



## **Gleichstellungsplan der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Hamburg für die Jahre 2016-2020**

### **Präambel**

Das Hamburgische Hochschulgesetz vom 18. Juli 2001 formuliert in § 3 Abs. 5 den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen. Eine weitere Orientierung für den Gleichstellungsplan der Fakultät bilden die mit der Ratifizierung durch die Bundesregierung geltenden Gender Mainstreaming-Grundsätze des Amsterdamer Vertrages. Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans erfolgt nach den Vorgaben der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg vom 30.10.1997 und 18.12.1997.

Ziel des Gleichstellungsplanes der Fakultät für Rechtswissenschaft ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Hochschulbereich zu verwirklichen. Vorhandene Fähigkeiten und Begabungen sollen umfassend für Forschung und Lehre genutzt werden können. Die Umsetzung des Planes soll dazu beitragen, den fairen und gleichberechtigten Umgang mit Diversity sicherzustellen und jeglicher Diskriminierung entgegenzuwirken.

Die Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer und die Beseitigung von bestehenden Nachteilen ist in allen Aufgabenbereichen und auf jeder Entscheidungsebene zu beachten. Bei der Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung jeglicher Maßnahmen werden auch die Auswirkung dieser Maßnahmen auf die Geschlechter analysiert; die hierbei gewonnenen Erkenntnisse sind in die Entscheidungsfindung einzubeziehen.

Die Fakultät fördert die auf Frauen- und Geschlechterforschung ausgerichtete Forschung und Lehre.

Die Umsetzung dieses Gleichstellungsplans ist unter der Gesamtaufsicht des Dekanats Aufgabe aller Fakultätsmitglieder, die zu diesem Zweck mit dem Gleichstellungsreferat der Fakultät zusammenarbeiten.

### A. Bestandsaufnahme (Stand 1.10.2015)

	Gesamt	W	M	Frauenanteil in %	Frauenanteil im Jahr 2012
<b>Studierende</b>	3562	2057	1505	57,7%	k.A.
<b>Graduate Schools</b>	92	43	49	46,7%	k.A.
<b>Doktorandinnen und Doktoranden</b>	468	229	239	48,9%	k.A.
<b>Professorinnen und Professoren</b>	24	3	21	12,5%	16%
<b>Juniorprofessorinnen und -professoren</b>	8	3	5	37,5%	40%
<b>Wissenschaftliches Personal § 28 Abs. 1</b>	72	35	37	48,6%	k.A.
<b>Wissenschaftliches Personal § 28 Abs. 2</b>	3	1	2	33,3%	k.A.
<b>Wissenschaftliches Personal § 28 Abs. 3</b>	26	17	9	65,4%	k.A.
<b>davon unbefristet, § 28 Abs. 3</b>		2	4	33,3%	k.A.

(1) Der zum 1.10.2015 durchgeführten Bestandsaufnahme an der Fakultät ist zu entnehmen, dass Frauen an der Fakultät in einigen Qualifikationsphasen, einschließlich der Promotion, nicht mehr unverhältnismäßig unterrepräsentiert sind. Vielmehr ist der weibliche Anteil unter den Studierenden sogar deutlich höher (57,7 %) als der der männlichen Studierenden. Allerdings ist auf Promotionsebene der Anteil der Promovendinnen geringer als der der Promovenden (48,9%), es besteht jedoch auch auf Promotionsebene ein annähernd paritätisches Geschlechterverhältnis. Es gilt, dieses Ergebnis auch in den kommenden Jahren beizubehalten.

(2) Ein erhöhter Handlungsbedarf besteht jedoch weiterhin im Bereich des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses. Der Anteil von Professorinnen ist unverändert gering an der Fakultät (12,5%), auch die Juniorprofessuren sind mit weniger Frauen als Männern besetzt (37,5%). Dies gilt es durch gezielte Maßnahmen in den nächsten Jahren zu ändern.

## **B. Verantwortlichkeit**

### **I. Verantwortlichkeit der Fakultätsleitung**

Die Fakultät ist verantwortlich für die Herstellung struktureller Chancengleichheit. Das Dekanat achtet auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans in all seinen Teilen. Die/der Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Fakultätsrat jährlich über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Ziele und Maßnahmen; soweit diese nicht vollständig umgesetzt wurden, sind die Gründe hierfür in den Bericht aufzunehmen.

### **II. Gleichstellungsreferat**

Das Gleichstellungsreferat unterstützt die Fakultät bei der Herstellung struktureller Chancengleichheit. Es besteht aus vier Personen: einer/einem Gleichstellungsbeauftragten, einer Stellvertreterin oder einem Stellvertreter, einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder einem wissenschaftlichen Mitarbeiter sowie einer studentischen Hilfskraft. Die wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. der wissenschaftliche Mitarbeiter sowie die studentische Hilfskraft werden von der/dem Gleichstellungsbeauftragten sowie der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter ausgewählt.

#### **1. Präsenz**

Das Gleichstellungsreferat hat an der Fakultät und auf Universitätsebene Präsenz zu zeigen. Dazu bietet es u.a. regelmäßige Sprechstunden für Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät an. Der Kontakt zu den Studierenden wird auch über die Fachschaft sichergestellt; im Rahmen der Orientierungseinheit für Studierende des ersten Semesters wird das Referat zudem vorgestellt.

#### **2. Wahl**

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter werden durch den Fakultätsrat für die Dauer von 2 Jahren gewählt. Mindestens eine dieser beiden Personen muss weiblichen Geschlechts sein. Es ist auf eine paritätische Besetzung des Referates hinzuwirken.

#### **3. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten bzw. des Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die/der Gleichstellungsbeauftragte hat an den Sitzungen der Gleichstellungsbeauftragten auf universitärer Ebene teilzunehmen und die Fakultät dort zu repräsentieren. Sie/er nimmt an den Sitzungen des Fakultätsrats teil. In Ausnahmefällen kann auch die Stellvertreterin oder der Stellvertreter diese Termine wahrnehmen.

(2) Die/der Gleichstellungsbeauftragte hat bezüglich der Sitzungen aller Gremien und Ausschüsse der Fakultät ein Informations-, Rede- und Antragsrecht. Sie/er erhält die Einladungen, Tischvorlagen und Protokolle der Sitzungen; bei den Fakultätsratssitzungen gilt dies auch für den nicht-öffentlichen Teil.

(3) Insbesondere in den Berufungsverfahren ist die/der Gleichstellungsbeauftragte in allen Phasen einzubeziehen. Geplante Ausschreibungen werden der/dem Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig übermittelt, sie/er wird beratend tätig. Auf die entsprechenden Vorgaben der Berufsungsordnung wird verwiesen.

(4) Zu den Dekanatssitzungen wird die/der Gleichstellungsbeauftragte hinzugezogen, wenn gleichstellungsrelevante Fragen zu beraten und zu entscheiden sind.

(5) Bei der Umsetzung der Maßnahmen nach Abschnitt C wird die/der Gleichstellungsbeauftragte von der Fakultät nach Ziffer 4 Abs. 1 unterstützt.

#### **4. Unterstützung durch die Fakultät**

(1) Das Gleichstellungsreferat erhält eine Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. eines wissenschaftlichen Mitarbeiters gemäß § 28 Abs. 1 HmbHG mit 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden insbesondere zur Koordination der Programme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, sowie Hilfskraftmittel im Umfang von 2.400 €/Jahr.

(2) Der/dem Gleichstellungsbeauftragten wird eine Reduktion des Lehrdeputats von 2 SWS pro Semester gewährt, der Stellvertreterin bzw. dem Stellvertreter eine Reduktion von 1 SWS pro Semester.

### **C. Strukturschaffende Maßnahmen**

#### **I. Stellen und Stipendien**

##### **1. Struktur- und Entwicklungsplanung**

Die Fakultätsleitung wirkt auf sämtlichen universitären Ebenen, insbesondere bei der Beratung des Struktur- und Entwicklungsplanes, darauf hin, die Verankerung geschlechtsspezifischer Forschungsfragen in der Fakultät auch weiterhin zu gewährleisten. Die Fakultät soll den geschlechtsrelevanten Fragen in Forschung und Lehre eine (Junior-)Professur widmen. Diese (Junior-)Professur soll für ein beliebiges juristisches Hauptfach in Kombination mit Genderforschung ausgeschrieben werden. Die Fakultät bemüht sich zudem um die Gewinnung zusätzlicher Finanzierungsmöglichkeiten aus Drittmitteln.

##### **2. Förderung der Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen und Doktorandinnen**

(1) Die Förderung der Juniorprofessorinnen bzw. Habilitandinnen bei der Planung und Realisierung ihrer wissenschaftlichen Karriere ist der Fakultät ein besonderes Anliegen. Insbesondere ist die Fakultät bestrebt, den Anteil des weiblichen Nachwuchses mindestens in Angleichung an die jeweils vorherige Qualifikationsstufe zu erhöhen (Kaskadenmodell). Daher werden entsprechende Förderprogramme eingerichtet. Sie dienen als Rahmen für eine Netzwerkbildung und sollen den Austausch fördern.

(2) Insbesondere umfasst das Programm das Angebot eines auf die Hochschulkarriere spezialisierten Coachings. Im Rahmen des Coaching-Angebots werden ggf. in Abstimmung mit entsprechenden Angeboten der Universität Einzelsitzungen (bis zu 5 Doppelstunden pro Habilitandin/Juniorprofessorin) und Gruppenkurse durchgeführt. Eine Vernetzung mit anderen rechtswissenschaftlichen Fakultäten ist gewünscht.

(3) Zudem wird ein Mentoring-Programm für Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen und Doktorandinnen während der Qualifikationsphase eingerichtet. Nicht Gegenstand des Programmes soll die inhaltliche Befassung mit den Forschungsthemen der Mentees sein, die den jeweiligen Betreuerinnen oder Betreuern vorbehalten bleibt. Vielmehr ist Ziel des Mentoring-Programmes, u.a. weibliche Vorbilder aus der Wissenschaft sowie Wege in die Wissenschaft aufzuzeigen und geeignete Kandidatinnen möglichst frühzeitig für die Wissenschaft zu gewinnen bzw. in der Wissenschaft zu halten. Für das Coaching- und Mentoring-Programm wird von der Fakultät ein Betrag in Höhe von insgesamt 5.000 € für die Laufzeit dieses Planes eingesetzt.

(4) Außerdem wird für Frauen ein Habilitationsförderungsprogramm in Form eines Habilitationsstipendiums eingerichtet. Dieses dient der Vorbereitung eines Habilitationsvorhabens im angemessenen Umfang, so dass die Kandidatinnen sich erfolgreich auf Postdoc-Programme und/oder entsprechende Stellen bewerben können; alternativ kann diese Förderung für die Abschlussphase einer Habilitation vergeben werden. Die Förderung erfolgt in Form eines Stipendiums, dessen Höhe entweder in Anlehnung an Postdoc-Stipendien der Universität Ham-

burg, beispielsweise entsprechend des KNU Post Doc-Stipendiums i.H.v. 2.200 € zzgl. 150 € Sachzulage sowie eines Familien-/Kinderzuschlags, oder aber eigenständig durch die Fakultät bestimmt wird. Für die Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes stehen insgesamt vier Jahre Förderung zur Verfügung, welche flexibel je nach Bedarf und nach Qualifikation vergeben werden.

(5) Zusätzlich gewährt die Fakultät Doktorandinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen jährlich ein zusätzliches Budget in Höhe von 300 € für die aktive Teilnahme an Konferenzen und Seminaren u.a. in Form von Vorträgen oder ähnlichem, um eine frühzeitige Vernetzung in der Wissenschaft zu ermöglichen.

(6) Synergien mit anderen Programmen, insbesondere auf Universitätsebene, werden hergestellt.

### **3. Promotionsstipendien und Promotionspreis für Promotionen mit Bezug zu Geschlechterstudien**

(1) Die Fakultät ist weiterhin in besonderem Maße bemüht, Frauen für die Promotion zu gewinnen und sie gezielt dabei zu unterstützen, die Promotion erfolgreich zu beenden. Sie stellt zu diesem Zweck drei Stipendien zur Durchführung der Promotion zur Verfügung, welche gezielt Frauen mit Kindern zugutekommen sollen. Alternativ kann dieses Stipendium auch unabhängig vom Geschlecht an alleinerziehende Eltern vergeben werden. Bei der Vergabe sollen neben der Qualifikation der Bewerberin bzw. des Bewerbers sowie der Qualität des Promotionsvorhabens auch soziale Belange berücksichtigt werden. Jedes Jahr wird eines dieser Stipendien auf Vorschlag des Gleichstellungsreferates durch das Dekanat vergeben, die Laufzeit beträgt bis zu drei Jahre. Die Höhe der Förderung orientiert sich an den Abschlussstipendien der Universität.

(2) Um die wissenschaftliche Debatte zu gender- und gleichstellungsrelevanten Fragen in der Rechtswissenschaft zu fördern, wird zudem alle zwei Jahre – unabhängig von dem Geschlecht der bzw. des Promovierenden – ein Promotionspreis für ein abgeschlossenes Promotionsvorhaben mit Genderbezug vergeben. Die Vergabe erfolgt durch das Dekanat auf Vorschlag des Gleichstellungsreferates und wird nach der Qualität der Doktorarbeit, bspw. ausgewiesen durch zwei Gutachten von Professorinnen und Professoren, vergeben. Der Preis wird als Druckkostenzuschuss i.H.v. 3.000 € ausgeschrieben.

## **II. Veranstaltungsförderung**

(1) Die Fakultät wirkt darauf hin, dass Veranstaltungen im Bereich der gender- und gleichstellungsspezifischen Forschung und Lehre angeboten werden. Sie stellt hierfür einen Betrag von 10.000 € jährlich zur Verfügung. Daraus werden insbesondere Lehrveranstaltungen und wissenschaftliche Vorträge sowie bei Bedarf Lehraufträge und Exkursionen finanziert und Tagungen unterstützt.

(2) Die Fakultät bietet mindestens jeweils einmal im Jahr zwei Veranstaltungen zu gender- und gleichstellungsspezifischen Fragen an. Diese sollen insbesondere in Form einer Schlüsselqualifikationsveranstaltung sowie einer Veranstaltung zum Erwerb des Grundlagenscheins angeboten werden. Zudem wird einmal pro Jahr ein Studientag organisiert. Ein- bis zweimal pro Semester findet eine Veranstaltung im Rahmen einer praxisbezogenen Veranstaltungsreihe statt.

a) Der Studientag steht jeweils unter einem gender- bzw. gleichstellungsspezifischen Oberthema, zu dem mehrere kleinere Veranstaltungen wie etwa Vorträge und Workshops angeboten werden. Für den Studientag stehen 5.000 € des oben genannten Gesamtbetrages bereit.

b) In der Schlüsselqualifikationsveranstaltung „Genderkompetenz“ werden grundlegende Konzepte und Diskurse der Gendertheorie vermittelt, wobei auch der juristische Bezug herzustellen ist.

c) Die Veranstaltung im Rahmen des Grundlagenfachs bietet eine Einführung in die rechtliche Gender-Wissenschaft.

d) In der praxisbezogenen Veranstaltungsreihe „Praktikerinnen bzw. Praktiker im Gespräch“ berichten Praktikerinnen bzw. Praktiker aus unterschiedlichen juristischen Tätigkeitsbereichen. Dabei geht es insbesondere auch um die Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie um Tätigkeiten in Bereichen bzw. Positionen, die den klassischen Rollenbildern nicht entsprechen.

(3) Hinzu kommen weitere Veranstaltungen, die im Ermessen des Gleichstellungsreferates stehen.

### **III. Ausstattung der Bibliothek**

Die Bibliothek schafft einschlägige Literatur zur rechtlichen Geschlechterwissenschaft an und aktualisiert diesen Bestand regelmäßig. Die/der Gleichstellungsbeauftragte, aber auch alle Mitglieder der Fakultät, haben ein entsprechendes Vorschlagsrecht.

### **IV. Sprachliche Gleichbehandlung**

(1) Im allgemeinen Schriftverkehr sowie in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften soll eine geschlechtergerechte Sprache verwendet werden. Diese Anforderung gilt auch bezüglich Lehrmaterialien für Vorlesungen, Seminare und Arbeitsgemeinschaften. Stereotype Rollenzuweisungen in Lehrmaterialien sind zu vermeiden. Diese Anforderung gilt bzgl. selbst erstellter Lehrmaterialien. Das Gleichstellungsreferat unterstützt dabei die Fakultätsmitglieder.

(2) Um die Anforderung aus Abs. 1 besser und einheitlicher umsetzen zu können, erarbeitet das Gleichstellungsreferat hierzu eine Handreichung für die Fakultät.

## **D. Vorgaben bei Stellenbesetzungen**

### **I. Professuren**

#### **1. Personalplanung**

Die Fakultät wirkt bei der Personalplanung darauf hin, dass alle Möglichkeiten der Berufung von Frauen ausgeschöpft werden.

#### **2. Ausschreibung und Berufungsverfahren**

(1) Ausschreibungen werden vor ihrer Veröffentlichung frühzeitig der/dem Gleichstellungsbeauftragten zugeleitet, um ihr/ihm die Möglichkeit zu geben, geeignete Kandidatinnen anzusprechen. Die Ausschreibungen werden auch in den sogenannten Wissenschaftlerinnen-Datenbanken (etwa efas, DJB) veröffentlicht. Zudem haben Vorsitzende von Berufungsausschüssen nach geeigneten Kandidatinnen zu recherchieren (etwa über Academia.net oder femconsult). Alle Mitglieder der Berufungsausschüsse sind angehalten, geeignete Kandidatinnen gezielt auf eine mögliche Bewerbung aufmerksam zu machen. Die Vorsitzenden haben alle Mitglieder der Berufungsausschüsse auch über das möglicherweise vorzeitige Ausscheiden von Bewerberinnen infolge der Rücknahme der Bewerbung frühzeitig zu informieren, damit diese auch noch im laufenden Berufungsverfahren weiterhin geeignete Kandidatinnen ansprechen können.

(2) Für jeden Berufungsausschuss soll wenigstens eine Professorin der Fakultät (W2/W3/W1) benannt werden. Auf die Vorgaben der Berufsungsordnung wird im Übrigen verwiesen.

### **II. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

(1) Die Fakultät strebt auch weiterhin eine geschlechterparitätische Besetzung der Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus in der Fakultät an. Die Professorinnen und Professoren sind

angehalten, schon bei Kenntnis einer bevorstehenden Ausschreibung geeignete Kandidatinnen, etwa aus dem Umfeld der Lehre bzw. aus dem Kreis studentischer Mitarbeiterinnen, auf die Möglichkeit einer Bewerbung aufmerksam zu machen. Auch alle anderen Möglichkeiten der Gewinnung qualifizierter Frauen sind auszuschöpfen.

(2) Die Ausschreibungen dieser Stellen sind gleichzeitig mit der Veröffentlichung per Email an die/den Gleichstellungsbeauftragte/n zu senden. Diese/r versendet die Ausschreibung über einen Verteiler an geeignete Stellen, etwa die juristischen Fakultäten anderer Hochschulen oder gängige Verteiler und Online-Portale (z.B. DJB).

(3) In den Personalauswahlkommissionen soll wenigstens eine Frau mitwirken.

(4) Die Besetzung von Mittelbaustellen mit Frauen wird im Rahmen von LOMI weiterhin besonders berücksichtigt.

## **E. Förder- und Unterstützungsmaßnahmen für Fakultätsangehörige mit Kindern**

### **I. Bibliothek**

Zur Unterstützung von Studierenden oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern schafft die Bibliothek besondere Ausleihbedingungen. Den Betroffenen wird, soweit möglich, ein Heimzugang zu den Datenbanken verschafft.

### **II. Kinderbetreuung**

Reguläre Kinderbetreuung versagt unter anderem dann, wenn beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwingend Aufgaben außerhalb der regulären Dienstzeiten übernehmen müssen, z.B. bei Dienstreisen oder bei Veranstaltungen am Wochenende oder in den Abend- und Nachtstunden. Es müssen dann an den Bedürfnissen der Kinder und der Eltern orientierte zusätzliche individuelle Betreuungsangebote geschaffen werden, die mit zum Teil erheblichen Kosten verbunden sind. Hierfür stellt die Fakultät pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter 300 € pro Semester zur Verfügung, so dass eine Kinderbetreuung in derartigen Notfallsituationen selbst organisiert werden kann. Die Beantragung erfolgt auf Vorschlag des Gleichstellungsreferates beim Dekanat.

### **III. Sitzungszeiten**

Um Fakultätsangehörigen mit Kindern die Teilnahme an Sitzungen zu erleichtern, wird auf familienfreundliche Sitzungszeiten hingewirkt. Sitzungen sollen daher vor 16.00 Uhr enden.

## **F. Evaluation**

Die regelmäßige Evaluation geschlechterspezifischer Bedürfnisse und Problemlagen ist Voraussetzung für eine adäquate Umsetzung und Anpassung der im vorliegenden Gleichstellungsplan dargelegten Fördermaßnahmen. Diese Evaluation in Form einer standardisierten Befragung der Studierenden sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler erfolgt jedes zweite Jahr durch das Gleichstellungsreferat.