



Fachbereich Rechtswissenschaft

Frauenförderplan 2025-2026

27.11.2024

Inhaltsverzeichnis

- I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen**
- II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie Erläuterung der Zielquoten**
- III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern**
 - a. Organisationsstruktur und -kultur**
 - b. Personal**
 - c. Studium und Lehre**
 - d. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie**
 - e. Geschlechter- und Diversityforschung**
 - f. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse**
- IV. Zielvorgaben | Maßnahmen des Fachbereiches sowie Zielerreichung**
- V. Anlage: Datenraster mit Zielquoten**

I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen

Der Fachbereich Rechtswissenschaft teilt die übergreifenden Gleichstellungsziele der Freien Universität Berlin und strebt nach einer gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung.

Der Frauenförderplan des Fachbereichs Rechtswissenschaft 2025-2026 orientiert sich an den Vorgaben des Berliner Hochschulgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes sowie am Gleichstellungskonzept 2021-2026 und an den Inhalten der Satzung zur Sicherung und Förderung der Chancengleichheit aller Geschlechter an der Freien Universität Berlin.

Übergeordnete Ziele und besondere Anliegen des Fachbereichs sind die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende, die Schaffung einer diskriminierungsfreien Lehr- und Lernumgebung, die Förderung der Geschlechter- und Diversityforschung sowie eine Erhöhung des Anteils von Frauen auf Qualifikationsstufen, in denen diese noch unterrepräsentiert sind.

II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie Erläuterung der Zielquoten

Bei den Mitarbeitenden in Technik, Service und Verwaltung (MTSV) lag der Frauenanteil im Jahr 2023 bei 78,8 Prozent. Der Frauenanteil bei den MTSV-Vollzeitstellen lag im Zeitraum von 2021 bis 2023 bei durchschnittlich 74,3 Prozent, während der Prozentsatz von Frauen in Teilzeitbeschäftigung in diesem Bereich 90,5 Prozent betrug.

Die Fachbereichsverwaltung wird seit 2005 von Frauen geleitet. Die Leitung des Studien- und Prüfungsbüros sowie des Internationalen Büros wurde 2023 mit einer Frau besetzt, nachdem der Bereich über zwei Jahrzehnte von einem männlichen Kollegen auf- und ausgebaut worden war.

Der Frauenanteil bei den studentischen Beschäftigten, die in Forschung und Lehre unterstützend tätig oder als Tutorinnen und Tutoren beschäftigt sind, ist im Berichtszeitraum kontinuierlich angestiegen und lag 2023 bei 56,1 Prozent.

Mit einem Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von 49,7 Prozent an Stellen im Mittelbau ist im Jahr 2023 eine Verbesserung des Frauenanteils gegenüber 2021 (43,2 Prozent) eingetreten. Das vom Fachbereich angestrebte Ziel, diesen Anteil auf mindestens 50 Prozent zu erhöhen, ist somit nahezu erreicht. Am Fachbereich Rechtswissenschaft gibt es drei unbefristete Postdoc-Stellen, von denen eine Stelle zum Zeitpunkt der Berichterstellung (November 2024) nicht besetzt ist und die anderen beiden Stellen von einer Frau und einem Mann besetzt sind. Eine der drei unbefristeten Postdoc-Stellen wurde 2021 im Bereich Mentoring eingerichtet. Zum Aufgabenbereich des Stelleninhabers gehört die Entwicklung und Konzeptionierung genderspezifischer Mentoring- und Beratungsangebote für Studierende (siehe beispielhaft Tabelle am Ende des Berichts).

Die Rechtswissenschaft an der Freien Universität Berlin ist in drei Wissenschaftlichen Einrichtungen organisiert, mit neun Strukturprofessuren im Zivilrecht, sechs Strukturprofessuren im Öffentlichen Recht und drei Strukturprofessuren im Strafrecht. Hinzu kommen vier Professuren außerhalb des Strukturplans – eine vorgezogene W3-Nachfolge im Zivilrecht (bis 2025), eine W3-Professur im Strafrecht (zentral finanziert, mit einer Frau besetzt) sowie zwei Juniorprofessuren mit Tenure-Track-Zusage W2 im Zivilrecht (mit einer Frau besetzt) und im Öffentlichen Recht. Bei den unbefristeten Professuren lag der Fachbereich 2023 bei einem Frauenanteil von 20 Prozent.

2021 wurde aus Frauenfördermitteln der Freien Universität eine zusätzliche W2-Professur auf Zeit mit der Denomination Strafrecht und Geschlechterforschung eingerichtet. Die Stelleninhaberin, die sich speziellen Forschungsthemen in diesem Bereich widmete, hat 2022 einen auswärtigen Ruf auf eine W3-Professur erhalten und diesen 2023 angenommen. Das Ziel der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde somit erreicht, insoweit jedoch nicht nachhaltig für den Fachbereich.

Der Fachbereich strebt als Zielquote für den Frauenanteil im Professorium eine Quote an, die über dem deutschlandweiten Durchschnitt von juristischen Fakultäten liegt:

Frauenanteil	2021	2022	2023	2023
Gruppe	Fachbereich			Bundesdurchschnitt*
Professuren	21,1%	20,0%	20,0%	22,9%
Habilitationen	0%	0%	0%	40,7%**
Promotionen	28,0%	56,5%	60,0%	40,4%
WiMis	43,2%	50,5%	49,7%	44,3%
Abschlüsse (1. StEx)	59,1%	60,4%	65,5%	59,3%
Studierende	60,5%	62,0%	62,8%	61,2%
Sonstiges Personal	81,4%	73,1%	78,8%	87,5%

* Quelle: Statistisches Bundesamt

** 16 von 27 Habilitationen bundesweit

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

Bei den Studierenden lag der Frauenanteil 2023 bei über 60 Prozent, bei den Absolventinnen knapp unter 60 Prozent. Im Jahr 2023 lag der Anteil der weiblichen Promotionsstudierenden bei 48,1 Prozent. Der Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen und lag 2023 bei 60 Prozent. Im Zeitraum von 2021 bis 2023 gab es am Fachbereich eine Habilitation. Habilitiert wurde ein Mann.

Da ein Dropout von Frauen am Fachbereich Rechtswissenschaft insbesondere in der Postdoc-Phase zu beobachten ist, sollen – in Übereinstimmung mit dem neuen Modell der Freien Universität für wissenschaftliche Karrierewege – gezielt Maßnahmen zur Gewinnung und Förderung von Frauen in dieser Karrierestufe entwickelt werden. Der Fachbereich wird sich auch in Zukunft für die Unterstützung aus Frauenförderprogrammen bewerben, die vom Bund, vom Land oder von der Freien Universität aufgelegt werden.

III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

- a. Organisationsstruktur und -kultur**
- b. Personal**
- c. Studium und Lehre**
- d. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie**
- e. Geschlechter- und Diversityforschung**
- f. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse**

a) Organisationsstruktur und -kultur

Auf institutionell-administrativer Ebene des Fachbereichs sind sowohl die Ausstattung als auch die Beteiligungsmodalitäten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sehr gut. Aktuelle Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen finden sich in Vitrinen an zentralen Orten der beiden Gebäude des Fachbereichs. Im Juli 2023 wurde eine Studentin der Rechtswissenschaft für eine Amtszeit von drei Jahren neu ins Amt der Stellvertreterin der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gewählt.

Im Schriftverkehr sowie in Rechts- und Verwaltungsvorschriften wird regelmäßig auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache geachtet. Um die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache noch stärker im institutionellen Alltag und Gedächtnis zu verankern, wurde der Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Freien Universität an alle Arbeitsbereiche verteilt.

Auf der Website des Fachbereichs wird an zentraler Stelle auf unterschiedliche Anlauf- und Beratungsstellen für Personen hingewiesen, die aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität Diskriminierung erfahren haben oder von sexualisierter Gewalt betroffen sind. Studentische Mitglieder des Fachbereichsrats haben im Herbst 2023 darum gebeten, eine übergangsweise Erprobung eines Online-Beschwerdeformulars und einer dezentralen Beschwerde-Mailadresse für den Fachbereich zu beantragen. Der Gesamtpersonalrat hat diese Maßnahmen im November 2023 abgelehnt und auf das Erfordernis eines universitätsweiten Gesamtkonzepts verwiesen. Parallelstrukturen zu einer zentralen Beschwerdestelle sollten vermieden werden.

Bestrebungen des Dekanats, einen Verhaltenskodex („Leitlinien zu Umgangsformen am Fachbereich Rechtswissenschaft“) für Beschäftigte, Lehrende und Studierende einzuführen, konnten ebenfalls nicht weiterverfolgt werden. Der Gesamtpersonalrat verwies in diesem Zusammenhang auf die Antidiskriminierungssatzung und darin formulierte Regelungen zu Fehlverhalten, die für alle Mitglieder der Universität gelten sollen.

Strategische Gleichstellungsmaßnahmen des Fachbereichs werden institutionell auf verschiedenen Ebenen – im Fachbereichsrat, im Dekanat, in den einzelnen Arbeitsbereichen, im Professorium und in der Fachbereichsverwaltung – diskutiert und umgesetzt.

Ein besonderes Anliegen ist es, bei den korporativen Mitgliedern des Fachbereichs eine paritätische Besetzung zu erreichen. Bei der Einleitung von Verfahren zur Bestellung von Honorarprofessor*innen soll verstärkt auf die Förderung von Kandidatinnen abgezielt werden. Ziel ist es, vor allem jenen Frauen die Würde einer Honorarprofessur zu verleihen, die sich über mehrere Jahre in der Lehre am Fachbereich engagiert haben und hervorragende wissenschaftliche Leistungen vorweisen können (vgl. III. f).

b) Personal

Personalauswahlverfahren werden am Fachbereich Rechtswissenschaft diskriminierungsfrei vorbereitet und durchgeführt. Frauen mit gleichwertiger Qualifikation werden in Stellenbesetzungsverfahren männlichen Bewerbern vorgezogen. Die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirkt in allen Personalverfahren auf die Herstellung von Chancengleichheit hin. Für sie besteht grundsätzlich die Möglichkeit, an allen Auswahlgesprächen teilzunehmen. Stellen werden so ausgeschrieben, dass sich etwaige Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen angesprochen fühlen sollen. Einheitliche Vorgaben zur Gestaltung von Auswahlgesprächen existieren bisher nicht. Die Auswahlkommissionen entscheiden über das jeweilige Vorgehen. Bei der Personalauswahl werden keine Leistungserwartungen nahegelegt, die ein Geschlecht mittelbar bevorzugen würden. Jedoch ist das Feld der Personen, die sich für Stellen im nichtwissenschaftlichen Bereich bewerben, häufig mit Blick auf die Geschlechterverteilung sehr unausgeglichen, was trotz dieser Maßnahmen eine diversifizierte Personalzusammenstellung erschwert.

Da der Frauenanteil beim wissenschaftsunterstützenden Personal insgesamt relativ hoch ist, werden Geschlechtergerechtigkeitsaspekte hier künftig eher aus der Perspektive der Förderung männlicher Bewerber zu betrachten sein.

Um qualifizierte Beschäftigte langfristig an die Freie Universität zu binden, werden berufliche Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt. Dies gilt sowohl für Einzelkurse (Sprachen, IT oder Managementmethoden) als auch für Zertifizierungsprogramme (z.B. Kursmodule für Sekretariate) oder den Weiterbildungslehrgang „Fachbeschäftigte/r in der Hochschulverwaltung“.

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. Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind die Beschäftigungsverhältnisse nach wie vor überwiegend befristet. Zudem führen drittmittelfinanzierte Stellen häufig zu gegenüber institutionellen Stellen kürzeren Vertragslaufzeiten. Dies trägt dazu bei, dass Frauen in höheren Karrierestufen zu gering repräsentiert sind.

Die wissenschaftlichen Schwerpunkte des Fachbereichs werden im Struktur- und Entwicklungsplan beschrieben. Dieser legt die Struktur im Hinblick auf unbefristete Professuren fest. Aus dem Strukturplan ergeben sich die Zeitpunkte für die Neubesetzung von Professuren der verschiedenen Besoldungsgruppen und damit der Rahmen, innerhalb dessen sich die gleichstellungsorientierte Personalpolitik des Fachbereichs bewegen kann. Die Erhöhung des Frauenanteils an den unbefristeten Professuren bleibt ein wichtiges Gleichstellungsziel des Fachbereichs.

Klammert man Neuberufungsmöglichkeiten aufgrund von Wegberufungen aus, sind am Fachbereich auf der Basis von sechs Planstellen bei den W2-Professuren und zwölf Planstellen bei den W3-Professuren in den nächsten fünf Jahren drei Stellen (davon eine W2- und zwei W3-Professuren) zu besetzen. Für die Nachbesetzung eines im Frühjahr 2024 ausgeschiedenen Professors bereits konnte bereits eine Frau gewonnen werden; eine weitere Professur wird wegen eines auswärtigen Rufs, den die bisherige Stelleninhaberin zum Wintersemester 2024/25 angenommen hat, zusätzlich neu ausgeschrieben.

Bei Berufungsverfahren orientiert sich der Fachbereich an bestehenden Verfahrensrichtlinien und an den rechtlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich Chancengleichheit und der Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der geschlechterparitätischen Besetzung der Kommissionen. 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. Hilfreich wäre es, das Geschlechterverhältnis in Entscheidungsgremien an das Geschlechterverhältnis im jeweiligen Fach anzupassen – Frauen würden dadurch entlastet und könnten sich auch auf ihre Aufgaben in Forschung und Lehre konzentrieren.

Die Erhöhung des Frauenanteils an Professuren bis zum Erreichen eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses wird angestrebt. Wichtige gleichstellungspolitische Instrumente sind das Talent-Scouting, mit dem vor der Ausschreibung einer Professur potenziell geeignete Kandidatinnen frühzeitig identifiziert werden, und das Active Recruiting, dem sich der Fachbereich verstärkt widmen wird. Der Fachbereich hat bereits seine Anstrengungen erheblich intensiviert, um im Vorfeld von Ausschreibungen einen Überblick über zu berufende Personen zu bekommen. Künftig sollen verstärkt auch Instrumente wie Gastprofessuren und Honorarprofessuren genutzt werden, um hochqualifizierte Frauen für die Freie Universität zu gewinnen. Auf diese Weise könnte schon vor der Ausschreibung von Professuren eine engere Bindung zu geeigneten Kandidatinnen hergestellt werden. Ein weiteres Element, das dazu beitragen könnte, den Frauenanteil bei den Professuren signifikant zu erhöhen, sind ad personam-Berufungen, wie sie an anderen juristischen Fakultäten in Deutschland bereits durchgeführt werden.

Um den Markt zu verbessern und mehr Frauen auf dem Weg zur Berufbarkeit zu unterstützen, bedarf es einer deutlich früheren Karriereförderung. Hier kommt den Hochschullehrer*innen eine wichtige Aufgabe zu, da sie für die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die (strategische) Karriereförderung und -beratung verantwortlich sind. Diese Unterstützung erfolgt vorrangig durch die jeweiligen Promotions- oder Habilitationsbetreuenden. Inhaltlich zielt die Betreuung durch Professor*innen darauf ab, den wissenschaftlichen Nachwuchs unabhängig vom Vorliegen oder Nichtvorliegen 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 auch 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, wobei ihnen Nachteile wie die Unsicherheit des Karrierewegs, der Konkurrenzdruck, die Mobilitätserwartung oder die Mittelknappheit nicht verschwiegen werden. 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.

Bei strategischen Entscheidungen zur Schaffung von Juniorprofessuren und Tenure-Track-Stellen ist zu berücksichtigen, dass Frauen potentiell von Stellen mit höherer Planungssicherheit besonders profitieren. Bei Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die nicht aus dem Haushalt finanziert werden, müsste stärker darauf hingewirkt werden, dass bereits zum Zeitpunkt der Ausschreibung drittmittelfinanzierter Stellen die Möglichkeiten einer Anschlussfinanzierung geprüft werden, um eine bessere Planbarkeit für die betroffenen Mitarbeitenden zu schaffen.

Für das wissenschaftliche Personal werden Weiterbildungsmöglichkeiten etwa zu Führungs- und Sozialkompetenz und zu bestimmten wissenschaftlichen Arbeitsmethoden zentral über das Weiterbildungszentrum der Freien Universität 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.

Das Leadership-Programm für Professorinnen der Berlin University Alliance wird von W2/W3-Professorinnen auf Dauerstellen sehr gut angenommen, bislang jedoch leider nicht für Juniorprofessorinnen angeboten. Es wäre wünschenswert, dieses Angebot auch auf wissenschaftliche Beschäftigte in der späten Praedoc- bzw. in der Postdoc-Phase und auf W1-Professorinnen auszuweiten.

Professor*innen ermutigen insbesondere Studentinnen zur Bewerbung für eine studentische Beschäftigung am Fachbereich. Auch bei den Veranstaltungen des Mentoringreferats wird auf diese Bewerbungsmöglichkeit hingewiesen. Studentinnen werden gezielt informiert und bei Bedarf z.B. auch durch ein Bewerbungstraining unterstützt.

Der Fachbereich bietet bislang keine Kompetenzbildung hinsichtlich genderspezifischer Aspekte der Personalauswahl für regelmäßig in Personalentscheidungen involvierte Hochschul-lehrer*innen und weitere Mitglieder des Fachbereichs an. Hierzu sollten gezielt (zentrale) Workshops oder Inhouse-Schulungen angeboten werden.

Von Seiten des Fachbereichs wird ein Austausch zwischen Promovendinnen organisatorisch unterstützt. Promovendinnen werden über den E-Mail-Verteiler für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und über einen Verteiler der Fachbereichsverwaltung regelmäßig über fachbereichsübergreifende und zentrale Angebote sowie Vernetzungsmöglichkeiten für Promovendinnen informiert. In der neuen Promovierendenvertretung der Freien Universität ist der Fachbereich paritätisch vertreten.

Ein Mentoring-Programm für Promovierende und Habilitand*innen, welches neben den die Qualifikationsarbeit betreuenden Professor*innen eine weitere Ansprechperson zur Verfügung stellt, könnte ein sinnvolles zusätzliches Angebot sein. Mögliche Mentor*innen könnten in Abstimmung zwischen Promotionsausschuss und jeweiliger Wissenschaftlicher Einrichtung identifiziert und angesprochen werden. Ein vergleichbares Mentoring-Programm wird bislang nur den Tenure-Track-Professor*innen angeboten. Wünschenswert wäre auch eine intensivere akademische Karriereberatung speziell für Frauen zum Beispiel im Rahmen eines regelmäßig stattfindenden Workshops. Zudem sollten spezifische Trainings zu Einzelkompetenzen wie Präsentieren oder Networking angeboten werden.

c) Studium und Lehre

Übergeordnete gleichstellungspolitische Ziele für dieses Handlungsfeld sind die gleichberechtigte Repräsentanz aller Geschlechter auf der Qualifikationsstufe der Studierenden entsprechend ihrer Bevölkerungsanteile sowie die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Studium und Lehre.

Gleichstellungsziele des Fachbereichs sind im Bereich Studium und Lehre in das Qualitätsmanagement eingebettet. Die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten wird durch Prozessdokumentationen gesichert. Wichtige Qualifikationsziele für die Absolvent*innen des Fachbereichs sind soziale Kompetenzen, Gender-Kompetenz sowie die Fähigkeit, mit Ungleichheiten und sozialer Vielfalt umzugehen. Gleichstellungsaspekte werden auch bei der Evaluation von Studium und Lehre berücksichtigt. Regelmäßige FU-weite Befragungen der Studierenden (Bachelorbefragungen) und der Absolvent*innen werden geschlechterdifferenziert ausgewertet.

Dass Jura-Studierende eine größere Belastung, einen stärkeren Leistungs- und Konkurrenzdruck und eine höhere Anonymität als Studierende anderer Fächer empfinden, ist wissenschaftlich dokumentiert. Bisher ist jedoch nicht bekannt, woran dies liegt und welche konkreten Erfahrungen die Studierenden machen. Auch über die Studierendenstruktur in rechtswissenschaftlichen Studiengängen gibt es nur wenige Erkenntnisse. Dem sozialen Klima und der Studierendenstruktur am Fachbereich Rechtswissenschaft der Freien Universität widmet sich eine aktuelle Umfrage, mit Hilfe derer auch Daten beispielsweise zum beruflichen Hintergrund der Eltern erhoben und Daten im Bereich Migration differenziert erfasst werden sollen.

Der Fachbereich erkennt an, dass die gegenseitige Verantwortung für ein 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 des Teams geschlechter*gerecht sowie aktueller Forschungsergebnisse zu diesem Thema. In der Lehre wird geschlechtergerechte Sprache bereits verwendet. Es ist zudem ein Anliegen des Fachbereichs, dass bei der Gestaltung der Übungsfälle, an denen im juristischen Studium Inhalte erlernt und

repetiert werden, auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, auf die Repräsentation diverser Lebensrealitäten und auf die Verwendung geschlechtergerechter Sprache geachtet wird. Die „Checkliste gender- und diversitätsbewusste Fallgestaltung in der rechtswissenschaftlichen Lehre“ (www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/_content/pdf/Valentiner-2018.pdf) unterstützt die Lehrenden dabei.

Für frauenspezifische Probleme bei den Studienbedingungen ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs erste Ansprechpartnerin. Sie informiert und berät auch über zentrale und externe frauenspezifische Unterstützungsmaßnahmen bei der Gestaltung des Studiums. Über die Kommission zur Vergabe der Frauenfördermittel am Fachbereich können Studentinnen zudem gezielt unterstützt werden (vgl. III. f.).

In der Lehre ist zunehmend zu beobachten, dass in großen Veranstaltungen aus dem Pflichtfachbereich der Stoff in den gesellschaftlichen und politischen Kontext eingebettet wird, sodass hier ebenfalls Gender- und Diversity-Aspekte Platz finden, ohne dass dies ausdrücklich in der Beschreibung der Lehrveranstaltungen erwähnt wird. Hinzu kommt, dass am Fachbereich seit einigen Jahren Veranstaltungen angeboten werden, die auf erfahrungsbasiertes Lernen setzen. So wird zum Beispiel im Bereich der Schlüsselqualifikationen („Feministische Perspektiven auf Rechtstheorie und Praxis“) oder in den strafrechtlichen Law Clinics der gesellschaftliche Kontext in die Lehre hineingetragen.

Auch andere Rechtsgebiete bieten Ansatzpunkte für die Thematisierung von Gender- und Diversity-Aspekten im Kernbestand des Lehrstoffs. Eine inhaltliche Ausweitung, z.B. durch Thematisierung von queerem Familienrecht, Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsrecht, Frauen und Kriminalität in der Kriminologie, Genderaspekte im internationalen Menschenrechtsschutz oder Rechte homosexueller Personen in der Europäischen Union und auf internationaler Ebene, wird angestrebt.

Aus Mitteln des Margherita-von-Brentano-Zentrums für Geschlechterforschung werden regelmäßig einzelne Lehrveranstaltungen finanziert, die sich mit Gleichstellungsinhalten befassen.

Die Idee, jährlich einen Studientag zu organisieren, der sich mit Gleichstellungsaspekten, Gender und Diversity beschäftigt, konnte wegen eines Personalwechsels im Mentoringreferat und neuer Ausrichtung der Prioritäten bislang nicht umgesetzt werden.

Um künftig mehr weibliche Berufsvorbilder in den Studienalltag zu integrieren, soll eine Veranstaltung mit Alumnae des Fachbereichs durchgeführt werden, die ihren beruflichen Werdegang in Wissenschaft oder Rechtspraxis vorstellen.

d) Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Der Fachbereich erkennt an, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf Frauen und Männer gleichermaßen betrifft. Bei der Gestaltung der Arbeitszeiten wird das individuelle Interesse der Beschäftigten an flexibler Arbeitszeit berücksichtigt. Auf diese Weise soll allen Beschäftigten eine familienfreundliche Arbeitszeit ermöglicht werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten gestaltet sich aufgrund der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes vergleichsweise günstig.

Für unbefristet beschäftigte Mitarbeiter*innen besteht die Möglichkeit der (zeitweisen) Arbeitszeitreduzierung und der Beurlaubung; Studierende können Urlaubssemester in Anspruch nehmen. Für alle Beschäftigten besteht grundsätzlich das Angebot, einen Teil ihrer Aufgaben im Homeoffice zu erledigen, sofern sich dies mit dienstlichen Belangen in Einklang bringen lässt.

Für Studierende werden auf Antrag familienfreundliche Sonderregelungen ermöglicht, und es wird versucht, in diesem Bereich die Planbarkeit bei Vereinbarkeitsbedarf ausreichend sicherzustellen. Bei Mitarbeiter*innen in der Verwaltung sorgen zum Beispiel verlässliche Sprechzeiten für Planbarkeit. Für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen hingegen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weniger gegeben, was insbesondere den oft in Beschäftigungsdauer und Arbeitszeitumfang prekären Stellen sowie den hohen Mobilitätsanforderungen des deutschen Wissenschaftssystems geschuldet ist.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie finden Sprechstunden der Lehrenden und Sitzungen der Selbstverwaltung grundsätzlich innerhalb der Kernarbeitszeit statt und sind zudem aufgrund der zum Teil hohen Vorlaufzeit bei der Terminierung für

Familienangehörige dementsprechend planbar. Studierenden, die aus familiären oder sonstigen persönlichen Gründen Lehrveranstaltungstermine nicht wahrnehmen können, werden regelmäßig Hilfestellungen zur selbstständigen Nachbereitung gegeben.

Sowohl für Mitarbeiter*innen als auch für Studierende eröffnen die digitalen (Video)-Plattformen in Arbeits- und Lehrkontexten gute Möglichkeiten, orts- und/oder zeitungebunden Beschäftigung oder Studium besser mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren.

Für Studierende mit Kind, aber auch für alle anderen Statusgruppen, existiert ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer in der Fachbereichsbibliothek (Van't-Hoff-Straße 8). Studierende mit Kind können sich bevorrechtigt für Tutorien und Methodenkurse anmelden. Die gesetzlich vorgeschriebene Mutterschutzberatung wird am Fachbereich durch eine weibliche Beschäftigte im Studien- und Prüfungsbüro angeboten. Über aktuelle und dauerhafte Angebote zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie informiert die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an zentraler Stelle am Fachbereich. In den entsprechenden Vitrinen finden sich auch Informationen über die unterstützenden Angebote des zentralen Familienbüros sowie des Teams geschlechter*gerecht.

e) Geschlechter- und Diversityforschung

In der Rechtswissenschaft bieten sich in allen drei Fachsäulen Anknüpfungspunkte für Forschung zu Gender- und Diversity-Aspekten. Im Zivilrecht wird beispielsweise zum Antidiskriminierungsrecht, insbesondere zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, sowie zum Recht der geschlechtlichen Selbstbestimmung und geschlechterspezifischen Dimensionen des internationalen Familienrechts geforscht. Die Ergebnisse dieser Forschung werden in der Lehre und in Vortragsreihen zugänglich gemacht. Im öffentlichen Recht wird u.a. zum öffentlichen Familienrecht, zu Identitätspolitik und Recht, zu Dekolonisierung, Feminismus und Menschenrechten oder zu Frauenrechten im UN-Menschenrechtsregime geforscht.

Beispiele für Forschungs- bzw. Dissertationsprojekte im Strafrecht sind feministische Positionen in der deutschen Kriminalpolitik, die Entwicklung der Strafgesetzgebung zum Stalking, die strafrechtliche Verfolgungspraxis von Gewalt gegen Frauen und die Berücksichtigung von menschenverachtenden Beweggründen und Zielen in der Strafzumessung. Zudem spielt die ungleiche Verteilung zwischen den Geschlechtern bei registrierter Kriminalität, Sanktionierung

und Sanktionsschwere sowie freiheitsentziehenden Sanktionen in der kriminologischen Forschung eine Rolle. In einem Projekt zum sozialen Klima im Strafvollzug werden Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Frauen- und Männervollzug untersucht. Es werden auch Dissertationsvorhaben zur Situation von trans* Personen im Strafvollzug und zur Viktimisierung von LGBTI-Personen durch Hasskriminalität betreut. Zudem war am Fachbereich Rechtswissenschaft der Freien Universität Berlin von 2021 bis 2023 die bisher einzige Professur für Strafrecht und Geschlechterforschung in Deutschland (W2 auf Zeit) besetzt. Im Rahmen der Zielvereinbarungen des Fachbereichs mit dem Präsidium (2021 bis 2024) wurde eine Untersuchung über Diskriminierungserfahrungen unter den Mitgliedern des Fachbereichs durchgeführt. Ergebnisse der Untersuchung werden frühestens zum Ende des Wintersemesters 2024/2025 vorliegen.

Die Forschungsinfrastruktur des Fachbereichs 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.

Auf der Website der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird auf die Veröffentlichung der „Datensammlung Geschlechterforschung“ des Margherita-von-Brentano-Zentrums hingewiesen. Hier erfolgt Nachweis und Sichtbarmachung von Projekten und Schwerpunkten in Forschung und Lehre, die sich dem Themenbereich Geschlecht, Gender und Diversity widmen.

Der Aufbau und die Förderung (international) konkurrenzfähiger rechtswissenschaftlicher Forschung zu Gender- und Diversity-Themen kann vor dem Hintergrund der notwendigen inhaltlichen Ausrichtung des Lehrpersonals auf die staatlich vorgegebenen Rechtsgebiete innerhalb der universitären juristischen Ausbildung bei Neuberufungen nur innerhalb dieses Kontextes verfolgt werden. Gleichwohl wird bei der Besetzung von Professuren auf zusätzlich vorhandene rechtswissenschaftliche Forschungserfahrungen im Bereich Gender und Diversity geachtet. Bei Ausschreibungen von Professuren werden Gender-Kompetenzen als ausdrücklich erwünscht angegeben.

Seit dem Sommersemester 2022 werden im Rahmen einer Veranstaltungsreihe Fragen der Diversität in rechtlichem Kontext thematisiert. Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis referieren im Rahmen regulärer Vorlesungen und behandeln zum Beispiel aktuelle Probleme des Antidiskriminierungsrechts und andere Fragen der Diversität. Stets geht es dabei um die übergreifende Frage, wie das Recht in unterschiedlichen Kontexten auf die Verschiedenheit von Menschen reagiert. Die Vorträge knüpfen thematisch unmittelbar an den jeweiligen Vorlesungsstoff an.

Neben der spezifischen inhaltlichen Ausrichtung der Forschung sind Gender und Diversity bei der Organisation von wissenschaftlichen Veranstaltungen wie Konferenzen, Workshops und Vorträgen relevant: Diese sollen möglichst gender- und diversitätsbewusst gestaltet und geplant werden, um die Vielfalt von Perspektiven und Meinungen abzubilden. Ziel ist es dabei, den wissenschaftlichen Diskurs inklusiv zu gestalten und Stimmen verschiedener Gruppen von Forschenden, insbesondere auch von Frauen, einzubeziehen. Gleiches gilt für weitere Aspekte des wissenschaftlichen Arbeitens, wie z.B. die Auswahl der Autor*innen für wissenschaftliche Publikationen – 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.

f) Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Aus der Leistungsorientierten Mittelvergabe ergibt sich ein Sachmittelbudget, über dessen Verteilung die Kommission zur Vergabe der Frauenfördermittel am Fachbereich entscheidet. Zweimal im Jahr können Anträge für Projekte mit gleichstellungsbezogenem Inhalt sowie für Weiterbildungen, Forschungsaufenthalte oder Druckkostenzuschüsse für Promotionen und Habilitationen eingereicht werden. Auch können einzelne bedürftige Studentinnen oder Mitarbeiterinnen des Fachbereichs aus den Mitteln unterstützt werden. Zudem wird die Fachbereichsbibliothek bei der Anschaffung von Literatur mit besonderem Gender-Bezug unterstützt.

Die Entwicklung und Konzeptionierung genderspezifischer Mentoring- und Beratungsangebote für Studierende fällt in den Aufgabenbereich des Mentoringreferats. Am Fachbereich

Rechtswissenschaft gibt es derzeit keine stellvertretende dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Es wurde von der stellvertretenden zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der FU angeregt, eine Verlängerung der Regelstudienzeit zu gewähren, wenn das Amt von einer Studentin übernommen würde. Inwieweit ggf. eine Freiversuchsverlängerung gemäß § 13 JAO möglich wäre, wird der Fachbereich im Gespräch mit dem Gemeinsamen Juristischen Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg sondieren.

Aus der disziplinären Fachkultur der Rechtswissenschaft und ihrer institutionellen Einbettung bei der Ausbildung von Juristinnen und Juristen ergeben sich spezifische Bedingungen für die Entwicklung und Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen am Fachbereich. Besonders deutlich wird dies bei den korporativen Mitgliedern. Der Fachbereich Rechtswissenschaft strebt eine erhebliche Erhöhung des Frauenanteils unter den Honorarprofessuren an und hat sich daher im Juli 2024 auf ein Konzept zur Gewinnung qualifizierter Honorarprofessor*innen verständigt. Sofern eine Voranfrage für einen männlichen Kandidaten gestellt wird, ist von der Wissenschaftlichen Einrichtung künftig darzulegen, inwieweit geeignete Kandidatinnen mit gleichwertiger wissenschaftlicher, didaktischer und praxisbezogener Qualifikation für die Bestellung in Betracht kämen. Sofern gleichermaßen geeignete Kandidatinnen die Voraussetzungen für die Bestellung zur Honorarprofessorin erfüllen, ist das Verfahren bevorzugt für diese Kandidatinnen einzuleiten. Die Wissenschaftlichen Einrichtungen verpflichten sich zu einem regelmäßigen aktiven Recruiting von geeigneten Frauen zur Bestellung als Honorarprofessorin. Die erfolgreiche Gewinnung geeigneter Kandidatinnen setzt bereits im Stadium der Erteilung von Lehraufträgen an. Deshalb soll künftig ein besonderer Fokus auf die Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrbeauftragten des Fachbereichs gerichtet werden. Hierdurch könnte eine Erhöhung des Anteils von Frauen bei den korporativen Mitgliedern des Fachbereichs erreicht werden.

Zugleich würde insbesondere das Universitätsrepetitorium davon profitieren, wenn bei der Vergabe von Lehraufträgen verstärkt auch Praktikerinnen berücksichtigt werden. Auf diese Weise würde die Durchführung von Veranstaltungen im Rahmen des Universitätsrepetitoriums ermöglicht, die nicht durch die professoralen Mitglieder des Fachbereichs abgedeckt werden können, und zugleich ein Beitrag zur Geschlechtervielfalt geleistet.

IV. Zielvorgaben | Maßnahmen des Fachbereiches sowie Zielerreichung

Der Fachbereich trägt im Sinne der Gleichstellungs- und Diversitykonzepte aktiv zur Chancengleichheit und zu einer Diversity-Kultur bei und hat im Rahmen der Zielvereinbarungen mit dem Präsidium für den Zeitraum 2024 bis 2027 bereits die auch in der folgenden Tabelle aufgeführten Maßnahmen im Schwerpunktfeld Gleichstellung und Diversity vereinbart.

Es ist dem Fachbereich ein Anliegen, seine internen Diversity-Strukturen zu stärken und aktiv an der zentralen Diversity-Governance der Freien Universität mitzuwirken. Im Hinblick darauf sollen die Aufgaben der dezentralen Ansprechperson für Diversity weiter konkretisiert und u.a. Kompetenzen auch zu Anti-Diskriminierung, Rassismus, Antisemitismus, diversity-sensibler Lehre und zielgruppen-spezifischem Empowerment auf- und ausgebaut werden.

Konkrete Ziele und geplante Maßnahmen des Fachbereichs Rechtswissenschaft für den Zeitraum bis 2027 ergeben sich aus der nachstehenden Tabelle.

Ziele und Maßnahmentabelle

Ziel	Zuständigkeit	Kosten	Finanzierung	Maßnahmen	umzusetzen bis	Bemerkungen
Handlungsfeld: Organisationsstruktur und -kultur						
Diversity-Umfrage	Prof. Dr. Drenkhahn	2.000,- Euro	Zielvereinbarungsmittel	Auswertung der qualitativen Antworten einer bereits abgeschlossenen Umfrage zu Diversity und sozialem Klima unter den Studierenden des Fachbereichs	Ergebnisse der Auswertung werden in 2025 vorliegen.	
Ehrendoktorwürde	Dekanat			Identifizierung geeigneter Kandidatinnen und Verleihung des Titels	fortlaufend	
Gestaltung von Übungsfällen	alle Lehrenden			Berücksichtigung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses, Repräsentation diverser Lebensrealitäten und Verwendung geschlechtergerechter Sprache bei der Gestaltung von Übungsfällen	fortlaufend	
Format zu Berufsbildern	Dekanat, Mentoringreferat, Referent für Studium und Lehre		Fachbereichsmittel	Veranstaltung mit Alumnae aus Wissenschaft und Rechtspraxis; mehrfache Durchführung in unregelmäßigen Abständen in den kommenden Jahren	12/2026	Die Veranstaltung richtet sich vorrangig an Studierende, denen die Vielfalt beruflicher Perspektiven aufgezeigt werden soll.

Handlungsfeld: Personal						
Gleichstellung	Prof. Dr. Ellerbrok, Prof. Dr. Rentsch	4.500,- Euro	Zielvereinbarungsmittel	Vernetzungsformat für weibliche WiMis zur Bedarfsermittlung für die weitere Verankerung von Veranstaltungsformaten, die sich vorrangig an Nachwuchswissenschaftlerinnen richten (Konzepterstellung und Durchführung)	12/2025	Zusage des Dekanats, die anschließende Umsetzung der Ideen aus Mitteln des Fachbereichs zu finanzieren
Personalauswahl-Workshops	Fachbereichsverwaltung			Organisation und Angebot von Inhouse-Schulungen für Personen, die regelmäßig Personalentscheidungen treffen, Ziel ist die Kompetenzbildung hinsichtlich genderspezifischer Aspekte in Auswahlverfahren	12/2026	Das Angebot richtet sich an alle Personen, die in Auswahlkommissionen mitwirken bzw. sich in diesem Bereich weiterentwickeln möchten.
Karriereberatung für Promovendinnen	Dekanat			Akademische Karriereberatung, Coaching-Angebote für Promovendinnen als neue Initiative (Hintergrund: Das Angebot der DRS passt leider nicht für Promovendinnen am Fachbereich Rechtswissenschaft.)	fortlaufend	Das Dekanat wird in Absprache mit Dekanaten anderer juristischer Fakultäten in Berlin und Brandenburg den Anstoß für das Angebot geben.
Mentoring-Programm für Promovierende und Habilitand*innen	Promotionsausschuss sowie Mentor*innen aus der jeweiligen wissenschaftlichen Einrichtung			Entwicklung eines neuen Angebots in Anlehnung an das Mentoring-Programm für Tenure-Track-Professor*innen	fortlaufend	

Parität im Bereich der korporativen Mitglieder	Dekanat			Konzept zur Gewinnung qualifizierter Honorarprofessorinnen in allen drei wissenschaftlichen Einrichtungen; Erteilung von Lehraufträgen und kontinuierliche Unterstützung der Kandidatinnen	fortlaufend	
Handlungsfeld: Studium und Lehre						
Diversity-Unterstützungsangebot	Studien- und Prüfungsbüro, Mentoringreferat, Referent für Studium und Lehre	15.000,- Euro	Zielvereinbarungsmittel	Entwicklung von Angeboten für Studienanfänger*innen mit nicht-muttersprachlichen Deutschkenntnissen und/oder aus nicht-akademischen Elternhäusern sowie Durchführung von konzipierten Maßnahmen, zum Teil basierend auf den noch ausstehenden Ergebnissen der in 2024 stattgefundenen Bachelorbefragung und der oben gelisteten Diversity-Umfrage	2025 bis 2027	
Handlungsfeld: Geschlechter- und Diversityforschung						
Konzeption und Durchführung eines jährlichen Workshops zu Geschlechterfragen im Zivil- und Wirtschaftsrecht	Prof. Dr. Rentsch	4.000,- Euro	Zielvereinbarungsmittel für Konzept und zweimalige Durchführung	Konzepterstellung, Beschluss Institutsrat, Beschluss Dekanat, Lehrplanung, Durchführung im Wintersemester 2025/26 und im Wintersemester 2026/27	02/2027	
Diversity-Veranstaltungsreihe	Prof. Dr. Armbrüster, Prof. Dr. Hartmann	7.000,- Euro	Zielvereinbarungsmittel und Haushaltsmittel	Veranstaltungsreihe mit acht Terminen zu Rechtsfragen im Bereich Diversity am Fachbereich mit auswärtigen Referent*innen	fortlaufend	Die Veranstaltungen sind öffentlich und richten sich nicht ausschließlich an Studierende.

Handlungsfeld: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse						
Diversity-Stipendien	Prof. Dr. Aust, Prof. Dr. Krieger	30.000,- Euro	Zielvereinbarungsmittel	Einrichtung eines jährlich (insgesamt viermal) zu vergebenden Fellowships am Institut für Völkerrecht und Europarecht für weibliche Doktorandinnen aus dem Globalen Süden zum weiteren Ausbau eines inklusiven internationalen Netzwerks der internationalen Forschung am Fachbereich	2027	Das Stipendium soll einmal im Jahr für drei Monate vergeben werden. Die Höhe von 2.500,- Euro richtet sich nach den Vorgaben der Richtlinie zur Vergabe von Drittmittelstipendien und Stipendien aus Haushaltsmitteln der FU von 2013.