

# FB Rechtswissenschaft

# Frauenförderplan

**Fortschreibung 2022-23**

FBR-Beschluss 27.10.2021

**Gliederung des Frauenförderplans:**

- I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen
- II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Fächern und Besoldungs-/Vergütungs-/Entgelt-/Lohn- bzw. Statusgruppe, insbesondere Erläuterung der Zielquoten
- III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern
- IV. Maßnahmen des Fachbereiches/Zentralinstitutes/der Zentraleinrichtung
- V. Als Anlage/Anhang: Literatur & Datenraster mit Zielquoten

## I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen

Der aktualisierte Frauenförderplan des Fachbereichs Rechtswissenschaft orientiert sich weiterhin im Allgemeinen an den vier übergreifenden Zielen, die sich die Freie Universität zur konkreten Umsetzung ihrer Gleichstellungsphilosophie gegeben hat, wobei sich der Fachbereich insbesondere auf die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende und die mittelfristige Erhöhung des Anteils von Frauen auf den Qualifikationsstufen, in denen diese unterrepräsentiert sind, fokussieren möchte. Die Personalentwicklung bei den Sonstigen Mitarbeiter/innen insbesondere im Sekretariatsbereich wird angesichts veränderter Anforderungen in diesen Bereichen als gesamtuniversitäre Aufgabe erkannt und wird daher an die Universitätsleitung verwiesen. Der Aufbau und die Förderung (international) konkurrenzfähiger rechtswissenschaftlicher Forschung zu Gender- und Diversity-Thematiken kann vor dem Hintergrund der notwendigen inhaltlichen Ausrichtung des Lehrpersonals auf die staatlich vorgegebenen Rechtsgebiete innerhalb der universitären juristischen Ausbildung mit dem Abschlussziel der ersten juristischen Prüfung („Staatsexamen“) bei Neuberufungen zurzeit nur innerhalb dieses Kontextes verfolgt werden. Gleichwohl wird bei Neuberufungen auf zusätzlich vorhandene rechtswissenschaftliche Forschungserfahrungen im Bereich Gender und Diversity geachtet, die inhaltlichen Ausrichtungen einiger bestehender Professuren eignen sich zudem, die dort jeweils behandelten rechtswissenschaftlichen Fragestellungen durch weitere Gender-Aspekte zu erweitern. Neben der gerade beschriebenen, vergleichsweise hohen externen und inhaltlichen Determination bei der Auswahl der Lehrenden ist zudem der Personalstrukturplan, aus dem sich insbesondere auch die Zeitpunkte für die Neubesetzung der Professuren der verschiedenen Besoldungsgruppen ergeben, der wesentliche Rahmen, in dem sich die gleichstellungsorientierte Personalpolitik des Fachbereichs bewegen kann. Zudem ergeben sich aus der disziplinären Fachkultur der Rechtswissenschaft und ihrer institutionellen Einbettung bei der Ausbildung von Juristinnen und Juristen weitere Bedingungen für die Entwicklung und Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen am Fachbereich, wie sie im folgenden Abschnitt beschrieben sind.

**II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Fächern und Besoldungs-/Vergütungs-/Entgelt-/Lohn- bzw. Statusgruppe, insbesondere Erläuterung der Zielquoten**

Ausgehend von den für den Fachbereich vorliegenden Daten (vgl. Anhang) ergibt sich 2021 für den Fachbereich Rechtswissenschaft die aus Tabelle 1 erkennbare Ausgangslage:

Tabelle 1: Frauenanteil je Qualifizierungsstufe am FB Rechtswissenschaft

	Anteil der Frauen je Qualifizierungsstufe oder Statusgruppe		
	Fachbereich 2018	Fachbereich 2019	Fachbereich 2020
Studierende	57,9%	59,1%	59,6%
Absolventen/innen	58,5%	62,9%	56,8%
abgeschlossene Promotionen	45,0%	42,9%	55,6%
stud. Hilfskräfte	53,1%	48,7%	59,6%
Wissenschaftlicher Mittelbau	40,9%	46,2%	48,7%
Habilitationen*	0,0%	n.a.	n.a
Juniorprofessuren	100%	50 %	50%
W2/C3	16,7%	16,7%	16,7%
W3/C4	10,0%	16,7%	16,7%
Nichtwissenschaftliches Personal	73,9%	78,3%	80,1%

Sowohl bei den Studentinnen als auch den Absolventinnen bewegt sich der Fachbereich weiterhin über der 50%-Marke und kann einen leichten Anstieg verzeichnen.

Im Falle der abgeschlossenen Promotionen kann der Fachbereich einen deutlichen Anstieg beim Frauenanteil verzeichnen, ebenso gab es gegenüber 2018 einen leichten Anstieg des Frauenanteils bei den studentischen Hilfskräften, die in Forschung und Lehre unterstützend tätig sind oder als Tutorinnen und Tutoren arbeiten, wobei der Anteil über die Jahre schwankt.

Mit 48,7% Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist eine erfreuliche Verbesserung des Frauenanteils gegenüber 2018 eingetreten. Der Fachbereich wird sich weiterhin mit den verschiedenen Handlungsmaßnahmen

der Aufgabe annehmen, um dauerhaft auf einen 50%igen Anteil zu gelangen. Des Weiteren wurde in 2021 eine unbefristete PostDoc-Stelle im Bereich Mentoring eingerichtet, zu deren Aufgabenbereich auch die Entwicklung und Konzeptionierung genderspezifischer Mentoring- und Beratungsangebote gehört. Außerdem gibt die BerIHG-Novelle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf PraeDoc-Stellen nun die Möglichkeit, bis zu 50% der Arbeitszeit für ihre Promotionsvorhaben einzusetzen.

Bei den Professuren (W2/W3) lag der Fachbereich 2020 gleichbleibend auf einem Prozentsatz von 16,7% seit 2018. Erfreulicherweise wurde dem Fachbereich jedoch aus zentralen Mitteln eine weitere ad personam-W3-Professur zur Verfügung gestellt, die mit einer Frau besetzt ist und im April 2021 wurde eine weitere Professorin auf eine W3-Professur berufen. Damit liegt der Frauenanteil in 2021 bei 21%. Zusätzlich konnte aus Frauenfördermitteln der Freien Universität eine W2-Professur auf Zeit eingerichtet werden, die sich mit der Denomination „Strafrecht und Geschlechterforschung“ auf diesem Gebiet den speziellen Forschungsthemen widmen kann.

Klammert man Neuberufungsmöglichkeiten aufgrund von Wegberufungen aus, sind am Fachbereich auf der Basis von 6 Planstellen bei den W2-Professuren und 12 Planstellen bei den W3-Professuren in den nächsten 6 Jahren 3 Stellen zu besetzen (Tabelle 2).

Tabelle 2: 2022-2027 zur Besetzung stehende Professuren

Ausgangslage besetzte Professuren	zur Besetzung stehende Professuren					
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
6 C3/W2-Stellen, davon aktuell 1 weiblich besetzt	0	0	0	0	0	1
12 C4/W3 Stellen, davon aktuell 2 weiblich besetzt, plus 1 ad personam Professur	0	0	1	1	0	0

Das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ermöglichte dem Fachbereich, zusätzlich 2 weitere Professuren mit Tenure Track zu beantragen (W1 auf W2 im Bürgerlichen Recht und im Öffentlichen Recht), womit auch hier eine weitere Möglichkeit zur Erhöhung des Frauenanteils besteht.

Tabelle 3: Frauenanteil je Qualifizierungsstufe:

	Fachbereich 2018	Fachbereich 2020	Fachbereich Soll 2024
stud. Hilfskräfte	53,1%	60,9%	//
Wissenschaftl. Mittelbau	40,9%	48,7%	50%
abgeschlossene Promotionen	45,0%	55,6%	//
Habilitationen	*	*	
W2/W3 (C3/4) Professuren (unbefristet)	12,5%	16,7%	27%

\* Die Habilitationen sind durch ihre stark schwankende und geringe absolute Zahl nicht für eine prozentuale Betrachtung geeignet, auch ist der Zeitraum von 2 Jahren dafür zu kurz.

### Frauenanteil bei der Besetzung von Dekanat und Berufungskommissionen

Aufgrund des geringen Frauenanteils in der Professorenschaft des Fachbereichs ist eine weibliche Besetzung im Dekanat nicht immer gegeben. Allerdings waren in den Jahren 2010-2019 im Dekanat stets eine Prodekanin oder Dekanin und als weiteres weibliches Mitglied des Dekanats seit 2005 die Verwaltungsleitung vertreten.

In den Berufungskommissionen wird darauf hingewirkt, möglichst eine hälftige Besetzung mit weiblichen Mitgliedern der Kommission zu realisieren. Da jedoch damit auch eine höhere Belastung der wenigen Professorinnen einhergeht, ist dies nicht immer möglich.

### **III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern**

Zur mittelfristigen Erreichung der in Abschnitt II gesetzten Sollzahlen ergeben sich für die folgenden Handlungsfelder je nach Ausgangslage unterschiedliche Handlungsbedarfe:

#### Handlungsfeld Organisationskultur

##### **Ausgangslage:**

Auf institutionell-administrativer Ebene des Fachbereichs können sowohl die Ausstattung als auch die Beteiligungsmodalitäten der Frauenbeauftragten weiterhin als sehr gut beschrieben werden, aktuelle Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen finden sich an zentralen Orten der beiden Gebäude des Fachbereichs wieder. Zudem wird im Schriftverkehr sowie in Rechts- und Verwaltungsvorschriften regelmäßig auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache geachtet.

##### **Umgesetzte und zukünftige Handlungsbedarfe**

Um die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache noch stärker im institutionellen Alltag und Gedächtnis zu verankern, war geplant, den Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache der Zentralen Frauenbeauftragten der FU mit dem ausdrücklichen Hinweis zur Beachtung und Anwendung nochmals an alle Arbeitsbereiche zu verteilen, eventuell ergänzt um einen Flyer mit spezifischer Anleitung bzw. Hinweisen zur geschlechtergerechten Sprache in der Rechtswissenschaft, v.a. bei der Erstellung von Fallsachverhalten (siehe auch Handlungsfeld „Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen“). Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf.

Als weiterer Handlungsbedarf war identifiziert worden, dass die Beratungs- und Unterstützungsleistungen der dezentralen Frauenbeauftragten für Studentinnen noch besser sichtbar gemacht werden sollten. Dies wurde erreicht, indem Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen sowohl an zentralen Orten am Fachbereich ausgelegt als auch auf der Website eingestellt und gezielt über E-Mail-Verteiler verbreitet wurden.

Es wird die Einrichtung einer Beschwerdestelle für Betroffene sexualisierter Gewalt erwogen, in der Personen der unterschiedlichen Statusgruppen am Fachbereich bei Vorfällen oder Problemen angesprochen werden und die Betroffenen beraten können.

### **Handlungsfeld Steuerungsinstrumente und Managementprozesse**

#### **Ausgangslage:**

Am Fachbereich Rechtswissenschaft werden gleichstellungsbezogene Daten (insb. der Anteil der Frauen) bei sich ad hoc ergebenden Fragestellungen sowie internen und externen Anfragen überwiegend miterhoben, es existiert aber weiterhin weder eine systematische Erhebung auf Dauer noch eine spezifische Bündelung von gleichstellungsbezogenen Daten, da auch dementsprechende Kennzahlen bis dato nicht Teil von Zielvereinbarungen waren. Es existiert zudem ein Sachmittelbudget, das sich jedes Jahr aus der leistungsorientierten Mittelvergabe ergibt. Die Sachmittel werden zweimal jährlich ausgeschrieben. Über die eingegangenen Anträge berät und entscheidet eine Kommission. Gefördert werden u.a. Projekte mit gleichstellungsbezogenem Inhalt, Weiterbildungen, Forschungsaufenthalte, Druckkostenzuschüsse für Promotionen und Habilitationen, aber auch einzelne bedürftige Studierende oder FB-Mitarbeiterinnen. Die Fachbereichsbibliothek wird bei der Anschaffung von Literatur mit besonderem Genderbezug unterstützt. Außerdem werden aus den Frauenfördermitteln Zuschüsse für die Ausstattung von W2aZ-Professuren aus KFN-Mitteln gewährt.

#### **Umgesetzte und zukünftige Handlungsbedarfe:**

Zur Unterstützung und Koordinierung der in Abschnitt IV gelisteten Maßnahmen sowie zur dauerhaften Weiterentwicklung und Betreuung der Gender- und Diversity-Thematik am Fachbereich sollte im Rahmen eines Werkvertrags ein Konzept erstellt werden. Die Weiterentwicklung in diesem Bereich soll durch das Mentoringreferat erfolgen, zu dessen Aufgabenbereich auch die Entwicklung und Konzeptionierung

genderspezifischer Mentoring- und Beratungsangebote gehört.

### **Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie**

#### **Ausgangslage:**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten gestaltet sich aufgrund der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen des Öffentlichen Dienstes zunächst vergleichsweise günstig. Es existiert an der Freien Universität eine Dienstvereinbarung zur Gleitzeit. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit der Heimarbeit in den Hochzeiten der Covid-19-Pandemie sollen in Zukunft bis zu 40% der vertraglichen Arbeitszeit mobil geleistet werden können. Geleistete Mehrarbeit kann zudem durch Freizeit ausgeglichen werden. Für unbefristet beschäftigte Mitarbeiter/-innen besteht die Möglichkeit der (zeitweisen) Arbeitszeitreduzierung und der Beurlaubung, Studierende können Urlaubssemester in Anspruch nehmen. Im Bereich des Studiums und der Lehre werden familienfreundliche Sonderregelungen auf Antrag ermöglicht, und es wird versucht, in diesem Bereich die Planbarkeit bei Vereinbarkeitsbedarf ausreichend sicher zu stellen. Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung sorgen verlässliche Sprechzeiten für den Publikumsverkehr für Planbarkeit; Sondertermine werden bei Bedarf vereinbart. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist hingegen die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlichem Beruf bzw. Karriere im Allgemeinen weitaus weniger gegeben. Die Stellen sind in ihrem Zuschnitt auf eine solche Vereinbarkeit nicht eingestellt, sondern gehen von einer anderen Lebensphase aus.

Am Fachbereich finden als weitere Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Sprechstunden der Lehrenden und Sitzungen der Selbstverwaltung grundsätzlich innerhalb der Kernarbeitszeiten, bevorzugt am Vormittag statt und sind zudem aufgrund der zum Teil hohen Vorlaufzeit bei der Terminierung für Familienangehörige dementsprechend planbar. Studierenden, die aus familiären oder sonst persönlichen Gründen Lehrveranstaltungstermine nicht wahrnehmen können, werden regelmäßig Hilfestellungen zur selbständigen Nachbereitung gegeben.

Sowohl für Mitarbeiter:innen als auch für Studierende eröffnen die Erfahrungen mit digitalen (Video)-Plattformen (z.B. Webex) in Arbeits- und Lehrkontexten während der Pandemie zukünftige Möglichkeiten, orts- und/oder zeitungebunden Arbeit und Studium bzw. studiumsbezogene Dienstleistungen besser mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren.

Auch die Festlegung von Prüfungsterminen wird im Rahmen der rechtlichen Vorgaben (zum Beispiel bei Prüfungsterminen der Schwerpunktbereichsprüfung im Juni/Juli) und im Rahmen der strukturellen und kapazitären Möglichkeiten am Fachbereich individuell an persönliche Belange der Studierenden angepasst (z.B. anstehender Mutterschutz). Bei der Gestaltung der Vorlesung wird auf Studierende mit Behinderung besonders

Rücksicht genommen (Zusendung von Lehrmaterialien in größerer Schriftart für Studierende mit Sehbehinderung, visuelle Unterstützung von Vorlesungen zur besseren Vermittlung des Stoffs für gehörlose Studierende).

Für Studierende mit Kind, aber auch für alle anderen Statusgruppen, existiert ein Eltern-(Klein-)Kind-Arbeitszimmer in der Bibliothek des Fachbereichs. Über weitere aktuelle und dauerhafte Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert die Frauenbeauftragte an den oben erwähnten Orten. Dort finden sich auch Informationen über die unterstützenden Angebote und Informationen des zentralen Familienbüros.

#### **Umgesetzte und zukünftige Handlungsbedarfe:**

- Über das vorhandene Eltern-(Klein-)Kind-Arbeitszimmer in der Bibliothek sollte besser informiert werden. Dies ist durch Informationen durch das Bibliothekspersonal und das Familienbüro erfolgt. Das Eltern-(Klein-)Kind-Arbeitszimmer ist inzwischen gut angenommen, allerdings soll deutlich gemacht werden, dass der Raum bei Bedarf vorrangig von Personen mit kleinen Kindern belegt werden darf.
- Zusätzlich ist eine weitere Wickelmöglichkeit in der Boltzmannstr. 3, EG eingerichtet sowie über weitere Rückzugsmöglichkeiten für stillende Mütter informiert worden.
- Schließlich wurde in der Cafeteria des Studentenwerks nach Wiederinbetriebnahme ein Kleinkind-Hochstuhl bereitgestellt, um die Möglichkeit zu schaffen, mit kleinen Kindern dort bequemer essen zu gehen.
- Bei der Terminierung von Veranstaltungen des Studiums wird die Vereinbarkeit mit familiären Belangen weitgehend berücksichtigt. Insbesondere bei den Tutorien werden inzwischen Veranstaltungen extra für Personen mit Kindern angeboten, die sich zeitlich mit deren Pflege- und Betreuungsaufgaben vereinbaren lassen. Zudem haben Studierende mit Kind die Möglichkeit, sich bevorzugt für Tutorien und Methodenkurse anzumelden und zukünftig soll bei den Erstsemesterveranstaltungen hierauf besonders hingewiesen werden. Im Wesentlichen wird dies auch bei der Vergabe von Seminarplätzen berücksichtigt.
- Auf Basis der Erfahrungen mit der großflächigen Digitalisierung der Lehre und der Arbeit in den Arbeitsbereichen und in der Verwaltung in den Pandemiesemestern SoSe 2020 bis SoSe 2021 ergeben sich zukünftig neue Möglichkeiten Dienstleistungen und Lehrveranstaltungen bzw. Teile davon, digital und ggf. auch asynchron anzubieten. Die Ausgestaltung obliegt dabei den Lehrenden, den Arbeitsbereichen und den Organisationseinheiten der Verwaltung. Bei mehrzügigen Lehrveranstaltungen wie beispielhaft Methodenkursen ist denkbar, einen Teil davon digital anzubieten, eine erste Umsetzung erfolgt im Wintersemester 21/22 bei den Methodenkursen des ersten Fachsemesters.
- Auch für Mitarbeiter:innen der FU Berlin können digitale (Video-)Plattformen und die neuen Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeuten. Die jeweilige Ausgestaltung obliegt dabei den Arbeitsbereichen und den Organisationseinheiten der Verwaltung.



- Die Personalstelle der FU sollte gebeten werden, Verlängerungsanträgen befristeter Arbeitsverträge gem. § 2 Abs. 5 Nr. 1 WissZVG in begründeten Einzelfällen zuzustimmen. Aufgrund der Anwendung der Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom 1. November 2016 ist es nach Auskunft der Personalstelle der FU zu einer Erweiterung gekommen.
- Es wird weiterhin angestrebt, zukünftig eine weibliche Beauftragte für die vorgeschriebene Mutterschutzberatung zu benennen.

## **Handlungsfeld Personalpolitik**

### **Ausgangslage:**

#### **(1) Nichtwissenschaftliches Personal**

Im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals lag der Anteil von weiblichen Mitarbeiter:innen bei 80,1% im Jahr 2020. Dieser Anteil hat sich gegenüber 73,9% im Jahr 2018 noch erhöht.

Der Anteil der Vollzeitstellen, der insbesondere für weibliches Personal strukturell bedeutsam ist, hat sich im Zeitraum von 2018 bis 2020 etwas erhöht: von 67,7% (17 von 25,1 Stellen) auf 72,5% (19,5 von 26,9 Stellen). Der Frauenanteil bei den Vollzeitstellen liegt bei 79,5% im Jahr 2020.

Stellen werden so ausgeschrieben, dass sich etwaige Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen angesprochen fühlen sollen. Es werden bei der Personalauswahl keine Leistungserwartungen nahegelegt, die ein Geschlecht mittelbar bevorzugen würden. Jedoch ist das Feld der Personen, die sich für Stellen als nichtwissenschaftliches Personal bewerben, häufig mit Blick auf die Geschlechterverteilung sehr unausgeglichen, was trotz dieser Maßnahmen eine diversifizierte Personalzusammenstellung erschwert.

Es bestehen berufliche Weiterqualifizierungsmöglichkeiten über das Weiterbildungszentrum der FU. Neben Einzelkursen für gewisse Kompetenzen (Sprachen, IT, Managementmethoden etc.) existiert mit dem „Weiterbildungslehrgang Fachbeschäftigte/r in der Hochschulverwaltung“ eine weiterqualifizierende Fortbildung. Zudem können sich Beschäftigte durch das Umsetzungsangebot der staatlichen Hochschulen Berlins auch an einer anderen Berliner Hochschule beruflich weiterentwickeln.

#### **(2) Wissenschaftliches Personal**

Die Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau sind weit überwiegend befristet. Zudem führen drittmittelfinanzierte Stellen häufig zu gegenüber institutionellen Stellen kürzeren Vertragslaufzeiten. Diese Unterschiede werden sich durch die Novelle des BerIHG voraussichtlich verstärken. Auch schafft das Wissenschaftszeitgesetz Beschäftigungsobergrenzen, die die Karrieregestaltung beschränken. Tenure-Track-Positionen sind nur begrenzt vorhanden. All dies trägt dazu bei, dass Frauen in höheren Karrierestufen zu gering repräsentiert sind. Demgegenüber hat sich der Anteil an wissenschaftlichem Personal am Fachbereich, das sich am Karriereanfang befindet, im Vergleich zu Vorjahren erhöht.

Im Einzelnen stellt sich die Situation hinsichtlich der Personalzusammensetzung, der Personalauswahl sowie des

Bereichs Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Mentoring, Karrieregestaltung wie folgt dar:

(a) Personalzusammensetzung

Der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften ist zum Jahr 2020 auf 60,9% gestiegen – im Vergleich zu 49,2% im Jahr 2018.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen im Mittelbau hat sich der Frauenanteil ebenfalls erhöht auf 47,6% im Jahr 2020 – im Vergleich zu 40,9% im Jahr 2018. Während der Anteil bei Teilzeitstellen auf 50,7% gestiegen ist (gegenüber 41,0% in 2018), ist er jedoch bei Vollzeitstellen auf 30,8% gesunken (gegenüber 40,0% in 2018). Bei den drittmittelfinanzierten Stellen lag der Anteil im Jahr 2020 insgesamt bei 59,3% und bei den Teilzeitstellen bei 69,6%. Mit Blick auf die institutionellen Stellen liegt die Regelvertragszeit nach einer Erhöhung weiterhin bei 5 Jahren. Daten zur durchschnittlichen Vertragslaufzeit der Drittmittelstellen am Fachbereich fehlen.

Im Jahr 2020 lag der Anteil der weiblichen Promotionsstudierenden bei 47,2% und der der von Frauen abgeschlossenen Promotionen bei 55,6%. Der Anteil hat sich damit gegenüber 2018 erhöht (45,6% Promotionsstudierende bzw. 45,0% Promotionen). Die Regelbearbeitungszeit für Promotionen liegt bei 5 Jahren. Im Zeitraum 2018-2020 hat am Fachbereich eine Habilitation stattgefunden. Daten zu den gegenwärtigen Habilitand:innen liegen nicht vor. Der Fachbereich verfolgt den Ansatz, dass auch Juniorprofessuren dem Abschluss einer Habilitation dienen sollen. Von den Juniorprofessor:innen hat im Berichtszeitraum eine Person eine Habilitation (außerhalb des Fachbereichs) abgeschlossen.

Von den zwei W1-Stellen am Fachbereich ist eine weiblich besetzt. Bei den unbefristeten Professuren lag der Frauenanteil im Jahr 2020 lediglich bei 16,7%.

## (b) Personalauswahl

Auch Ausschreibungen für das wissenschaftliche Personal werden so formuliert, dass sich etwaige Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen angesprochen fühlen sollen.

Auswahlkommissionen werden nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf Berufungskommissionen, für die die geschlechterparitätische Besetzung verstärkt verfolgt wird. Jedoch ist eine solche Besetzung aufgrund des geringen Anteils weiblicher professoraler Mitglieder des Fachbereichs nur teilweise realisierbar. Hier ist auch zu berücksichtigen, dass es nicht zu einer unangemessenen Mehrbelastung der weiblichen gegenüber den männlichen professoralen Mitgliedern kommen sollte.

Für alle Auswahlkommissionen besteht für die Frauenbeauftragte des Fachbereichs die Möglichkeit, an den Auswahlgesprächen teilzunehmen.

Bestimmte Vorgaben zur Gestaltung von Auswahlgesprächen existieren bisher nicht. Die Auswahlkommissionen entscheiden über das jeweilige Vorgehen.

## (c) Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Mentoring, Karrieregestaltung

Die Aufgabe der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die (strategische) Karriereförderung und –beratung liegt bei den Hochschullehrer:innen des Fachbereichs. Sie erfolgt durch die jeweiligen Promotions- oder Habilitationsbetreuenden. Ein darüber hinausgehendes Mentoring-Programm gibt es am Fachbereich nicht.

Inhaltlich zielt die Betreuung durch die Professor:innen darauf ab, den wissenschaftlichen Nachwuchs unabhängig vom Vorliegen oder Nichtvorliegen bestimmter unveränderlicher persönlicher Merkmale zu fördern. Bereits heute werden Kandidat:innen, die für eine wissenschaftliche Laufbahn geeignet erscheinen, frühzeitig auf diese Möglichkeit angesprochen (regelmäßig vor Beginn der Promotionsphase), damit sich ein Dialog mit Betreuer:innen über Chancen und Risiken unter Bezug auf die individuelle persönliche Situation entwickeln kann. Besonderer Wert wird hierbei nicht nur auf die formalen Kriterien gelegt (Vornoten, Auslandserfahrung, tragfähiges Forschungsvorhaben und Profilierung), sondern auf Beratung zu Karriereoptionen innerhalb wie außerhalb der Wissenschaft und zu Risiken der wissenschaftlichen Karriere unter Berücksichtigung insbesondere von Geschlecht und Alter der Kandidat:innen. Geeignete Frauen werden ermutigt, den Karriereweg Wissenschaft einzuschlagen, ohne ihnen Nachteile (die Unsicherheit des Karrierewegs, Konkurrenzdruck, Mobilitätserwartung, Mittelknappheit etc.) zu verschweigen. Die Betreuer:innen weisen ferner auf ihnen bekannte interne und externe Förderprogramme und Unterstützungsleistungen hin.

Die Promotionsbetreuung als Kern der wissenschaftlichen Betreuung ist im Vergleich zu früheren Jahren stärker strukturiert. Zwischen Betreuten und Betreuenden werden in der Regel Zielvereinbarungen erarbeitet, die den Promotionsprozess strukturieren sollen. Auch der Bewertungsprozess ist durch Zeitvorgaben strukturiert. Dies trägt zu einer besseren Vorhersehbarkeit und Planbarkeit für die Promovierenden bei und erleichtert es den Promovierenden zudem, die jeweils vereinbarten Bestandteile der Betreuung falls erforderlich auch einzufordern. Für das wissenschaftliche Personal werden Weiterbildungsmöglichkeit etwa zu Führungs- und Sozialkompetenz

und zu bestimmten wissenschaftlichen Arbeitsmethoden zentral über das Weiterbildungszentrum der FU angeboten. Mit Blick auf die Lehrkompetenz bietet das Dahlem Center for Academic Teaching zahlreiche Kurse an. Kurse, die sich spezifisch an das weibliche wissenschaftliche Personal wenden, sind dabei jedoch noch eher selten.

### **Umgesetzte und zukünftige Handlungsbedarfe:**

#### **(1) Personalzusammensetzung**

- *Wissenschaftliches Personal:*

- Es sollen durch die Professor:innen insbesondere Studentinnen zur Bewerbung als studentische Hilfskräfte ermutigt. Auch bei den Veranstaltungen des Mentoringreferats wird auf diese Bewerbungsmöglichkeit hingewiesen. Studentinnen werden gezielt informiert und bei Bedarf auch unterstützt, z.B. durch ein Bewerbungstraining.
- Es sollen insbesondere Frauen zu Bewerbungen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. zur Promotion und Habilitation ermutigt.
- Eine W2 auf Zeit-Professur für Strafrecht und Geschlechterforschung wurde aus Mitteln der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) der FU geschaffen und im Jahr 2021 besetzt. Eine weitere Professur für Bürgerliches Recht, Wirtschafts-, Wettbewerbs- und Immaterialgüterrecht wurde ebenfalls im Jahr 2021 mit einer Professorin besetzt, so dass sich der Frauenanteil bei den W2/3-Professuren auf 25% erhöht hat.
- Insbesondere bei den höheren Karrierestufen (Habilitationen, Juniorprofessuren, Professuren) besteht weiterhin Handlungsbedarf, um den Frauenanteil sowohl kurz- als auch langfristig zu erhöhen. Beispielsweise sollte bei strategischen Entscheidungen zur Schaffung von Juniorprofessuren und Tenure-Track-Stellen berücksichtigt werden, dass Frauen potentiell von Stellen mit höherer Planungssicherheit besonders profitieren. Gleichzeitig zielen die Neuerungen des BerlHG auf eine höhere Planungssicherheit im Postdoc-Bereich ab.
- Der Fachbereich sollte zudem darauf hinwirken, dass bereits zum Zeitpunkt der Antragstellung eines Drittmittelprojekts die Möglichkeiten einer Anschlussfinanzierung drittmittelfinanzierter Stellen geprüft werden, um eine bessere Planbarkeit für die betroffenen Mitarbeitenden zu schaffen.
- Daten zur Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals, die bisher noch nicht verfügbar sind (s.o.), sollten erhoben werden.

- *Nicht-wissenschaftliches Personal:*

Da hier der Trend zu einem sehr hohen Frauenanteil geht, besteht insofern ein Diversifizierungsbedarf, u.a. um einer Stereotypisierung von Berufsbildern mit Blick auf eine bestimmte Gender-Zugehörigkeit (wie etwa im Verwaltungs- und Sekretariatsdienst) entgegenzuwirken.

## (2) Personalauswahl

- Zusammensetzung der Berufungskommissionen:

Die Besetzungen der Berufungskommissionen sollen wenn möglich weiterhin geschlechterparitätisch ausgestaltet werden. Der Berufungsleitfaden der Freien Universität sieht vor, dass angestrebt ist, in jeder Statusgruppe mindestens eine weibliche Person einzubeziehen. Die Umsetzung dieser Vorgabe erfolgt nach Maßgabe der Vorschläge und Benennung der Personen durch die entsprechenden Statusgruppen.

- Strukturierte Personalauswahl:

Bei Berufungsverfahren sowie bei anderen Vorgängen der Personalauswahl sollten empirische Erkenntnisse zu genderbezogenen Effekten und Möglichkeiten, diesen entgegenzuwirken, berücksichtigt werden (vgl. etwa Iris Bohnet, What works. Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann, Beck 2017). Eine bewährte Vorgehensweise, die auch am Fachbereich umgesetzt werden könnte, sind strukturierte Personalentscheidungen. Dies beinhaltet u.a. folgende Aspekte: strukturierter Interviewablauf mit festgelegtem Fragenkatalog für alle Kandidat:innen und zu erreichender Höchstpunktzahl in der Bewertung; vergleichende Bewertung der Kandidat:innen für jede Frage anstelle einer Gesamtbewertung; individuelle Bewertung durch jedes Mitglied der Auswahlkommission.

Insofern sollte der Fachbereich auch eine Kompetenzbildung hinsichtlich genderspezifischer Aspekte der Personalauswahl der in regelmäßig in Personalentscheidungen involvierten Hochschullehrer:innen und weiteren Mitglieder des Fachbereichs unterstützen, etwa durch das Angebot von Informationsveranstaltungen oder Workshops zu diesem Thema.

## (3) Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Mentoring, Karrieregestaltung

- Von Seiten des Fachbereichs wird ein institutionalisierter Austausch zwischen Promovendinnen organisatorisch unterstützt. Promovendinnen werden über den E-Mail-Verteiler für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen regelmäßig über fachbereichsübergreifende und zentrale Angebote sowie Vernetzungsmöglichkeiten für Promovendinnen informiert.
- Die Studienberatung/Promotionsberatung am Fachbereich sollte bekannter gemacht werden und in frauenspezifischer Weise entwickelt werden.
- Zudem sollte in Betracht gezogen werden, inwiefern ein Mentoring-Programm für Promovierende und Habilitanden geschaffen werden kann, das neben den die Qualifikationsarbeit betreuenden Professor:innen eine weitere Ansprechperson zur Verfügung stellt. Auch die stärkere Einbeziehung der Zweitbetreuenden für wissenschaftliche Qualifikationsarbeiten sollte in Betracht gezogen werden.
- Es sollten in allgemeinen Karriere- und Beratungsveranstaltungen, die sich nicht vorrangig an Frauen richten, verstärkt genderspezifische Fragestellungen adressiert werden, um zunächst den wissenschaftlichen Nachwuchs auf die praktische Relevanz dieser Fragestellungen aufmerksam zu

machen. Gleichzeitig sollte akademische Karriereberatung speziell für Frauen im Rahmen eines regelmäßig stattfindenden Workshops etabliert werden. Dies betrifft u.a. Veranstaltungen über den Umgang mit konkreten alltäglichen Hürden wie einer gleichstellungsunfreundlichen Kultur und einer generell fehlenden Reflektion der Geschlechterverhältnisse. In der aktuellen Zielvereinbarung mit dem Präsidium ist hierzu eine Veranstaltungsreihe vorgesehen („Wege in die Wissenschaft“). Zudem sollten spezifische Trainings zu Einzelkompetenzen wie wissenschaftliches Publizieren, Präsentieren, Networking etc. angeboten werden.

- Generell sollten die Mitglieder des Fachbereichs hinsichtlich ihrer Genderkompetenz im Mentoring und in der Personalführung unterstützt werden. Betreuende und Mentor:innen sollten durch Informationsmaterial und -veranstaltungen auf genderspezifische Besonderheiten in der wissenschaftlichen Betreuung aufmerksam gemacht werden. Dies betrifft u.a. fachspezifisches Feedback und Empfehlungsschreiben. Beispielsweise ist es sinnvoll, genderspezifische Tendenzen mit Blick auf die Eigenbewertung der Nachwuchswissenschaftler:innen zu kennen und durch Feedback ggf. auszugleichen (vgl. Bohnet 2017). Auch für das Verfassen von Empfehlungsschreiben ist es hilfreich, die umfangreich empirisch belegten genderspezifischen Unterschiede in der Länge, den verwendeten Formulierungen, der hervorgehobenen Eigenschaften etc. zu kennen, um diesen entgegenwirken zu können (vgl. Madera et al., Raising Doubt in Letters of Recommendation for Academia: Gender Differences and Their Impact, *Journal of Business and Psychology* 2019 (34) 287–303; Madera et al., Gender and letters of Recommendation for Academia: Agentic and Communal Differences, *Journal of Applied Psychology* 2009 (94) 1591–1599; Schmader et al., A Linguistic Comparison of Letters of Recommendation for Male and Female Chemistry and Biochemistry Job Applicants, *Sex Roles* 2007 (57) 509–514; Trix/Psenka, Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty, *Discourse & Society* 2003 (14) 191–220). Ein Beispiel für Informationsmaterial, das im universitären Kontext Einsatz findet, ist hier verfügbar: [https://csw.arizona.edu/sites/default/files/avoiding\\_gender\\_bias\\_in\\_letter\\_of\\_reference\\_writing.pdf](https://csw.arizona.edu/sites/default/files/avoiding_gender_bias_in_letter_of_reference_writing.pdf)
- Auf das Weiterbildungsangebot „Gender Awareness“ wird hingewiesen. Insbesondere wird durch die Frauenbeauftragte regelmäßig auf zentrale Weiterbildungsangebote der FU hingewiesen, z.B. das Programm „FUTURA - Qualifikation für genderkompetentes Handeln im Beruf“.
- Neben der fachlichen Förderung der Nachwuchswissenschaftler:innen soll ein Beratungsangebot zum Zusammenspiel von Karriere- und Familienplanung sowie zu Frauenförderprogrammen und zu freien Stellen realisiert werden. Gegenwärtig existiert bereits eine Handreichung, die die wichtigsten Informationen zusammenfasst. Diese soll zukünftig zum einen unter den Professor:innen stärker bekannt gemacht werden, und zum anderen auch online für Interessierte zur Verfügung stehen. Hilfreich wäre es zudem, neuen Mitarbeiter:innen diese Informationen beispielsweise in Rahmen des Informationsmaterials zur Einstellung proaktiv von Seiten des Fachbereichs zukommen zu lassen.
- Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist festzuhalten, dass die Finanzierung einer

Elternzeit auf der Basis einer halben Stelle als wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in schwierig ist. Es wurden daher Fördermöglichkeiten für den betroffenen Personenkreis geprüft. Jedoch lässt sich hier nur im Einzelfall eine Förderung umsetzen.

## **Handlungsfeld Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung**

### **Ausgangslage:**

#### (1) Gender- und Diversity-Forschung

In der Rechtswissenschaft bieten sich in den drei großen Fachsäulen Zivilrecht, öffentliches Recht und Strafrecht Anknüpfungspunkte für Forschung zu Gender- und Diversity-Aspekten. Auch wenn es am Fachbereich nur eine Professur mit einer Denomination in der Geschlechterforschung gibt (W2aZ Strafrecht und Geschlechterforschung seit Mai 2021), so spielen entsprechende Fragen doch in allen Fächern in der Forschung eine Rolle.

Im Zivilrecht wird an drei Professuren zum Anti-Diskriminierungsrecht, insb. zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, geforscht und Ergebnisse in Form von Kommentierungen, Lehrbüchern und Aufsätzen veröffentlicht. Außerdem laufen Dissertationsprojekte zu diesem Themenbereich. Diese Forschung wird für Studierende am Fachbereich auch in der Lehre in Seminaren zugänglich gemacht. Zurzeit wird eine Vortragsreihe zu Rechtsfragen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes geplant.

Im öffentlichen Recht wird zum öffentlichen Familienrecht (z. B. Verteilung der Elternzeit) geforscht, und es gab und gibt immer wieder Dissertationsvorhaben zu Themen der Gender- und Diversity-Forschung (z.B. aktuell zu Identitätspolitik und Recht; 2020 abgeschlossen zu Dekolonisierung, Feminismus und Menschenrechten, zu Frauenrechten im UN-Menschenrechtsregime).

Im Strafrecht gibt es seit Mai 2021 die bisher einzige Professur für Strafrecht und Geschlechterforschung in Deutschland, allerdings befristet. Das Forschungsprogramm wird hier vor allem empirisch ausgerichtet sein. Erste Projekte beleuchten feministische Positionen in der deutschen Kriminalpolitik und die Entwicklung der Strafgesetzgebung zum Stalking (§ 238 StGB, „Nachstellung“). An der Professur wird es Dissertationsvorhaben z. B. im Bereich der strafrechtlichen Verfolgungspraxis von Gewalt gegen Frauen (unter dem Aspekt des Zugangs zum Recht) und zur Berücksichtigung von menschenverachtenden Beweggründen und Zielen in der Strafzumessung (§ 46 Abs. 2 StGB) geben.

Zudem spielt die ungleiche Verteilung zwischen den Geschlechtern bei registrierter Kriminalität, Sanktionierung und Sanktionsschwere sowie freiheitsentziehenden Sanktionen in der kriminologischen Forschung eine Rolle. So ist ein Projekt zum sozialen Klima im Strafvollzug geplant, bei dem auch Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Frauen- und Männervollzug untersucht werden sollen. Darüber hinaus laufen aktuell Dissertationsvorhaben zur Situation von trans Personen im Strafvollzug und zur Viktimisierung von LGBTI Personen durch Hasskriminalität.

Im Rahmen der Zielvereinbarungen des Fachbereichs mit dem Präsidium soll eine Untersuchung über Diskriminierungserfahrungen unter den Mitgliedern des Fachbereichs durchgeführt werden.

Die Forschungsinfrastruktur des Fachbereiches ist für Legal Gender Studies gut ausgestattet. Die

Fachbereichsbibliothek verfügt über einen umfangreichen Bestand an Publikationen zur Gender- und Diversity-Forschung im Bereich der Rechtswissenschaft, der regelmäßig aktualisiert wird. Außerdem stehen für die Professur für Strafrecht und Geschlechterforschung Finanzmittel für die Ergänzung der vorhandenen Literaturbestände und zum Aufbau eines Handapparates in Höhe von 5000 Euro zur Verfügung; mit dem Aufbau des Handapparats ist begonnen worden.

Seit einigen Jahren beschäftigt sich die Wissenschafts- und Hochschulforschung mit den spezifischen wissenschaftlichen Karriereverläufen von Frauen in der Rechtswissenschaft. Die Ergebnisse eines Forschungsprojekts zu Professorinnen in der Rechtswissenschaft („JurPro“), das an der Fernuniversität Hagen durchgeführt wurde, sind erneut in den vorliegenden Bericht eingeflossen, und die daraus entstandenen Publikationen wurden von der Fachbereichsbibliothek Rechtswissenschaft angeschafft (insb. Ulrike Schultz u.a., De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft Geschlecht und Wissenschaftskarriere im Recht, Baden-Baden 2018).

## (2) Gender und Diversität in der Forschung

Neben der spezifischen inhaltlichen Ausrichtung der Forschung, wie sie im Bereich Gender- und Diversity-Forschung stattfindet, sind Gender und Diversität auch allgemein für Forschende relevant. Dies betrifft etwa die Organisation von wissenschaftlichen Veranstaltungen wie Konferenzen, Workshops und Vorträgen, die möglichst gender- und diversitätsbewusst gestaltet werden sollten, um die Vielfalt von Perspektiven und Meinungen abzubilden. Ziel ist es dabei, den wissenschaftlichen Diskurs inklusiv zu gestalten und Stimmen verschiedener Gruppen von Forschenden, insb. auch von Frauen, einzubeziehen. Gleiches gilt für weitere Aspekte des wissenschaftlichen Arbeitens wie z.B. die Auswahl der Autor:innen für wissenschaftliche Publikationen wie Sammelbände, Kommentare oder Zeitschriftenbeiträge durch die jeweiligen Herausgeber:innen. Der Fachbereich bestärkt die Forschenden in dem Ziel, diese Aspekte in ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit zu berücksichtigen.

### **Umgesetzte und zukünftige Handlungsbedarfe:**

#### (1) Gender- und Diversity-Forschung

- Das Gebiet Gender & Diversity bzw. Vielfalt sollte dadurch gestärkt werden, dass bei anstehenden Neubesetzungen von Professuren in den Ausschreibungen Gender-Kompetenzen ausdrücklich erwünscht sind bzw. Interesse dafür bestehen soll. Die im letzten Frauenförderplan angekündigte W2-Professur auf Zeit für Strafrecht und Geschlechterforschung ist inzwischen entsprechend besetzt.
- Darüber hinaus sollte auch in den übrigen Arbeitsbereichen ein stärkerer Fokus auf Gender-Aspekte gelegt und diese in Vorlesungen, Methodenkursen und Seminaren behandelt werden, soweit dies bisher nicht der Fall ist. So werden z. B. Fälle für Übungs- und Prüfungsaufgaben überarbeitet.
- Als wünschenswert wird weiterhin eine stärkere Berücksichtigung von Promotionsthemen zum Bereich Gender und Diversity erachtet, obwohl es hier im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum eine



Verbesserung gab (s. die Beispiele oben). Durch die Besetzung der Professur für Strafrecht und Geschlechterforschung gibt es nun auch für potenzielle Doktorand:innen einen deutlich sichtbaren Hinweis auf dieses Themenfeld.

## (2) Gender und Diversität in der Forschung

Um den Aspekt Gender und Diversität in der Forschung zu unterstützen, bestärkt der Fachbereich die Forschenden darin, Gender und Diversität bei ihrer Veranstaltungsplanung und Publikationstätigkeit zu berücksichtigen. Es soll hierzu eine Handreichung erstellt und verfügbar gemacht werden, die Anregungen zusammenstellt, wie eine gender- und diversitätsbewusste Veranstaltungsplanung und Publikationstätigkeit umgesetzt werden kann. Das betrifft etwa Erfahrungswerte dazu, dass weibliche Forschende frühzeitiger für Veranstaltungen etc. angefragt werden sollten und langfristige Planbarkeit hier besonders relevant ist sowie dass es hilfreich sein kann, z.B. trotz offener Calls for Papers für Zeitschriften oder Konferenzen potenzielle weibliche Beitragende proaktiv zu kontaktieren und zum Einreichen von Beiträgen zu ermutigen. Für die Veranstaltungsplanung relevant sind auch verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse dazu, dass eine stark ungleichgewichtige Zusammensetzung von Gruppen etwa mit einer „Token“-Frau vermieden werden sollte (vgl. auch Iris Bohnet, *What works. Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann*, München 2017). Außerdem beinhaltet dies Aspekte der Kinderbetreuung wie z.B., dass Veranstaltungen zu Tageszeiten geplant werden, in denen eine etwa erforderliche Kinderbetreuung gewährleistet ist (was in den Abendstunden häufig nicht der Fall ist), sowie Informationen zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die durch die FU angeboten werden.

### **Handlungsfeld „Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und –bedingungen“**

#### **Ausgangslage:**

Für die frauenspezifischen Probleme bei den Studienbedingungen ist die Frauenbeauftragte des Fachbereichs die primäre Ansprechpartnerin von Studentinnen. Sie informiert und berät auch über etwaige externe frauenspezifische Unterstützungsmaßnahmen bei der Gestaltung des Studiums. Sie wird im Rahmen der Aufgaben für die Mentoringreferent:in durch diese unterstützt, indem sie die Entwicklung und Konzeption von genderspezifischen Mentoring- und Beratungsangeboten übernimmt.

In Übungsfällen, an denen im juristischen Studium Inhalte erlernt und repetiert werden, ist allgemein eine starke Unterrepräsentation von selbstständig agierenden Frauen zu erkennen. Die dargestellten Frauen sind meist von Männern abhängig oder haben einen wenig prestigeträchtigen Beruf inne. Geschlechtergerechte Sprache wird nur in seltenen Ausnahmefällen verwendet. Dies zeigten in den letzten Jahren mehrere Studien und Untersuchungen, die prominenteste sicherlich „(Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen. Eine Hamburgische Studie“ aus dem Jahr 2017 von Dana-Sophia Valentiner (abrufbar unter <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypengeschlechterforschung-1.pdf>).

Es ist ein Anliegen des Fachbereichs, dass bei der Gestaltung der Übungsfälle auf ein ausgewogenes

Geschlechterverhältnis, der Repräsentation diverser Lebensrealitäten und der Verwendung geschlechtergerechter Sprache geachtet wird – sei es für die Verwendung der Fälle in Vorlesungen oder Methodenkursen, oder als Grundlage für Klausuren oder Hausarbeiten. Die „Checkliste gender- und diversitätsbewusste Fallgestaltung in der rechtswissenschaftlichen Lehre“<sup>1</sup> der Gender Tool Box soll die Lehrenden dabei unterstützen.

In der Lehre ist in den vergangenen Jahren zu beobachten, dass auch in großen Veranstaltungen aus dem Pflichtfachbereich der Stoff in den gesellschaftlichen und politischen Kontext eingebettet wird, sodass hier auch Gender- und Diversity-Aspekte Platz finden, ohne dass dies ausdrücklich in der Beschreibung von Lehrveranstaltungen erwähnt wird. Hinzukommt, dass am Fachbereich seit einigen Jahren Veranstaltungen, die auf erfahrungsbasiertes Lernen setzen, angeboten werden. In ihnen wird z. B. im Bereich der Schlüsselqualifikationen oder in den strafrechtlichen Law Clinics der gesellschaftliche Kontext in die Lehre hineingetragen. Dies könnte weiter ausgebaut werden, da alle Rechtsgebiete Ansatzpunkte für die Thematisierung von Gender- und Diversity-Aspekte bereits im Kernbestand des Lehrstoffs bieten.

Eine Ausweitung der Themen wie z.B. Thematisierung von queerem Familienrecht (WE 1), Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsrecht (WE 1), Frauen und Kriminalität in der Kriminologie (WE 2), Genderaspekte im internationalen Menschenrechtsschutz (WE 3), Rechte homosexueller Personen in der Europäischen Union und auf internationaler Ebene (WE 3) strebt der Fachbereich an.

Zusätzlich sind in Zielvereinbarungen mit dem Präsidium der FU regelhaft auch Gleichstellungsmaßnahmen verankert, sodass in den laufenden Zielvereinbarungen Mittel für genderbezogene Lehrveranstaltungen bereitgestellt werden. Außerdem werden aus Mitteln des Margherita-von-Brentano-Zentrums für Geschlechterforschung regelmäßig einzelne Lehrveranstaltungen auf Antrag finanziert, die sich mit Gleichstellungsinhalten befassen.

Der Fachbereich betont, dass die gegenseitige Verantwortung für ein diskriminierungsfreies, respektvolles Miteinander auch durch geschlechtergerechte Sprache verwirklicht wird. Er unterstützt daher geschlechtergerechte Sprache und ein diskriminierungsfreies Miteinander durch Kenntnisnahme und, soweit möglich, Verbreitung der physischen und digitalen Broschüren der Zentralen Frauenbeauftragten sowie aktueller Forschungsergebnisse zu diesem Thema gebündelt auf der Fachbereichsseite.

#### **Umgesetzte und zukünftige Handlungsbedarfe:**

- Im Rahmen des Frauenförderplans hat der Fachbereich gemeinsam mit dem FFP-Team Leitlinien für Gender und Diversity-Themen für das Studium, die Forschung und Lehre erarbeitet. Diese müssen jedoch noch besser zugänglich gemacht werden.
- Die Rollenbilder in den Sachverhalten sollten den gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst werden. Hierzu gibt es einen Leitfaden, der für die Überarbeitung von Sachverhalten genutzt werden kann. Zudem

---

<sup>1</sup> [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/\\_content/pdf/Valentiner-2018.pdf](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/_content/pdf/Valentiner-2018.pdf)

soll eine Informationsveranstaltung für alle Lehrenden und Studierenden zu diesem Thema stattfinden.

- Es sollen weiterhin Lehrveranstaltungen mit Genderaspekten (z.B. Module zu Schlüsselqualifikationen oder Seminare, aber auch fakultative Veranstaltungen) angeboten und die Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern für Vorträge/Lehrveranstaltungen verstärkt werden.<sup>2</sup> Beispielsweise wird dies bereits getan mit der nun regelmäßig im Wintersemester angebotenen Vorlesung „Sexualstraftaten“. Außerdem soll auch in der Vorlesung „Grundlagen des Strafrechts“ im Schwerpunktbereich auf Legal Gender Studies eingegangen werden. Zudem ist geplant, eine Veranstaltung zu den Schlüsselqualifikationen im Themenfeld Gender und Diversity zu entwickeln.
- Es sollte jährlich ein Studientag organisiert werden, der sich mit Gleichstellungsaspekten, aber auch Gender und Diversity beschäftigt.
- Der Fachbereich Rechtswissenschaft ist sich der besonderen Verantwortung der Lehrenden bewusst, für ein diskriminierungsfreies, von gegenseitigem Respekt geprägtes Miteinander am Fachbereich zu sorgen. Er macht daher alle Lehrenden auf die an der Freien Universität bereits bestehenden Weiterbildungsangebote im Bereich Gender und Diversity in der Lehre aufmerksam, indem z.B. auf die Toolbox Gender & Diversity hingewiesen wird (s.o.). Zudem soll dazu eine Handreichung durch das Dekanat zeitnah an alle Arbeitsbereiche verbreitet werden. Zusätzlich soll auch die Webseite des Fachbereichs Rechtswissenschaft auf die Gender Tool Box verweisen.<sup>3</sup>
- Am Fachbereich wird auf die Veröffentlichung der „Datensammlung Geschlechterforschung“ des Margherita-von-Brentano-Zentrums ([www.database.mvz.org](http://www.database.mvz.org)) auf der Homepage der dezentralen Frauenbeauftragten hingewiesen. Hier erfolgt Nachweis und Sichtbarmachung von Projekten und Schwerpunkten in Forschung und Lehre, die sich dem Themenbereich Geschlecht, Gender und Diversity widmen.

#### IV. Maßnahmen des Fachbereichs Rechtswissenschaft

Übersicht über umgesetzte und zukünftige Maßnahmen

Maßnahme	Zuständigkeit	(voraus.) Kosten	Finanzierung	umgesetzt bis
Handreichungen zu (1) geschlechtergerechter Sprache (2) Gestaltung von Fallsachverhalte (3) Gender und Diversity in der Forschung	dezF und externe Beauftragung Tool Box	500 Euro	Zielvereinbarungsmittel 2022-23 des FB	fortlaufend

<sup>2</sup> Siehe hierzu auch: <http://www.legal-gender-studies.de/lehre-forschung>

<sup>3</sup> <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/>

Mehr Studentinnen zur Bewerbung als SHK ermuntern	Mentoringreferat, Tutorien-kommission, Professorinnen und Professoren	keine		Erfolgt kontinuierlich im Rahmen des Mentoring-programms
Frauen zur Bewerbung als wiss. Mitarbeiterinnen bzw. zur Promotion und Habilitation ermutigen	Lehrende, insb. Professor:innen	keine		fortlaufend
Daten zur Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals, die bisher noch nicht verfügbar sind, sollten erhoben werden	Fachbereichsverwaltung (soweit Datenerhebung möglich ist)	keine		fortlaufend
Zusammensetzung der Berufungskommissionen sollte weiterhin geschlechterparitätisch erfolgen	Fachbereichsrat und WEs	keine		fortlaufend
Strukturierte Personalauswahl sollte erfolgen  - dazu Handreichung erstellen	Berufungskommissionen und Professor:innen  Externe Beauftragung			fortlaufend
Stärkung der Genderkompetenz im Hinblick auf Personalauswahlverfahren durch spezielle Informationsveranstaltungen oder Workshops	Externe Beauftragung	500-1000 Euro	Frauenfördermittel LOM	fortlaufend
Institutionalisierten Austausch zwischen Promovendinnen organisatorisch unterstützen	Fachbereich und wiss. Mit.			fortlaufend
Studienberatung und Promotionsberatung in frauenspezifischer Weise entwickeln und bekannter machen	Mentoringreferat; dezF In Zusammenarbeit mit dem Promotionsbüro			fortlaufend
Mentoring-Programm für Promovierende und Habilitanden schaffen	Fachbereich, Professor:innen und wiss. Mit.			fortlaufend
In akademischer Karriereberatung genderspezifische Fragestellungen adressieren				fortlaufend
Workshops für Frauen mit	Fachbereich und wiss.	500-1000	Frauenfördermittel	fortlaufend

spezifischen Trainings zu Einzelkompetenzen wie wiss. Publizieren, Präsentieren, Networking etc.	Mit.	Euro	(LOM)	
Hinweis auf die Weiterbildungsangebote „Gender Awareness“ und „FUTURA“	Webseite dezF			fortlaufend
Beratungsangebot zum Zusammenspiel von Karriere- und Familienplanung schaffen, online veröffentlichen	Webseite			fortlaufend
Jährlicher Studientag zu Gleichstellungsaspekten, Gender und Diversity	Fachbereich und Studierendenvertretungen			fortlaufend
Lehrveranstaltungen mit Genderaspekten	Lehrende	10.000 Euro für SQ-Veranstaltung	Zielvereinbarungsmittel 2022-23 des FB	fortlaufend
Leitlinien für Gender und Diversity-Themen über Verlinkung auf FB-Seite besser zugänglich machen				fortlaufend

## V. Anhang

Datenraster mit Zielquoten: beigefügt

## Literatur:

- Bohnet, Iris, What works. Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann, München 2017
- Chebout, Lucy/Selma Gather, Dana-Sophia Valentiner (2016): Sexismus in der juristischen Ausbildung. Ein #Aufschrei dreier Nachwuchsjuristinnen, Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes, Heft 4/2016, S. 190-193 (URL: <https://www.djb.de/publikationen/zeitschrift/djbZ-2016-4/djbZ-2016-4a/>)
- Kahlert, Heike (2013): Riskante Karrieren, wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Wissenschaftskarrieren, Bd. 1, Opladen; Budrich 2013
- Lind, Inken (2004): „Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. – Ein Forschungsüberblick“; Bielefeld; Kleine Verlag.
- Madera et al., Raising Doubt in Letters of Recommendation for Academia: Gender Differences and Their Impact, *Journal of Business and Psychology* 2019 (34) 287–303
- Madera et al., Gender and letters of Recommendation for Academia: Agentic and Communal Differences, *Journal of Applied Psychology* 2009 (94) 1591–1599
- Matthies, Hildegard/Zimmermann, Karin (2010): "Gleichstellung in der Wissenschaft". In: Dagmar Simon/Andreas Knie/Stefan Hornbostel (Hg.): *Handbuch Wissenschaftspolitik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 193-209.
- Schmader et al., A Linguistic Comparison of Letters of Recommendation for Male and Female Chemistry and Biochemistry Job Applicants, *Sex Roles* 2007 (57) 509–514
- Schultz, Ulrike/T. Brettel Dawson/Gisela Shaw (Hrsg.) (2017): *Gender and judicial education: raising gender awareness of judges*, London: Routledge, Taylor & Francis Group
- Schultz, Ulrike/ Anja Böning/Ilka Peppmeier/Silke Schröder (2018): „De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft Geschlecht und Wissenschaftskarriere im Recht“, Baden-Baden; Nomos Verlag
- Sørensen, Age B. (1992): Comparative Perspectives on Gatekeeping in Academia. In: Heinz, Walter R. (Ed.): *Institutions and Gatekeeping in the Life Course*. Weinheim: 61-81
- Trix/Psenka, Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty, *Discourse & Society* 2003 (14) 191–220)
- Valentiner, Dana (2017): (Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen – Eine hamburgische Studie, Hamburg, (URL: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf>)