

FB Rechtswissenschaft

Frauenförderplan

Fortschreibung 2020

FBR-Beschluss 15.01.2020

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/inne/n 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 zur Zeit 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 Prädetermination 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, die wesentliche Rahmenstruktur 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) sowie den aktualisierten Daten über die durchschnittlichen Geschlechterverteilungen an den rechtswissenschaftlichen Fakultäten deutscher Universitäten ergibt sich 2018 für den Fachbereich Rechtswissenschaft die aus Abbildung 1 erkenntliche Ausgangslage:

Abbildung 1: Frauenanteil je Qualifizierungsstufe am FB Rechtswissenschaft sowie Bundesdurchschnitt

	Anteil der Frauen je Qualifizierungsstufe oder Statusgruppe			
	Fachbereich 2013 (I. Version Frauenförderplan)	Fachbereich 2016	Fachbereich 2018	Durchschnitt Rechtswissenschaft(en) an dt.Universitäten 2017/2018 ¹
Studierende	57,8%	57,7%	57,9%	56,2 %
Absolventen/innen	60,4%	56,3 %	58,0%	57,9 %
abgeschlossene Promotionen	29,7%	51,6 %	45,0%	39,6 %
stud. Hilfskräfte	44,8%	54,1 %	53,1%	60,1 %
Wissenschaftlicher Mittelbau	54,6%	30,4%	40,9%	43,1 %
Habilitationen*	0,0%	n.a.	n.a.	36,2%
Juniorprofessuren	42,9%	33,3 %	n.a.	52,4 %
W2/W3 (C3/4) Professuren	16,7%	20 %	12,5%	15,9 %
Nichtwissenschaftliches Personal	75,1%	79,2 %	73,9%	88,7 %

¹ Daten Spalten 1-3: Statistikdatenbank FU Berlin

Daten Spalte 4: Studierende: WS18/19 :DESTATIS Fachserie 11 Reihe 4.1 Tafel ZUS-08

Absolventen/innen: Prüfungsjahr 2018: DESTATIS Fachserie 11 Reihe 4.2 Tafel TAB-01

abgeschlossene Promotionen: Prüfungsjahr 2018 DESTATIS Fachserie 11 Reihe 4.2 Tafel TAB-01

stud. Hilfskräfte: 2017 (Rechts- Wirtschafts und Sozialwissenschaften)DESTATIS Fachserie 11 Reihe 4.4 Tafel ZUS-09

Wissenschaftlicher: Mittelbau: 2017 (für 2018 existiert erst ein Vorbericht) DESTATIS Fachserie 11 Reihe 4.4 Tafel TAB-09

Habilitationen: 2017 (für 2018 existiert erst ein Vorbericht): DESTATIS Fachserie 11 Reihe 4.4 Tafel ZUS-08

Juniorprofessuren/Professuren Stand 2017 - Daten und Fakten zur Repräsentanz von Frauen in der Rechtswissenschaft Prof. Dr. Ute Sacksofsky/Carolin Stix - 2018

Nichtwissenschaftliches Personal: 2017 (für 2018 existiert erst ein Vorbericht): DESTATIS Fachserie 11 Reihe 4.4 Tafel TAB-18

Sowohl bei den Studentinnen als auch den Absolventinnen bewegt sich der Fachbereich weiterhin leicht über dem Bundesdurchschnitt.

Im Falle der abgeschlossenen Promotionen liegt der Fachbereich ebenfalls über dem Bundesdurchschnitt von 39,6 % Frauenanteil, wobei hier der Anteil über die Jahre stark schwankt. Hingegen gab es gegenüber 2016 einen leichten Rückgang des Frauenanteils bei den studentischen Hilfskräften, die in Forschung und Lehre unterstützend tätig sind.

Mit 40,9 % Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist eine erfreuliche Verbesserung des Frauenanteils gegenüber 2016 eingetreten, obwohl der Prozentsatz immer noch unter dem des Bundesdurchschnitts liegt. Der Fachbereich wird weiterhin mit den verschiedenen Handlungsmaßnahmen dieses Problem angehen, um wieder auf einen 50%igen Anteil zurück zu gelangen.

Bei den Professuren (W2/W3) liegt der Fachbereich 2018 mit 3,4 Prozentpunkten unter dem Bundesdurchschnitt, der selbst gegenüber dem Vergleichsjahr 2016 um 0,4 Prozentpunkte gesunken ist und mit 15,9% Frauenanteil sehr niedrig ausfällt. Grund für den Rückgang des Frauenanteils am Fachbereich ist der Weggang einer Professorin und zwischenzeitliche Vakanzen, was bei einer Zahl von insgesamt 18 Sollprofessuren zu eindrucksvollen prozentualen Veränderungen führt. Der Fachbereich hat jedoch aus zentralen Mitteln eine weitere ad personam-W3-Professur weiblich besetzen können und hofft, im laufenden Besetzungsverfahren mit Listenplatz 1 ebenfalls eine Professorin rufen zu können. Damit würde sich der prozentuale Frauenanteil auf 21% erhöhen, was wiederum über dem Bundesdurchschnitt liegt.

Klammert man Neuberufungsmöglichkeiten aufgrund Wegberufungen aus, sind am Fachbereich auf der Basis von 6 Planstellen W2 Professuren und 12 Planstellen W3 Professuren allerdings für die nächsten 5 Jahre keine Spielräume vorhanden:

Ausgangslage besetzte Professuren	zur Besetzung stehende Professuren					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
6 C3/W2-Stellen, davon aktuell 1 weiblich besetzt	0	0	0	0	0	0
12 C4/W3 Stellen, davon aktuell 1 weiblich besetzt	0	0	0	0	0	0

Der Fachbereich setzte sich im Jahre 2016 zum Ziel, die Quoten des Frauenanteils aller Statusgruppen

mindestens zu halten und bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zu steigern. Aus den vorgenannten Gründen ist dies bis 2018 nicht in allen Fällen erreicht worden.

Frauenanteil je Qualifizierungsstufe:

	Fachbereich 2016	Fachbereich Soll** 2018	Fachbereich Ist 2018
stud. Hilfskräfte	57,7%	57,7%	57,9 %
Wissenschaftl. Mittelbau	30,3%	>30,3%	40,9%
abgeschlossene Promotionen	51,6%	51,6%	45,0 %
Habilitationen	*	*	*
W2/W3 (C3/4) Professuren (unbefristet)	20%	20%	12,5 %

* 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.

III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

Zur mittelfristigen Erreichung der in Abschnitt II gesetzten Sollzahlen ergaben 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 Fachbereichs ausgelegt als auch auf der Website eingestellt und gezielt über Email-Verteiler disseminiert 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 und Personalmittelbudget, 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 Ausstattung von Literatur mit besonderem Genderbezug unterstützt. Die Personalmittel aus den Frauenfördermitteln wurden für die Beschäftigung von Frauen (z.B. Uni-Rep.-Stellen, Finanzierung Juniorprofessuren, Ausstattung W2aZ-Professur) verwendet.

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 mittels Werkvertrag ein Konzept erstellt werden. Inzwischen wurde hierzu bereits ein Leitfaden durch das Gleichstellungsreferat der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Hamburg entwickelt². Die Weiterentwicklung in diesem Bereich erfolgt nun durch das Mentoringreferat, 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

² Handreichung Geschlechtergerechte Sprache in Juristischen Ausbildungsmaterialien, URL: <https://www.jura.uni-hamburg.de/die-fakultaet/gremien-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/pdf/leitfaden.pdf>

Dienstvereinbarung zur Gleitzeit und geleistete Mehrarbeit kann 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 innerhalb des Publikumsverkehrs für die Planbarkeit und 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, was insbesondere den oft in Dauer und Volumen prekären Stellen sowie den hohen Mobilitätsanforderungen des deutschen Wissenschaftssystems geschuldet ist (vgl. hierzu ausführlich „Handlungsfeld Personalpolitik“).

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.

Auch die Festlegung von Prüfungsterminen wird, trotz rechtlicher Vorgaben (zum Beispiel bei Prüfungsterminen der Schwerpunktbereichsprüfung im Juni/Juli), individuell an persönliche Belange der Studierenden angepasst (z.B. anstehender Mutterschutz), um einen Verlust von Studienzzeit (durch Teilnahme an den Nachprüfungen) zu vermeiden. 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 existiert ein Eltern-(Klein-)Kind-Arbeitszimmer in der Bibliothek des Fachbereichs, das für alle Statusgruppen offensteht. 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 wird eine weitere Wickelmöglichkeit in der Boltzmannstr. 3, EG eingerichtet, sowie über weitere Rückzugsmöglichkeiten für stillende Mütter informiert.
- Schließlich wird in der Cafeteria des Studentenwerks 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 bevorrechtigt 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.
- 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 angestrebt, zukünftig eine weibliche Beauftragte für die vorgeschriebene Mutterschutzberatung zu benennen.

Handlungsfeld Personalpolitik

Ausgangslage:

Im Bereich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handelt es sich überwiegend um unbefristete Stellen. Von Seiten des Weiterbildungszentrums der FU

besteht für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Vielzahl von beruflichen Weiterqualifizierungsmöglichkeiten, die z.T. auch für befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offen sind. Neben Einzelkursen für gewisse Kompetenzen (Sprachen/IT/Managementmethoden etc.) existiert mit dem „Weiterbildungslehrgang Fachbeschäftigte/r in der Hochschulverwaltung“ eine weiterqualifizierende Fortbildung. Zudem können sich unbefristet Beschäftigte durch das Umsetzungsangebot der staatlichen Hochschulen Berlins auch an einer anderen Berliner Hochschule beruflich weiterentwickeln. Sowohl in diesem nichtwissenschaftlichen als auch im wissenschaftlichen Bereich werden bei der Personalauswahl keine Leistungserwartungen nahe gelegt, die ein Geschlecht mittelbar bevorzugen würden. Stellen werden so ausgeschrieben, dass sich etwaige Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen angesprochen fühlen und Auswahlkommissionen werden nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt.

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Karriereverläufe wie allgemein im deutschen Wissenschaftssystem über den gesamten Verlauf aufgrund spezifischer struktureller Merkmale (Entfristung erst am Ende der Karriere im Vergleich zu den angelsächsischen Ländern, die stattdessen die Bestenauslese und deren Entfristung eher am Anfang wissenschaftlicher Karrieren regeln (vgl. hierzu Sorensen 1992) und professionskultureller Eigenheiten stark prekär. Dies führt insbesondere dazu, dass Frauen in höheren Karrierestufen zu gering repräsentiert sind (vgl. hier zusammenfassend immer noch Lind 2004; Matthies/Zimmermann 2010). Am Fachbereich liegt der Anteil der weiblichen Promotionsstudierenden über die Jahre mittlerweile bei stabilen 48 %, zudem konnte der Frauenanteil bei den Promotionen erfreulicherweise von ca. 30 % in 2013 auf über 51% in 2016 und ca. 45 % in 2017 und 2018 gesteigert werden. Im Vergleich zu 2013 sind die institutionellen Vollzeitstellen in 2018 mit 40% von Frauen besetzt (durchschnittl. 2,5 Stellen), während die Quote bei den drittmittelfinanzierten Teilzeitstellen (in 2018 = 2,4 Stellen) bei 58,3% lag.

Für die Statusgruppe der (zukünftigen) Professorinnen und Professoren strebt der Fachbereich eine möglichst geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen an. Dies wurde und wird regelmäßig durchgeführt. Der Fachbereich weist jedoch darauf hin, dass die paritätische Besetzung in den wissenschaftlichen Einrichtungen auf Ebene der professoralen Mitglieder aufgrund knapper Personalausstattung nur teilweise realisierbar ist (WE Zivilrecht: bei 9 Professuren nur eine weiblich besetzt, WE Öffentliches Recht: bei 6 Professuren nur eine weiblich besetzt plus eine Juniorprofessorin, WE Strafrecht drei Professoren, eine Professorin - bei vier professoralen Mitgliedern einer etwaigen Berufungskommission).

Vor dem Hintergrund des insbesondere für Frauen prekären Berufsfelds Wissenschaft, was sich auch am Fachbereich in den gerade erwähnten Quoten ausprägt, verfügt der Fachbereich allerdings auch über strukturelle Besonderheiten, die diese prekären Verhältnisse in Teilen lindern können:

Zum einen existiert die (rechtliche) Möglichkeit Referendarinnen und Referendare innerhalb ihres zweijährigen Vorbereitungsdienstes mit einem 25%-Stellenanteil weiter zu beschäftigen, um ihnen den Kontakt zum wissenschaftlichen Umfeld zu erhalten und einen nahtlosen Anschluss ihrer wissenschaftlichen Karriere nach der zweiten Staatsprüfung zu ermöglichen oder schon sehr früh die fehlende wissenschaftliche Eignung festzustellen ohne dass dadurch ein erwerbsbiographischer Nachteil entsteht. Zum anderem ist nach einer Änderung der Promotionsordnung die Regelbearbeitungszeit von 4 auf 5 Jahre erhöht worden, womit auch die Regelvertragszeit auf 5 Jahre verbunden ist und damit für die Anfertigung dieser Qualifikationsarbeit eine größere zeitliche Flexibilität erlaubt.

Darüber hinaus erfolgt die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die (strategische) Karriereförderung und –beratung durch Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer des Fachbereichs.

Die Professorinnen und Professoren sehen es dabei als ihre Aufgabe an, den wissenschaftlichen Nachwuchs unabhängig vom Vorliegen oder Nichtvorliegen bestimmter unveränderlicher persönlicher Merkmale zu fördern. Bereits heute werden Kandidatinnen und Kandidaten, die für eine wissenschaftliche Laufbahn geeignet erscheinen, frühzeitig auf diese Möglichkeit angesprochen (regelmäßig vor Beginn der Promotionsphase), damit sich ein Dialog mit Betreuerinnen und Betreuern 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 Kandidatinnen und Kandidaten. Geeignete Frauen werden ermutigt, den Karriereweg Wissenschaft einzuschlagen, ohne ihnen Nachteile (die Unsicherheit des Karrierewegs, Konkurrenzdruck, Mobilitätserwartung, Mittelknappheit etc.) zu verschweigen. Die Betreuerinnen und Betreuer weisen ferner auf ihnen bekannte interne und externe Förderprogramme und Unterstützungsleistungen hin.

Umgesetzte und zukünftige Handlungsbedarfe:

- Die fachliche Förderung seitens der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sollte durch ein Beratungsangebot zum Zusammenspiel von Karriere- und Familienplanung, einem kohärenten Informationsangebot zu Frauenförderprogrammen (wie beispielhaft das Profilprogramm) sowie über freie Stellen ergänzt werden. Hierfür sollte den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern ein Informationspaket als Handreichung bereitgestellt werden. Diese Maßnahme wurde zum Teil durch einen Flyer realisiert, der die wichtigsten Punkte und Regelungen anreißt und auf die wichtigsten FU-internen Unterstützungsangebote verweist.
- Die Besetzungen der Berufungskommissionen sollen wenn möglich weiterhin geschlechterparitätisch ausgestaltet werden. Der Berufungsleitfaden des FB Rechtswissenschaft 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.
- Die derzeitige (2019) Geschlechterquote bei den Juniorprofessuren beträgt zwei Männer zu einer Frau.
- Im Jahr 2019 wurde eine zusätzliche unbefristete ad personam W3-Professur für eine Professorin geschaffen, die im Rahmen von Frauenförderprogrammen zunächst als Juniorprofessorin, dann als W2 auf Zeit-Professorin aus Nachwuchsfördermitteln (KFN) der FU am Fachbereich tätig war.
- Eine weitere W2 auf Zeit-Professur wurde für Strafrecht und Geschlechterforschung aus Mitteln zu Förderung des weiblichen Nachwuchses (KFN) der FU beantragt und genehmigt – sie wird Anfang 2020 ausgeschrieben und damit den Frauenanteil bei den Professuren in den folgenden 5 Jahren zusätzlich erhöhen.
- Da die Finanzierung einer Elternzeit auf der Basis einer halben Mitarbeiterstelle schwierig ist, sollten Fördermöglichkeiten für den betroffenen Personenkreis geprüft werden, ggf. aus FFP-Mitteln. Die Umsetzung dieser Maßnahme hat sich als schwierig und abhängig von den konkreten Gestaltungen im Einzelfall erwiesen.
- Es wird ein institutionalisierter Austausch zwischen Promovendinnen organisatorisch unterstützt. Promovendinnen werden über den E-Mail-Verteiler für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über fachbereichsübergreifende und

zentrale Angebote sowie Vernetzungsmöglichkeiten für Promovendinnen informiert.

- Es sollten mehr Studentinnen zur Bewerbung als stud. Hilfskraft an einer Professur ermuntert werden. Bei den Veranstaltungen des Mentoringreferats wird auf diese Bewerbungsmöglichkeit hingewiesen. Der Anteil weiblicher SHK ist in den vergangenen drei Jahren stabil zwischen 53% und 54% geblieben, insgesamt (d.h. inklusive Verwaltung und Bibliothek) ist er leicht gesunken, was j dem Umstand geschuldet ist, dass SHK im Verwaltungs- IT- und Bibliotheksbereich nicht mehr eingestellt werden dürfen. Im Rahmen des Mentoringprogramms werden Studentinnen weiterhin gezielt informiert und bei Bedarf auch unterstützt, z.B. durch ein Bewerbungstraining, um sich an den Arbeitsbereichen der Professorinnen und Professoren zu bewerben.
- Es sollte akademische Karriereberatung für Frauen im Rahmen eines regelmäßig stattfindenden Workshops etabliert werden, dessen Format im Rahmen eines Werkvertrags entwickelt werden soll. Eine erste Bedarfsanalyse erbrachte geringes Interesse des Mittelbaus an solchen Angeboten, gleichwohl sollen für die Interessierten semesterweise spezifische Workshops und/oder Trainings angeboten werden. So wird z.B. regelmäßig ein Stimmworkshop für Frauen angeboten.
- Die Studienberatung/Promotionsberatung am Fachbereich sollte bekannter gemacht werden und in frauenspezifischer Weise entwickelt werden. Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf.

Handlungsfeld Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung

Ausgangslage:

Die Fachbereichsbibliothek Rechtswissenschaft verfügt über einen umfangreichen Bestand an Publikationen zur Gender- und Diversityforschung im Bereich der Rechtswissenschaft, der regelmäßig aktualisiert wird. 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 zu diesem Themenkomplex durchgeführt wurde, sind in den vorliegenden Bericht eingeflossen, und die daraus entstandenen Publikationen wurden von der Fachbereichsbibliothek Rechtswissenschaft angeschafft.³ Zusätzlich wurden in diesem Jahr weitere Mittel zur Anschaffung von Literatur zu Genderthemen aus Zielvereinbarungsmitteln des Fachbereichs zur Verfügung gestellt.

Rechtswissenschaftliche Forschung zu den Themen Gender- und Diversity findet am Fachbereich im Rahmen der Forschung zu Themen des Zivil-, Straf- und Öffentlichen Rechts statt. Besonders hervorzuheben ist hier die Kriminologie, die am Fachbereich durch eine W3- Professorin vertreten ist. In der Forschung werden hier aktuell unter anderem Geschlechterunterschiede im Bereich der registrierten Kriminalität untersucht, aber auch in anderen Feldern der Kriminologie wie z. B. das Antwortverhalten in Umfragen zu Strafbedürfnissen. Eine Professur mit Denomination für Geschlechterforschung gibt es am Fachbereich nicht, jedoch soll sich die vorher erwähnte KFN- Professur mit genau diesem Aspekt beschäftigen. Ein weiterer Forschungsgegenstand ist die Zulässigkeit von Differenzierungen aufgrund persönlicher Merkmale Forschungsgegenstand des am Fachbereich vertretenen Versicherungsvertragsrechts, sichtbar geworden etwa im Zusammenhang mit Veröffentlichungen zum „Test Achats“-Urteil des EuGH.⁴

Umgesetzte und zukünftige Handlungsbedarfe:

³ Schultz, Ulrike u.a., De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft Geschlecht und Wissenschaftskarriere im Recht, Baden-Baden; Nomos 2018

⁴ Armbrüster, Christian, Das Unisex-Urteil des EuGH (Test-Achats) und seine Auswirkungen, BRJ 01/2012, S.105

- Das Gebiet Gender & Diversity bzw. Vielfalt sollte dadurch deutlich gestärkt werden, dass bei anstehenden Neubesetzungen von Professuren in den Ausschreibungen Gender-Kompetenzen ausdrücklich erwünscht bzw. Interesse dafür. Bei der Ausschreibung einer W3 Professur im Bürgerlichen Recht wurde „Lehr- und Forschungstätigkeit im Bereich Gender und Diversity/Gleichstellungsrecht“ aufgenommen. Die Stelle ist inzwischen entsprechend besetzt.
- Darüber hinaus sollte auch in den bestehenden Arbeitsbereichen ein stärkerer Fokus auf Gender-Aspekte gelegt und diese in Vorlesungen, Methodenkursen und Seminaren behandelt werden, soweit dies bisher nicht der Fall ist. Dies ist begonnen worden und wird weiterverfolgt.
- Als wünschenswert wird weiterhin eine zukünftige stärkere Berücksichtigung von Promotionsthemen zum Bereich Gender und Diversity erachtet, hier gab es im Zeitraum von 2012 bis 2019 lediglich vier Dissertationen mit Bezug zu diesem Themenfeld.
- Auf das Weiterbildungsangebot „Gender Awareness“ sollte hingewiesen werden. Dies ist erfolgt. Insbesondere wird durch die Frauenbeauftragte regelmäßig auf zentrale Weiterbildungsangebote der FU hingewiesen, z.B. das Programm „FUTURA - Qualifikation für genderkompetentes Handeln im Beruf“ und das „Rhoda-Erdmann-Programm – Praxis und Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft“. Außerdem wurde die „Toolbox Gender & Diversity“ als Unterstützungsangebot für die Lehre im Fachbereichsrat vorgestellt und wird seit 2017 in der fachbezogenen Qualifikation der studentischen Mentorinnen und Mentoren genutzt, um deren Kenntnisse und Kompetenzen in diesen Bereichen zu stärken.

Um den Weiterbildungsbedarf bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermitteln, wurden 2017 die diesbezüglichen Wünsche der Zielgruppe anhand eines Fragebogens erhoben (siehe Anhang). Die Beteiligung an der Umfrage war zwar sehr verhalten, gleichwohl sollen für den ermittelten Bedarf Angebote bereitgestellt werden. In Bereich der Hochschuldidaktik wünschen sich die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere Veranstaltungen zur innovativen Vermittlung der Falllösungstechnik und des Gutachtenstils, insb. vor dem Hintergrund steigender Studierendenzahlen in den Kursen, was zudem auch den gleichzeitigen Umgang mit stark unterschiedlichen Leistungsniveaus der Studierenden erfordert. Zur Unterstützung der eigenen wissenschaftlichen Karriere wünschen sich die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst einen generellen Überblick über solche Karrieren und zu speziellen Publikationsstrategien in der Rechtswissenschaft. Zu Förderung der Karriere von Frauen in der Rechtswissenschaft werden insbesondere Veranstaltungen über den Umgang mit konkreten

alltäglichen Hürden wie einer gleichstellungsunfreundlichen Kultur und einer generell fehlenden Reflektion der Geschlechterverhältnisse gewünscht. Der Fachbereich wird daher für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Promovierende die Veranstaltungsreihe „Wege in die Wissenschaft“ anbieten. Diese durch das Mentoringreferat koordinierte Veranstaltungsreihe umfasst hochschuldidaktische Lehrangebote, die speziell auf die Lehrsituation von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen am Fachbereich Rechtswissenschaft abgestimmt sind, einen Workshop zum wissenschaftlichen Schreiben, eine Informationsveranstaltung zum Publizieren in der Rechtswissenschaft, ein Rhetorik- und Stimmtraining für Frauen sowie eine wissenschaftliche Karriereberatung und Begleitung durch erfahrene Wissenschaftlerinnen. Zur vorbereitenden Vernetzung und zum gegenseitigen Informationsaustausch finden bereits regelmäßige Treffen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Promovierenden des Fachbereichs Rechtswissenschaft statt, z.B. regelmäßiger Ladies Lunch, u.a.

Handlungsfeld „Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und –bedingungen“

Ausgangslage:

Für die 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 Mentoringreferentin durch diese unterstützt, indem sie die Entwicklung und Konzeption von genderspezifischen Mentoring- und Beratungsangeboten übernimmt.

Die Lerninhalte werden im juristischen Studium anhand von Übungsfällen erlernt und repetiert. Die Fallgestaltungen weisen insgesamt eine drastische Unterrepräsentation von selbstständig agierenden Frauen auf. Tauchen Frauen auf, werden sie häufig als von Männern abhängig oder in wenig prestigeträchtigen beruflichen Positionen dargestellt. 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.⁵

Es ist Anliegen des Fachbereichs, bei der Gestaltung der Übungsfälle auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, der Repräsentation diverser Lebensrealitäten und der Verwendung geschlechtergerechter Sprache zu achten – 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“⁶ der Gender Tool Box soll die Lehrenden dabei unterstützen. Die Handreichung soll durch das Dekanat zeitnah an alle Arbeitsbereiche verbreitet werden. Es soll eine Informationsveranstaltung zu dem Thema für alle Lehrenden und interessierten Studierenden stattfinden.

In der Lehre ist in den vergangenen Jahren zu beobachten, dass auch in großen Veranstaltungen zum 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. Auch in ihnen wird z.

⁵ Valentiner, Dana, (Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen – Eine hamburgische Studie, Hamburg 2017, abrufbar unter <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollestereotypen-geschlechterforschung-1.pdf>

⁶ <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/content/pdf/Valentiner-2018.pdf>

B. im Bereich der Schlüsselqualifikationen oder in der Law Clinic Strafverteidigung der gesellschaftliche Kontext in die Lehre hineingetragen. Darüber hinaus bieten alle Rechtsgebiete Ansatzpunkte für die Thematisierung von Gender- und Diversity-Aspekte bereits im Kernbestand des Lehrstoffs.

Eine Ausweitung der Themen wie z.B. Thematisierung von queerem Familienrecht (WE 1), Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsrecht (WE 1), Frauen und Kriminalität in der Rechtssoziologie, 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, so dass in den laufenden Zielvereinbarungen Mittel für genderbezogene Lehrveranstaltungen bereitgestellt werden. Außerdem werden aus Mitteln der ZE Frauen 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 Broschüren der Zentralen Frauenbeauftragten sowie aktueller Forschungsergebnisse zu diesem Thema.

Umgesetzte und zukünftige Handlungsbedarfe:

- Der Fachbereich sollte Leitlinien für Gender und Diversity-Themen in der Zusammenarbeit und bei Studium, Forschung und Lehre erarbeiten. Dies ist im Rahmen des Frauenförderplans erfolgt.
- 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 soll eine Informationsveranstaltung für alle Lehrenden und Studierenden zu diesem Thema stattfinden.
- Es sollen weiterhin Lehrveranstaltungen mit Genderaspekten (z.B. Module zu Schlüsselqualifikationen oder Seminaren aber auch fakultativen Veranstaltungen) angeboten und die Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern für Vorträge/Lehrveranstaltungen verstärkt werden⁷. Beispielsweise wird seit dem SoSe 2017 regelmäßig eine Lehrveranstaltung zum Thema „Human Rights, Business and Gender“ durchgeführt.
- Es sollte jährlich ein Studientag organisiert werden, der sich mit Gleichstellungsaspekten aber auch Gender und Diversity beschäftigt. Seit dem SoSe 2017 organisiert das Mentoringreferat regelmäßig fachübergreifende Veranstaltungen zu Gender- und Diversitythemen, z.B. „Diversity-Kompetenz für Juristinnen und Juristen“ als Teil einer Schlüsselqualifikation (§ 5a Abs. 3 Satz 1 DRiG).
- 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.)
- Am Fachbereich wird auf die Veröffentlichung der „Datensammlung Geschlechterforschung“ des Margherita-von-Brentano-Zentrums (www.database.mvbz.org) auf der Homepage der dezentralen Frauenbeauftragten hingewiesen. Hier erfolgt Nachweis und Sichtbarmachung von Projekten und Schwerpunkten in Forschung und Lehre, die sich mit Themenbereich Geschlecht, Gender und Diversity widmen.

⁷ Siehe hierzu auch: <http://www.legal-gender-studies.de/lehre-forschung>

Literatur:

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.

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.

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

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

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>)