

Stellungnahme zur Diskussion um die Verabschiedung eines Gleichstellungsplans

der Vertreterinnen und Vertreter des akademischen Personals und
der Studierenden im Fakultätsrat

I. Hintergrund

Die Fakultäten der Universität Hamburg erlassen auf Grundlage der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg sowie § 3 Abs. 5 HmbHG im Rhythmus von fünf Jahren Gleichstellungspläne, die der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Überwindung geschlechtsspezifischer Nachteile innerhalb der Universität dienen (sollen). Mit dem Ablauf des letzten Gleichstellungsplans zum Ende des Jahres 2015 ist die Verabschiedung eines neuen Plans für den Zeitraum 2016–2020 notwendig geworden. Eine dafür eingesetzte Kommission hat in einem monatelangen Abstimmungsprozess einen neuen Gleichstellungsplan erarbeitet, der auf der Fakultätsratssitzung vom 04. November 2015 allerdings nicht verabschiedet werden konnte.

Hauptstreitpunkt innerhalb des Fakultätsrates war (und ist) die Frage, ob der Gleichstellungsplan die Förderung geschlechtsbezogener rechtswissenschaftlicher Forschung und Lehre (Legal Gender Studies) beinhalten soll. Insoweit sah der Kommissionsentwurf – wie bereits der vorherige Gleichstellungsplan – die Einrichtung einer Juniorprofessur für Legal Gender Studies sowie die Förderung von Veranstaltungen zu dieser Thematik vor. Die Aufnahme der genannten Punkte in den Gleichstellungsplan wurde in der Fakultätsratssitzung vom 04. November 2015 von Gegenpositionen als rechtswidrig eingestuft. Wir halten diese Einschätzung aus den folgenden Gründen für unzutreffend.

II. Legal Gender Studies als Teil des Gleichstellungsplans

1. Wäre eine Aufnahme in den Gleichstellungsplan rechtswidrig?

Die Einschätzung, die Förderung von Legal Gender Studies gehöre nicht in den Gleichstellungsplan oder sei gar rechtswidrig, ist unzutreffend. Die Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg, auf deren Grundlage der Gleichstellungsplan erlassen wird, sieht in Abschnitt V (Nrn. 1–4) explizit die Förderung „feministischer Studien und Forschung“ vor. Nach V.2. sind hiervon beispielsweise auch die Einrichtung von Arbeitsbereichen für feministische Studien und Forschung sowie die Zweckbestimmung von Professuren umfasst. Bei den „feministischen Studien“ im Sinne der 1997 erlassenen Frauenförderrichtlinie handelt es sich – wie sich aus Fußnote 13 der Richtlinie ergibt¹ – der Sache nach um die heutigen Gender Studies, deren rechtswissenschaftliche Ausprägung die Legal Gender Studies sind. Inhaltlich geht es gleichermaßen um die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit sozial verursachter Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Die Gleichstellungspläne dienen nach VII.1.1. der Umsetzung der Frauenförderrichtlinie,² sodass die Förderung genderbezogener Veranstaltungen legitimer, wenn nicht sogar notwendiger Bestandteil eines Gleichstellungsplans ist.

¹ Fußnote 13 der Frauenförderrichtlinie: „Der Begriff ‚Feministische Studien und Forschung‘ wird hier verstanden im Sinne von empirischen, theoretischen und/oder ideologiekritischen Analysen aller sozial verursachten oder folgenreichen Verhältnisse, die Ungleichheit und Unterschiede zwischen den Geschlechtern betreffen und bedingen.“

² Der Gleichstellungsplan ist ein „Frauenförderplan“ im Sinne von VII.1.1. der Frauenförderrichtlinie.

Die Frauenförderrichtlinie ist als Universitätssatzung für die Fakultäten verbindliches Recht, dessen Aufhebung nicht in die Kompetenz des Fakultätsrates (der Fakultät für Rechtswissenschaft) fällt. Zutreffend ist jedoch, dass der Fakultät nicht die Kompetenz für die Struktur und Entwicklungsplanung obliegt. Die Einrichtung einer (Junior-)Professur ist abhängig von der Zustimmung des Präsidiums der Universität. Dennoch bleibt es der Fakultät unbenommen, sich für die Einrichtung einer (Junior-)Professur mit Legal-Gender-Zweckbestimmung einzusetzen und dieses Bestreben in einem Gleichstellungsplan zum Ausdruck zu bringen. In diesem Sinne hat eine entsprechende Festsetzung im Gleichstellungsplan eine nach außen und vor allem gegenüber der Präsidiumsebene programmatische Funktion.

Ausweislich der Frauenförderrichtlinie sollen Inhalte der geschlechterbezogenen Forschung fester Bestandteil auch der Lehre an der Universität Hamburg werden (vgl. V.1. der Frauenförderrichtlinie). Die Studiengänge sollen Fragestellungen aus diesem Bereich in das Lehrangebot einbeziehen (vgl. V.6. der Frauenförderrichtlinie). Im Rahmen des rechtswissenschaftlichen Studiums können diese Lehrinhalte in das Grundlagenstudium integriert werden. Auch kommt ein fortwährendes Seminarangebot in Betracht. Nach § 31 Abs. 2 der Studien- und Prüfungsordnung der Fakultät für Rechtswissenschaft sind die „gesellschaftlichen Grundlagen des Rechts“ und demzufolge auch korrespondierende Lehrveranstaltungen Bestandteile des Grundlagenstudiums. Festsetzungen im Gleichstellungsplan, die Lehrveranstaltungen mit Genderbezug vorsehen, sind deshalb als Konkretisierungen der Studienordnung zu verstehen. Neben der Umsetzung der Frauenförderrichtlinie durch einen Gleichstellungsplan könnte man insoweit auch die Studienordnung entsprechend ändern, um die von der Frauenförderrichtlinie geforderten Lehrinhalte auch auf Fakultätsebene verbindlich festzulegen. In diesem Fall sollte die Studienordnung gleichzeitig mit dem Gleichstellungsplan beschlossen werden.

In Anbetracht der Vorgaben durch die Frauenförderrichtlinie wie auch die Studienordnung ist die Förderung von Legal Gender Studies im Gleichstellungsplan ohne Zweifel rechtmäßig.

2. Was haben Legal Gender Studies mit Gleichstellung zu tun?

Legal Gender Studies bezeichnet die wissenschaftliche Beschäftigung mit der Bedeutung von Geschlecht im Recht unter besonderer Berücksichtigung der im Recht erzeugten oder durch Recht reproduzierten Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Der Zusammenhang zwischen Gleichstellung und Legal Gender Studies ist evident: Um Diskriminierung wirksam zu beseitigen, bedarf es zunächst einer Analyse der Ursachen von Diskriminierung. Legal Gender Studies haben im Rahmen der Gleichstellungsförderung eine wesentliche Sensibilisierungsfunktion.

Die zahlreichen unter der Geltung des vorherigen Gleichstellungsplans organisierten Veranstaltungen haben mit Blick auf die Gleichstellung an der Fakultät einen zentralen Beitrag zur Bewusstseinsbildung geleistet und die Genderperspektive jenseits formal-struktureller Gleichstellungsbekenntnisse im alltäglichen Fakultätsleben etabliert. Neben den Grundlagenveranstaltungen wie beispielsweise der „Einführung in die Legal Gender Studies“ oder der Veranstaltung „Gender Policy in der EU und im Völkerrecht“ wurden auch Seminare („Gender and Crime“), Schlüsselqualifikationen („Diskriminierung und Antidiskriminierung in der juristischen Praxis“; „Genderkompetenz“), Vortragsreihen, Exkursionen und Studentage organisiert. Diese Veranstaltungen hatten und haben einen spürbaren Widerhall im Bewusstsein der Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät für die geschlechtsbezogenen Dimensionen des Gleichheitssatzes hinterlassen. Es wäre in höchstem Maße bedauerlich, würden diese Veranstaltungen in Zukunft nicht mehr angeboten werden.

3. Dem Leitbild der Fakultät gerecht werden

Das Leitbild unserer rechtswissenschaftlichen Fakultät gibt vor, dass die Fakultät Veranstaltungen unterstützt, die darauf gerichtet sind, sich wissenschaftlich mit Fragen der Diskriminierung und der Gleichstellung auseinanderzusetzen. So heißt es unter Punkt 9 Unterpunkt 2 des Leitbilds: „Die Fakultät fördert Angebote, die dazu anregen, sich mit Diskriminierungserfahrungen auseinanderzusetzen und diese zu reflektieren. Zugleich unterstützt die Fakultät Veranstaltungen, die darauf gerichtet sind, sich wissenschaftlich mit Fragen der Diskriminierung und der Gleichstellung auseinanderzusetzen.“ Neben der Frauenförderrichtlinie kann man sich für die Integration von genderbezogenen Lehrveranstaltungen also auch auf das fakultätseigene Leitbild berufen.

Lehrveranstaltungen zu Legal Gender Studies wie auch entsprechende Zweckbestimmungen bei (Junior-)Professuren würden unserem Selbstbild gerecht, das Profil unserer Fakultät schärfen und – in Einklang mit Punkt 5 des Leitbildes – dazu beitragen, „ein kritisches und reflektiertes Bewusstsein auch gegenüber aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen zu lehren und zu leben.“

III. Gleichstellungsplan verabschieden!

Ein Frauenanteil von 12,5 % an der Professorenschaft der Fakultät verdeutlicht die Notwendigkeit einer effektiven Gleichstellungspolitik. Die Förderung von Gender Studies ist deutschlandweit üblicher und integraler Bestandteil dieser Gleichstellungspolitik. Es wäre bedauerlich, wenn unsere Fakultät hinter die bundesweiten Standards zurückfiele.

Daher bitten wir alle Mitglieder des Fakultätsrates, sich für die Verabschiedung eines umfangreichen Gleichstellungsplans inklusive der Förderung geschlechtsbezogener Forschung und Lehre einzusetzen.

Unterzeichnet von:

Thomas Braband
Sören Deister
Kilian Ertl
Katharina Hesse
Sandra Plicht
Alexander Stark

Defne Capar
Lennart Feix
Thiolo Groth
Deborah Hachmeister
Emily Laing
Jan Möller

Vorschlag für die Aufnahme in den Gleichstellungsplan:

„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.“