät SLK darüberhinaus in ähnlicher Weise unterstützt wie die Promovendinnen: durch Mittel aus dem FAS, wobei hier neben Unterstützung von Reisen und Druckkosten auch die Möglichkeit eigener SHKs dazu kommt; darüber hinaus stehen für Habilitierende auch die Stipendien aus dem Bayerischen Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre zur Verfügung, von dem auch Wissenschaftlerinnen der SLK profitiert haben, sowie die Unterstützung durch das Mentorsprogramm der UR, an dem in den einzelnen Staffeln viele Kandidatinnen der SLK erfolgreich teilgenommen haben. Auch weitere zentrale Angebote, wie etwa das Berufungstraining, seien hier positiv hervorgehoben.

Insgesamt sollen die genannten fakultätsspezifischen Maßnahmen zur Förderung der Habilitation von weiblichen Wissenschaftlern weitergeführt werden mit dem Ziel, stabil mindestens eine 50%-Quote weiblicher Habilitierender zu erreichen.

<sup>5</sup> Zahlen zu den Abbildungen 18-20 vom Dekanat SLK



### 2.3.4 Wissenschaftliches Personal (Mittelbau)

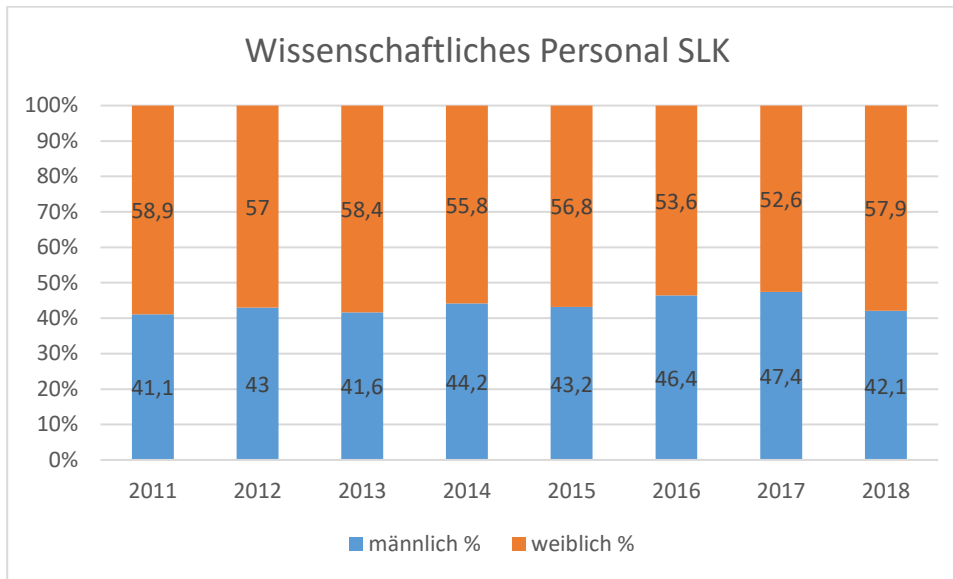


Abbildung 21a: Geschlechterrelation Wissenschaftliches Personal (prozentual), Gesamtentwicklung

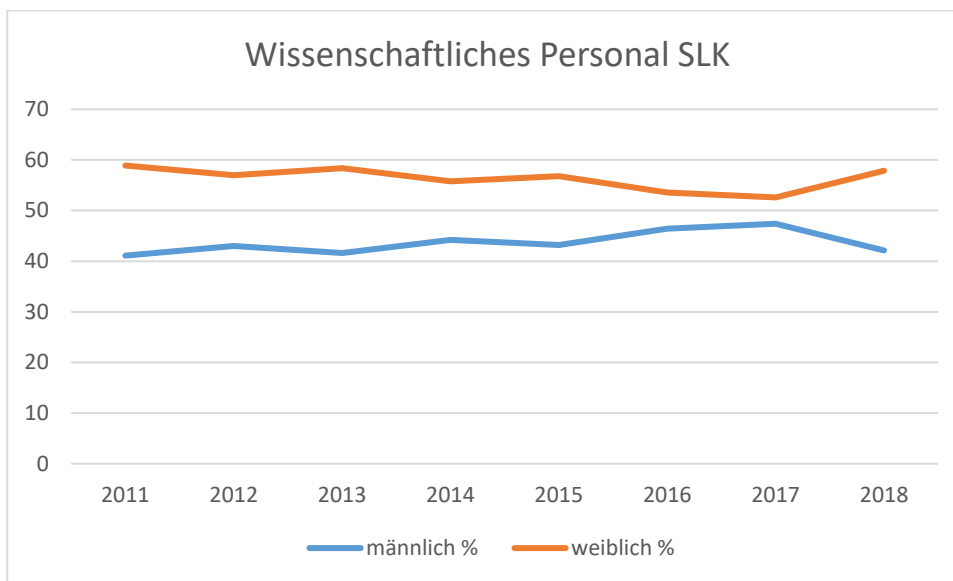


Abbildung 21b: Geschlechterrelation Wissenschaftliches Personal (prozentual), Einzelentwicklung

Das Verhältnis der Stellen des wissenschaftlichen Personals (ohne Professuren) ist über die Jahre hinweg an der Fakultät SLK in etwa gleich geblieben (ca 55% Frauen zu 45% Männer). Allerdings geben die Daten keine Auskunft über die Frage der Befristung von Stellen.

Im Gleichstellungskonzept von 2008 war geplant, dass auch bei Neubesetzungen auf Ausgewogenheit zu achten sei. Stellenausschreibungen sollten der Fakultätsfrauenbeauftragten zugeleitet werden und nach Abschluss von Besetzungsverfahren sollten die Institute der Fakultätsfrauenbeauftragten auf Antrag Bericht erstatten. Diese Maßnahme hat sich erledigt, da seit 2013 die Fakultätsfrauenbeauftragte bei der Besetzung von Dauerstellen immer hinzugezogen werden muss. Auf die Einhaltung dieser Bestimmung wird von Seiten der Verwaltung konsequent geachtet.

Die Fakultätsfrauenbeauftragte der SLK war seitdem in 8 Verfahren zur Besetzung von Dauerstellen (Akademische Ratsstellen) einbezogen. Davon wurden 4 mit Frauen besetzt (entspricht 50%). Im Hinblick auf diese Stellenbesetzungen sind also an der Fakultät SLK keine zusätzlichen Maßnahmen erforderlich.

### 3. Awareness

Unter dem Schlagwort „Awareness“ werden hier verschiedene Maßnahmen der Fakultät SLK gebündelt dargestellt, die der Sensibilisierung in Genderfragen dienen.

#### 3.1 Gender in Forschung und Lehre

Schon im Gleichstellungskonzept von 2008 war als wichtige Maßnahme formuliert, „sich mit dem Thema *Gender* in Forschung und Lehre auseinanderzusetzen.“ So hat die Fakultät SLK schon lange die interdisziplinär angelegte Studieneinheit *Gender Studies* betreut. Sei dem SoSe 2016 wird das FKN *Gender Studies* unter der Verantwortung des Lehrstuhls für Anglistik angeboten. Seit dem WS 2019/2020 existiert darüber hinaus in Kooperation mit der OTH ein Zusatzstudium mit dem Zertifikatsabschluss „Genderkompetenz“. Die Bemühungen um angemessene Berücksichtigung des Gender-Aspekts in Lehre und Forschung werden von der Fakultät SLK und ihren Mitgliedern fortgesetzt.

#### 3.2 Gendergerechte Sprache

Schon im Jahr 2012 hat die Frauenbeauftragte der Fakultät SLK einen Leitfaden und einen Flyer für gendergerechte Sprache konzipiert und universitätsweit publiziert. Gleichzeitig wurden den einzelnen Instituten der Fakultät Vorschläge für eine sprachlich gendergerechte Gestaltung der jeweiligen *Homepages* gemacht. Für dieses Projekt hat die Fakultät den Gleichstellungspreis 2011/2012 gewonnen. Im Jahre 2019 wurden Leitfaden und Flyer neu konzipiert und universitätsweit implementiert.

#### 3.3 Sichtbarkeit von Frauen

Im Gleichstellungskonzept von 2008 waren eine Reihe von Maßnahmen zur stärkeren Beteiligung von Frauen an wichtigen Entscheidungsprozessen formuliert worden. Die Bemühungen um eine stärkere Beteiligung und eine höhere Sichtbarkeit von Frauen zeigen eine positive Tendenz. Sie stellen sich dar wie folgt.

- **Frauen in Gremien der Fakultät: Fakultätsrat**

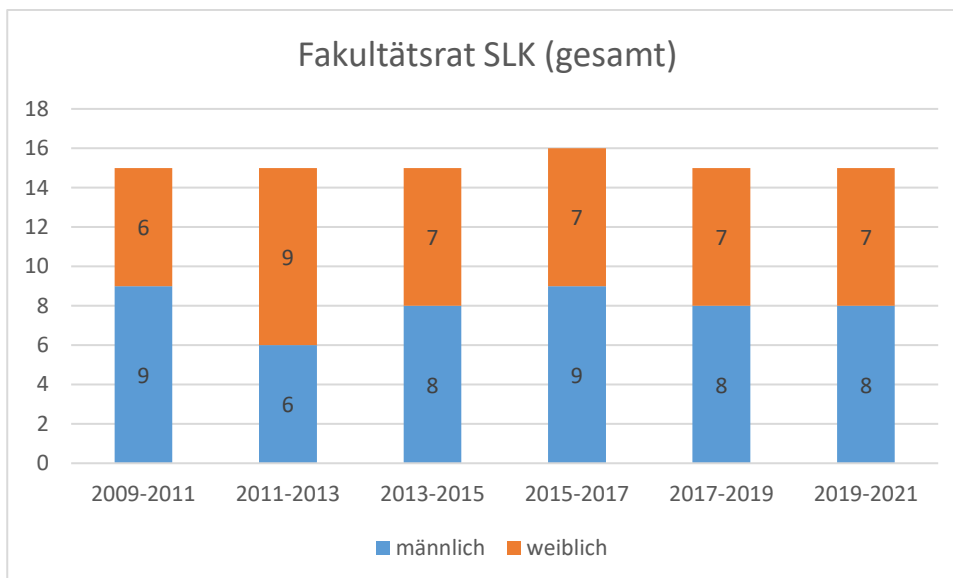


Abbildung 22: Geschlechterrelation Besetzung Fakultätsrat SLK gesamt<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Zahlen zu den Abbildungen 22 - 24 aus Erhebungen der Fakultätsfrauenbeauftragten

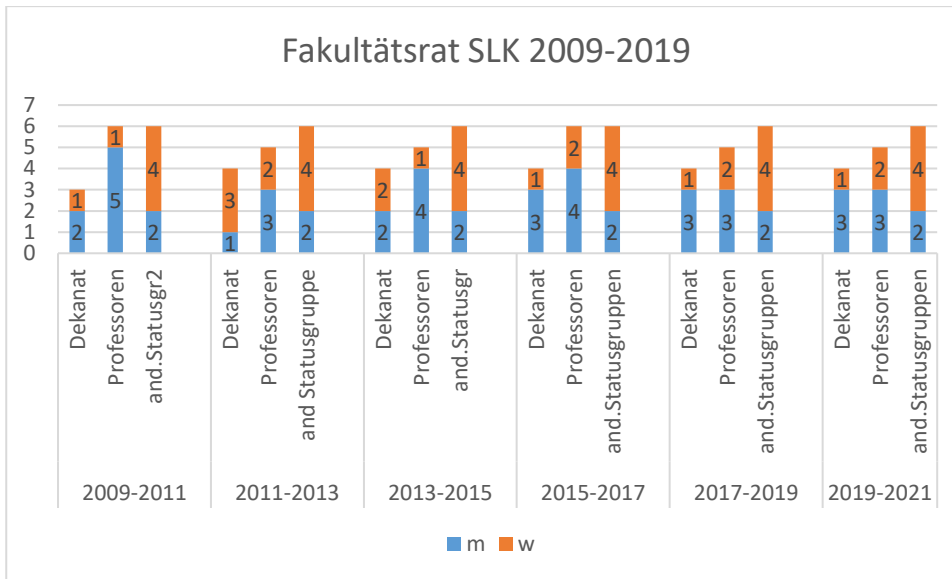


Abbildung 23: Geschlechterrelation Besetzung Fakultätsrat SLK nach Statusgruppen

#### • Frauen in Gremien der Fakultät: Dekanat

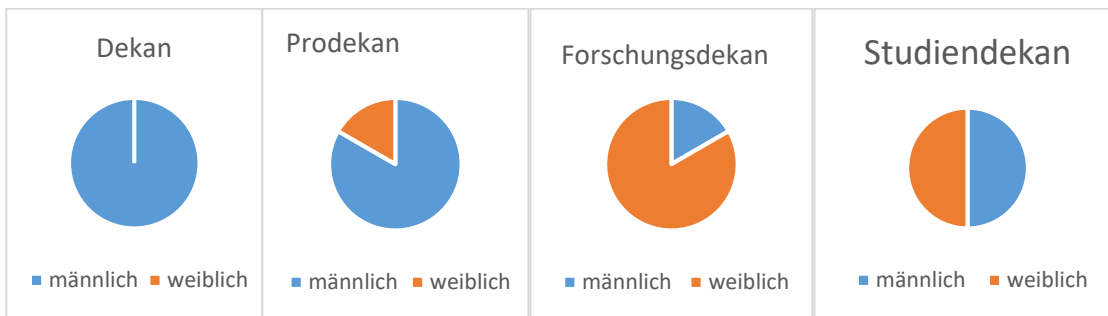


Abbildung 24: Geschlechterrelation der Posten im Dekanat SL 2009-2019

- **Frauen in Berufungsausschüssen:** s. oben Abb. 11
- **Frauen in Habilitationsverfahren** als Mentorinnen oder Gutachterinnen: s. oben Abb.18-20
- **Frauen der SLK in universitätsweiten Gremien**

In universitätsweiten Gremien waren Frauen der SLK im Berichtszeitraum in folgender Weise vertreten:

2009-2011: Prorektorin

2011-2020: Mitglied im Hochschulrat

2011-2017: stellvertretende Hochschulfrauenbeauftragte

2017-2020: Hochschulfrauenbeauftragte

2017-2020: Mitglied in der EUL

Frauen der SLK tragen somit durchaus zur Sichtbarkeit von Frauen in fakultären und universitären Gremien bei; allerdings sollten weitere Anstrengungen zur Erhöhung der jeweiligen Quoten erfolgen.

#### 4. Familienfreundliches Umfeld

Was die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium und die Schaffung eines familienfreundlichen Umfelds betrifft, ist die Fakultät SLK sehr gut eingebettet in die universitätsweiten Maßnahmen. Das betrifft Krippen- und Kindergartenplätze sowie andere Formen der Kinderbetreuung. Insbesondere die Angebote der Familienservicestelle hinsichtlich der Ferienbetreuung und der Babysitter-

Aktionen sind hier positiv hervorzuheben. Eigene Maßnahmen der Fakultät scheinen an dieser Stelle nicht erforderlich.

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

Die Fakultät SLK setzt sich – wie alle anderen Instanzen der Universität – selbstverständlich mit allen ihren Möglichkeiten für den Schutz vor Belästigung mit sexuellem Hintergrund, sexuelle Gewalt, aber auch alle anderen Formen gewalttätiger und belästigender Übergriffe oder Grenzüberschreitungen ein. Sie folgt hier den „Handreichungen zum Umgang mit Konflikten an der Universität Regensburg“, in der die nötigen Grundsätze erläutert werden und die Verstößen vorbeugen und Lösungswege bei Grenzüberschreitungen und Konflikten aufzeigen soll.

### **6. In-Kraft-Treten und Laufzeit**

Dieses Konzept tritt mit Beschluss durch den Fakultätsrat am 22.1.2020 in Kraft. Die Laufzeit geht vorerst bis 2025. Dann wird das Konzept erneut evaluiert und ggf. aktualisiert.

Regensburg, im Januar 2020

Prof. Dr. Paul Rössler  
Dekan der Fakultät SLK

Prof. Dr. Maria Thurmair  
Fakultätsfrauenbeauftragte