



GLEICHSTELLUNGSPLAN

FACHBEREICH RECHTSWISSENSCHAFTEN

2019-2020

Beschlossen durch den Fachbereichsrat des Fachbereichs Rechtswissenschaften am 18.12.2019

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|------|--|----|
| A. | Präambel..... | 4 |
| B. | Die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich..... | 5 |
| C. | Umsetzung des Gleichstellungsplans | 5 |
| D. | Bestandsaufnahme..... | 6 |
| I. | Wissenschaftlicher Bereich | 6 |
| 1. | Studierende | 6 |
| 2. | AbsolventInnen | 6 |
| 3. | Gruppe der Promovierenden, Promotionen, Habilitierende und Habilitationen | 7 |
| 4. | Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich | 7 |
| 5. | Professuren, Juniorprofessuren und Lehrstuhlvertretungen | 8 |
| II. | Nichtwissenschaftlicher Bereich | 8 |
| E. | Beurteilung | 8 |
| I. | Vergleich der Daten mit denen des letzten Gleichstellungsplans | 9 |
| II. | Einhaltung der gesetzten Ziele | 9 |
| 1. | Studierende, AbsolventInnen und studentische Hilfskräfte | 9 |
| 2. | Wissenschaftliche Hilfskräfte, wissenschaftliche MitarbeiterInnen und Lehraufträge | 9 |
| 3. | Promovierende und Habilitierende | 9 |
| 4. | Promotionen und Habilitationen | 9 |
| 5. | Professuren und Juniorprofessuren | 10 |
| F. | Zielvorgaben..... | 11 |
| I. | Studium | 11 |
| II. | Wissenschaftliche Qualifikationsphase | 11 |
| III. | ProfessorInnen | 11 |
| IV. | Nichtwissenschaftlicher Bereich | 11 |
| G. | Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung..... | 12 |
| I. | Studium | 12 |
| II. | Wissenschaftliche Qualifikationsphase | 12 |
| III. | ProfessorInnen | 12 |
| IV. | Nichtwissenschaftlicher Bereich | 13 |
| V. | Allgemeine Maßnahmen | 13 |
| H. | Beschlussdatum und Inkrafttreten | 14 |
| I. | Checkliste AkteurInnen..... | 14 |
| | Anhang: Beschäftigungssituation Am Fachbereich Rechtswissenschaften (Studienjahr 2015) | 15 |

A. PRÄAMBEL

Gemäß Art. 3 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Verwirklichung dieser Ziele enthält das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in der Fassung vom 9. Dezember 2010 allgemeine Vorgaben für den öffentlichen Dienst, die auch für die Universität Osnabrück als Hochschule in staatlicher Verantwortung gelten.

Zusätzlich ist in § 3 Abs. 3 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007 der Gleichstellungsauftrag verankert, nach dem die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken sollen.

Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus hat die Universität Osnabrück sich als Mitglied der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) auf der Grundlage selbstverpflichtender Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen ausdrücklich zu der im Jahr 2008 beschlossenen Einführung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ und ihrer Umsetzung bekannt. Zudem hat die Universität Osnabrück im Rahmen der Antragstellung im Professorinnenprogramm I und II des Bundes und der Länder ein verbindliches Gleichstellungskonzept vorgelegt, dessen Grundlage u. a. die Gleichstellungspläne der neun Fachbereiche der Universität bilden.

Mit vorliegendem Plan zur Gleichstellung der Geschlechter setzt sich der Fachbereich Rechtswissenschaften in Umsetzung der §§ 3 Abs. 1 Nr. 7 und 3 Abs. 3 NHG langfristig das Ziel, die strukturelle Benachteiligung und Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und die Gleichstellung von Männern und Frauen aktiv zu fördern.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen des Fachbereichs Rechtswissenschaften, Frauen und Männer gleichermaßen. Das Dekanat trägt hierbei die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans und bezieht die Gleichstellungsbeauftragten als Sachverständige mit ein.

Der vorliegende Gleichstellungsplan legt eine ausführliche Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung der universitären Qualifizierungsstufen zu Grunde. Weiterführend zeigt er langfristige Ziele und kurzfristige Maßnahmen zur Sicherung der Gleichstellung der Geschlechter auf. Hierbei wird insbesondere noch einmal ein Blick auf die Formulierung der Maßgaben des Gleichstellungsplans des Fachbereichs aus dem Jahr 2018 gelegt und die darin formulierten Zielvorgaben kritisch analysiert. Der vorliegende Gleichstellungsplan betrifft den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2020.

B. DIE GLEICHSTELLUNGSARBEIT AM FACHBEREICH

Der Fachbereich Rechtswissenschaften ist für die Herstellung struktureller Chancengleichheit und die Erfüllung des staatlichen Gleichstellungsauftrages verantwortlich. Die EntscheidungsträgerInnen am Fachbereich arbeiten zur Umsetzung dieses Auftrages eng mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Sachverständigen zusammen.

Nach § 42 Abs. 5 S. 1, Abs. 2, 3 NHG haben die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten den Auftrag, an der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Universität bzw. des Fachbereiches mitzuwirken. Diese Mitwirkung erstreckt sich auf die Entwicklungsplanung, die Erstellung des Gleichstellungsplans sowie auf Struktur- und Personalentscheidungen. Aus diesem Auftrag ergibt sich, dass sie nach den Regelungen des NHG i.V.m. den Ordnungen der Universität Osnabrück durch die jeweiligen EntscheidungsträgerInnen des Fachbereiches an folgenden Verfahren rechtzeitig und umfassend zu beteiligen ist:

- a) bevorstehende Personalmaßnahmen, insbesondere Ausschreibungen und Ausschreibungsverzicht, Einstellungen, Verlängerungen und Aufstockung,
- b) Berufungsverfahren zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren sowie der Verleihung von Honorarprofessuren.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden durch das Konzept „Qualifizierung und Kompensation“ in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit entlastet. Finanziert wird das Konzept zu gleichen Teilen aus Mitteln des zentralen Gleichstellungsbüros sowie des Fachbereichs.

C. UMSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Das Dekanat und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten achten auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans in all seinen Teilen. Über die Umsetzung des Gleichstellungsplans soll einmal im Semester berichtet werden (Gleichstellungsbericht). Der Gleichstellungsbericht wird schriftlich und mündlich im Fachbereichsrat durch den Dekan und unter Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt und verabschiedet. Die Gleichstellungsberichte dienen der Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

D. BESTANDSAUFNAHME

Nun folgt eine Bestandsaufnahme, getrennt nach den jeweiligen Gruppen (Studierende, AbsolventInnen, Beschäftigte etc.). Auf eine tabellarische Darstellung der Daten folgt zunächst eine Erläuterung und hiernach, soweit erforderlich, eine Analyse des jeweiligen Ist-Zustandes.

Die Stichtage zur Datenerhebung richten sich nach denen der hochschulinternen Erhebungen. Für diesen Gleichstellungsplan sind es der 15. November und 31. Dezember 2018. Die Daten werden vom Dekanat in Zusammenarbeit mit dem zentralen Berichtswesen (ZBW) der Universität Osnabrück erhoben. Die Daten werden den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch das Dekanat zugeleitet.

Die Vergleichszahlen des letzten Gleichstellungsplans befinden sich in tabellarischer Form im Anhang.

I. WISSENSCHAFTLICHER BEREICH

1. STUDIERENDE

| Gruppe der Studierenden | Gesamtzahl | Anzahl der Frauen | Prozentualer Anteil an Frauen |
|------------------------------------|------------|-------------------|-------------------------------|
| Studierende ¹ allgemein | 2219 | 1184 | 53,36 |
| Bachelor of Laws | 378 | 202 | 53,44 |
| Erste juristische Prüfung/Diplom | 1690 | 919 | 54,38 |
| Master of Laws | 24 | 11 | 45,83 |

Unter den Studierenden ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen, weibliche Studierende sind leicht überrepräsentiert.

2. ABSOLVENTINNEN

| Gruppe der AbsolventInnen | Gesamtzahl | Anzahl der Frauen | Prozentualer Anteil an Frauen |
|---|------------|-------------------|-------------------------------|
| Abgeschlossene Prüfungen allgemein ² | 198 | 89 | 44,95 |
| Bachelor of Laws | 25 | 13 | 52,00 |
| Erste juristische Prüfung/Diplom | 160 | 72 | 45,00 |
| Master of Laws | 13 | 4 | 30,77 |

Bei den AbsolventInnen des Bachelor of Laws besteht ein leichter Überhang an Frauen.

¹ WS 2018/2019 ohne Promotionsstudierende.

²WS 2017/2018 + SoSe 2018 vorbehaltlich der Nachmeldungen zum SoSe 2018.

3. GRUPPE DER PROMOVIERENDEN, PROMOTIONEN, HABILITIERENDE UND HABILITATIONEN

| Gruppe der Promovierenden, Promotionen, HabilitandInnenen und Habilitationen | Gesamtzahl | Anzahl der Frauen | Prozentualer Anteil an Frauen |
|--|------------|-------------------|-------------------------------|
| Promovierende | 112 | 43 | 38,39 |
| Promotionen | 19 | 10 | 52,63 |
| HabilitandInnen | 3 | 2 | 66,66 |
| Habilitationen | 0 | 0 | 0 |

Einen leichten Überhang an Frauen gibt es im Bereich der abgeschlossenen Promotionen. Erfreulich ist, dass zum Stichtag des Gleichstellungsplans am Fachbereich eine zweite Frau mit ihrer Habilitation begonnen hat.

4. BESCHÄFTIGTE IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

| Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich | Gesamtzahl | Anzahl der Frauen | Prozentualer Anteil an Frauen |
|--|------------|-------------------|-------------------------------|
| Studentische Hilfskräfte | 99 | 57 | 57,58 |
| Wissenschaftliche Hilfskräfte | 11 | 5 | 45,45 |
| Wissenschaftliche MitarbeiterInnen | 74 | 23 | 31,08 |
| Unbefristet, Vollzeit | 2 | 2 | 100,00 |
| Befristet, Vollzeit | 5 | 3 | 60,00 |
| Befristet, Teilzeit | 48 | 16 | 33,33 |
| Externe Lehrbeauftragte ³ | 43 | 10 | 23,26 |

Bei den studentischen Hilfskräften überwiegt der Frauenanteil mit 57,58 %, wobei zu berücksichtigen ist, dass der Gesamtanteil der weiblichen Studierenden 53,36 % beträgt. Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter sind die Frauen mit einem Anteil von 31,08 % deutlich unterrepräsentiert. Ebenso deutlich unterrepräsentiert sind Frauen im Bereich der externen Lehraufträge.

³Der Stichtag zur Datenerhebung ist hier der 1. September 2018.

5. PROFESSUREN, JUNIORPROFESSUREN UND LEHRSTUHLVERTRETUNGEN

| Gruppe der ProfessorInnen, JuniorprofessorInnen, HonorarprofessorInnen und Lehrstuhlvertretungen | Gesamtzahl | Anzahl der Frauen | Prozentualer Anteil an Frauen |
|--|------------|-------------------|-------------------------------|
| Professuren (nach Stellen) | 19 | 2 | 10,53 |
| Besetzte Professuren | 18 | 2 | 11,11 |
| W3 | 16 | 1 | 6,25 |
| W2 | 2 | 1 | 50,00 |
| W1 (Juniorprofessuren) | 0 | 0 | 0,00 |
| Lehrstuhlvertretungen | 1 | 0 | 0,00 |
| Honorarprofessuren | 20 | 1 | 5,00 |

Auf Ebene der ProfessorInnen besteht wie auch in den Vorjahren eine erhebliche Unterrepräsentanz der Frauen. Dies gilt sowohl für die W2- wie auch für die W3-Ebene. Frauen sind darüber hinaus auch im Bereich der Honorarprofessuren deutlich unterrepräsentiert.

II. NICHTWISSENSCHAFTLICHER BEREICH

| Beschäftigte im Nichtwissenschaftlichen Bereich | Gesamtzahl | Anzahl der Frauen | Prozentualer Anteil an Frauen |
|---|------------|-------------------|-------------------------------|
| Beschäftigte | 21 | 18 | 85,71 |
| Befristet | 1 | 0 | 0 |
| Unbefristet | 20 | 18 | 90,00 |

Im nichtwissenschaftlichen Bereich arbeiten fast ausschließlich Frauen. Es sind lediglich 3 Männer in diesem Bereich beschäftigt.

E. BEURTEILUNG

Die vorliegenden Daten werden nun zunächst einmal mit den Daten des vorherigen Gleichstellungsplans verglichen, im Anschluss findet eine Bewertung statt, ob die im letzten Gleichstellungsplan gesteckten Ziele erreicht wurden.

I. VERGLEICH DER DATEN MIT DENEN DES LETZTEN GLEICHSTELLUNGS-PLANS⁴

In der Gruppe der Studierenden wie auch der Absolventinnen allgemein ist der Frauenanteil konstant ausgeglichen. Geringe Abweichungen des Frauenanteils nach oben oder nach unten liegen außerhalb der statistischen Relevanz.

Bei den studentischen Hilfskräften ist eine Kontinuität des Frauenanteils in Höhe von 57 % erkennbar. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist hingegen auf 45,45 % gestiegen. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist ganz gravierend um mehr als 20 % auf nunmehr nur noch 31,08 % zurückgegangen. Ähnlich verhält es sich bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen im wissenschaftlichen Bereich (von 55,93 % auf 33,33 %). Der Frauenanteil ist im Bereich der befristet Vollzeitbeschäftigten auf 60 % gestiegen (von 37,5 %). Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die Gesamtzahl der Stellen gesunken ist. Unverändert gering ist die Zahl der weiblichen, externen Lehrbeauftragten.

Der Frauenanteil im Bereich der besetzten Professuren ist um 4,67 % gesunken. Grund hierfür ist, dass eine Professorin nicht mehr am Fachbereich ist und diese Stelle noch unbesetzt ist. Diese Professur wird von einem Mann vertreten.

Im Bereich der Honorarprofessoren ist der Frauenanteil erneut leicht gesunken. Am Fachbereich wurden zwei weiteren Männern der Titel des Honorarprofessors verliehen.

Der Männeranteil im Bereich der nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist gestiegen. Im Vergleichszeitraum waren zwei nichtwissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt.

II. EINHALTUNG DER GESETZTEN ZIELE

Das langfristige Ziel des in der 208. Sitzung des Fachbereichs beschlossenen Gleichstellungsplans, sämtliche wissenschaftliche Stellen paritätisch zu besetzen, wurde nur punktuell erreicht.

1. STUDIERENDE, ABSOLVENTINNEN UND STUDENTISCHE HILFSKRÄFTE

Das Ziel, ein ausgeglichenes Verhältnis im Bereich der Studierenden und studentischen Hilfskräfte aufrechtzuerhalten, ist verwirklicht worden. Dies gilt jedoch nicht für die AbsolventInnen. Hier ist der Anteil an weiblichen Absolventinnen insgesamt von 51,18 % auf nur noch 44,95 % gesunken.

2. WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE, WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN UND LEHRAUFTRÄGE

Der mit steigender wissenschaftlicher Qualifikation zunehmenden Unterrepräsentanz von Frauen konnte weder im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte noch der wissenschaftlicher MitarbeiterInnen entgegengewirkt werden. Im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte hat sich der prozentuale Anteil leicht erhöht, jedoch ist die absolute Zahl auch dort gesunken (von 8 auf 5 Frauen). Noch auffälliger erscheint die Entwicklung im Bereich der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Bei einem Rückgang von mehr als 20 % auf nun 31,08 % wurde das Ziel einer paritätischen Besetzung klar verfehlt.

Frauen sind bei der Vergabe von Lehraufträgen mit 23,26 % weiterhin erkennbar unterrepräsentiert.

3. PROMOVIERENDE UND HABILITIERENDE

Bei den Promovierenden wurde eine Erhöhung des Frauenanteils auf 45,00 % angestrebt. Dieses Ziel wurde im Gegensatz zum vorherigen Berichtszeitraum nicht erreicht. Der Frauenanteil bei den HabilitandInnen ist gestiegen.

4. PROMOTIONEN UND HABILITATIONEN

⁴Die Daten des letzten Gleichstellungsplans befinden sich in tabellarischer Form im Anhang.

Die Zielvorgabe, den Frauenanteil an den Promotionen zu halten, wurde erreicht. Im Bereich der abgeschlossenen Promotionen ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen.

Der Fachbereich hat im Berichtszeitraum keine abgeschlossene Habilitation zu vergegenwärtigen.

5. PROFESSUREN UND JUNIORPROFESSUREN

Eine erkennbare Unterrepräsentanz der Frauen liegt weiterhin im Bereich der Professuren vor. Im Berichtszeitraum wurde keine neue Professur besetzt. Eine Professorin verließ den Fachbereich.

F. ZIELVORGABEN

Der Fachbereich Rechtswissenschaften strebt langfristig eine paritätische Besetzung sämtlicher wissenschaftlicher Stellen an. Der mit steigender wissenschaftlicher Qualifikation zunehmenden Unterrepräsentanz von Frauen soll entgegengewirkt werden.

I. STUDIUM

Unter den Studierenden ist das Geschlechterverhältnis derzeit ausgeglichen. Dieser Zustand soll dauerhaft gehalten werden. Dies gilt sowohl für die einzelnen Studiengänge wie auch für die Studiengänge insgesamt. In Bezug auf die AbsolventInnen der Studiengänge des Fachbereichs soll ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt werden.

II. WISSENSCHAFTLICHE QUALIFIKATIONSPHASE

Der Anteil der Frauen im Bereich der studentischen Hilfskräfte ist mit rund 57% nahezu unverändert geblieben. Der Fachbereich beobachtet hier die Entwicklung im Verlauf des Geltungszeitraumes dieses Gleichstellungsplans.

Der Fachbereich strebt eine Erhöhung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Hilfskräften auf 50% an. Der Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter soll ebenfalls auf 50 % steigen.

Der Fachbereich strebt auch bei den Promovierenden eine Erhöhung des Frauenanteils auf 50% an. Der Fachbereich strebt an, den Frauenanteil an den Habilitationen wie den Habilitierenden im Verlaufe der nächsten zwei Jahre zu steigern und der strukturellen Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich entgegenzuwirken. Der Fachbereich unterstützt die habilitierten Frauen bei der Erlangung eines auswärtigen Rufs.

III. PROFESSORINNEN

Weitere Professuren sollen mit Frauen besetzt werden. Der ProfessorInnenanteil soll mittel- bis langfristig auf mindestens dreißig Prozent steigen. Lehraufträge sollen vermehrt an Frauen vergeben werden, um zu gewährleisten, dass zukünftig auch Honorarprofessuren an Frauen verliehen werden können.

IV. NICHTWISSENSCHAFTLICHER BEREICH

Der Fachbereich freut sich über die Einstellung von männlichen Bewerbern im nichtwissenschaftlichen Bereich, dessen Frauenanteil bisher bei 85,71 % liegt. Der Fachbereich erhofft sich eine weitere Steigerung des Anteils männlicher Angestellter im nichtwissenschaftlichen Bereich. Eine quantifizierbare Zielvorgabe erscheint hier unangemessen, der Fachbereich beobachtet jedoch die weitere Entwicklung.

G. MAßNAHMENKATALOG ZUR ZIELERREICHUNG

Folgende Maßnahmen verfolgt der Fachbereich, um seine selbstgesteckten Ziele zu erfüllen.

I. STUDIUM

Im Falle einer Schwangerschaft, Elternschaft oder der Betreuung pflegebedürftiger Haushaltsangehöriger sollen die Studierenden keine Nachteile im Studium und beim Studienabschluss erleiden. Dies gilt insbesondere für die Anerkennung prüfungsrelevanter Leistungsnachweise bei der Wiederaufnahme des Studiums nach familienbedingter Unterbrechung. Studierende werden diesbezüglich umfassend und qualifiziert durch die Fachstudienberatung und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beraten.

Der Fachbereich aktualisiert den Infolyer „Bin ich begabt?“, um auf die Beschäftigungsmöglichkeiten an den Lehrstühlen hinzuweisen.

Zur Förderung der Selbstpräsentation bietet das Gleichstellungsbüro der Universität Rhetorikworkshops für StudentInnen unter Genderaspekten an. Der Fachbereich weist auf diese Veranstaltungen hin.

Die ProfessorInnen und HochschullehrerInnen werden gebeten, einmal im Semester in ihren Veranstaltungen auf mögliche Tätigkeiten am Lehrstuhl hinzuweisen.

Auch soll die Fachschaft auf die Beschäftigungsmöglichkeiten als studentische/wissenschaftliche Hilfskraft an den Lehrstühlen hinweisen.

Sukzessive sollen die juristischen Fallgestaltungen geschlechterausgewogen und diskriminierungsfrei formuliert werden, wobei bestehende gesellschaftliche Realitäten zu berücksichtigen sind.

II. WISSENSCHAFTLICHE QUALIFIKATIONSPHASE

Geeignete Examenskandidatinnen sollen gezielt auf die Möglichkeit der Promotion und Mitarbeit am Lehrstuhl angesprochen werden. Die ProfessorInnen werden gebeten, in ihrem Umfeld nach geeigneten Kandidatinnen Ausschau zu halten.

Bei der Einstellung erhalten alle Beschäftigten im Dekanat eine Informationsmappe mit Angeboten bezüglich familiengerechter Hochschule sowie mit Informationen über die Strukturen der Universität/des Fachbereichs Rechtswissenschaften.

Darüber hinaus weisen die ProfessorInnen und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Doktorandinnen auf das Mentoring-Programm der Universität hin und unterstützen sie bei der Teilnahme. Gleiches gilt für das Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen.

Der Fachbereich weist die Promovierenden auf die verschiedenen Veranstaltungen des Zentrums für Promovierende der Universität Osnabrück (ZePrOs) hin.

Geeignete promovierte Frauen sollen gezielt auf die Möglichkeit einer Habilitation am Fachbereich hingewiesen und ermutigt werden, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen.

Jeweils einmal im Studienjahr veranstaltet der Fachbereich ein DoktorandInnen-Kolloquium zum Zwecke des Austausches und des Netzwerkens. Die Promovierenden erhalten hier unter anderem die Gelegenheit, ihre Arbeiten vorzustellen.

III. PROFESSORINNEN

Potenzielle Kandidatinnen können auf geeignete Weise frühzeitig über Berufungsverfahren am Fachbereich informiert werden. So wird zum Beispiel der Ausschreibungstext dem Deutschen Juristinnenbund zugeschickt. Bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen arbeiten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit dem Dekanat des Fachbereichs zusammen.

Bei der Besetzung von Stellen beachtet die jeweilige Berufungskommission, dass BewerberInnen mit Kindern elternzeitbedingt oder aus ähnlichen Gründen oft nicht in gleichstarker Art und Weise wie kinderlose BewerberInnen publiziert haben.

Bei der Vergabe von Lehrstuhlvertretungen wie bei der Verleihung von Honorarprofessuren berücksichtigt der Fachbereich besonders Frauen. Bei der Vergabe von Lehraufträgen werden gezielt Frauen angesprochen.

Der Fachbereich lädt verstärkt Wissenschaftlerinnen zu Gastvorträgen ein und fördert die Organisation von Vorträgen und Veranstaltungen, die sich mit dem Themenkomplex Gleichstellung, Gender, Diversity und Recht beschäftigen.

IV. NICHTWISSENSCHAFTLICHER BEREICH

Durch Freistellungen für interne von der Universität angebotene Fortbildungsmöglichkeiten unterstützt der Fachbereich die Teilnahme der Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich.

V. ALLGEMEINE MAßNAHMEN

Der Fachbereich wird bei Bedarf einen Rückzugsraum für stillende Mütter zur Verfügung stellen. Der Bedarf ist dem Dekanat formlos anzuzeigen. Auf die räumliche Nähe des Stillzimmers zur Arbeitsstätte ist zu achten.

Das Dekanat stellt unter Mitwirkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zwei mobile Spielzeugkoffer zusammen, die allen Beschäftigten mit Kind aus dem Fachbereich Rechtswissenschaften zur Verfügung stehen. Müssen MitarbeiterInnen ihr Kind betreuen, besteht die Möglichkeit, mit Hilfe des Spielzeugkoffers eine erleichterte Kinderbetreuung und das Arbeiten im Büro zu ermöglichen.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten weisen regelmäßig auf Veranstaltungen des zentralen Gleichstellungsbüros hin.

Bei der Veranstaltungsplanung wird auf eine Vereinbarkeit der Veranstaltungszeiten mit familiären Interessen der Dozenten geachtet.

Der Fachbereich unterstützt die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit den erforderlichen finanziellen Mitteln.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden bei allen personellen Maßnahmen (Einstellung, Ausschreibung, Verlängerung des Arbeitsvertrages) gehört. Sie werden zu allen Bewerbungsgesprächen eingeladen.

H. BESCHLUSSDATUM UND INKRAFTTRETEN

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs Rechtswissenschaften wurde auf der 260. Sitzung des Fachbereichsrats am 18.12.2019 beschlossen und tritt rückwirkend zum 01.01.2019 in Kraft. Er verliert seine Gültigkeit mit Ablauf des 31.12.2020.

I. CHECKLISTE AKTEURINNEN

- | | |
|---|-------------------------------|
| • Fachbereichsleitung | Erstellung und Fortschreibung |
| • Fachbereichsrat | Beschluss |
| • Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte | Mitwirkung |
| • Zentrale Gleichstellungsbeauftragte | Beratung |
| • Zentrales Berichtswesen (ZBW) | Datenerhebung |

ANHANG: BESCHÄFTIGUNGSSITUATION AM FACHBEREICH RECHTSWISSENSCHAFTEN (STUDIENJAHR 2015)

| Gruppe | Gesamtzahl | Anzahl der Frauen | Prozentualer Anteil an Frauen |
|--|------------|----------------------|----------------------------------|
| Studierende ⁵ | 2063 | 1077 | 52,21 |
| • Bachelor of Laws | 277 | 138 | 49,82 |
| • Erste juristische Prüfung | 1602 | 854 | 53,31 |
| • Master of Laws | 32 | 16 | 50,00 |
| Abgeschlossene Prüfungen ⁶ | 170 | 87 | 51,18 |
| • Bachelor of Laws | 32 | 18 | 56,25 |
| • Erste juristische Prüfung | 130 | 67 | 51,54 |
| • Master of Laws | 8 | 2 | 25,00 |
| Promotionsstudierende | 142 | 64 | 45,07 |
| Promotionen | 22 | 11 | 50,00 |
| Habilitanden | 3 | 1 | 33,33 |
| Habilitationen | 1 | 0 | 0,00 |
| Wissenschaftlicher Bereich | | | |
| Studentische Hilfskräfte | 91 | 52 | 57,14 |
| Wissenschaftliche Hilfskräfte | 19 | 8 | 42,11 |
| Wissenschaftliche MitarbeiterInnen | 67 | 36 | 53,73 |
| davon Unbefristet, Vollzeit | 2 | 2 | 100,00 |
| davon Befristet, Vollzeit | 8 | 3 | 37,50 |

⁵WS 2015/2016

⁶WS 2015/2016 + SS 2016 vorbehaltlich der Nachmeldungen zum SoSe 2016.

| | | | |
|---|----|----|--------|
| • Promoviert (Befristet, Vollzeit) | 3 | 2 | 66,67 |
| davon Befristet, Teilzeit | 59 | 33 | 55,93 |
| • Promoviert | 2 | 1 | 50,00 |
| • Nicht promoviert | 57 | 32 | 56,14 |
| ProfessorInnen, JuniorprofessorInnen und Lehrstuhlvertretungen | | | |
| Professuren (nach Stellen) | 20 | 3 | 15,00 |
| Besetzte Professuren | 19 | 3 | 15,78 |
| W3 | 16 | 3 | 18,75 |
| W1 (Juniorprofessuren) | 1 | 0 | 0,00 |
| Lehrstuhlvertretungen | 1 | 0 | 0,00 |
| Honorarprofessuren | 18 | 1 | 5,55 |
| Nichtwissenschaftlicher Bereich | | | |
| Beschäftigte | 19 | 19 | 100,00 |
| Befristet | 1 | 1 | 100,00 |
| Unbefristet | 18 | 18 | 100,00 |