

Dezentraler Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) 2022 – 2025

vom 12.1.2022

§ 1 Anwendungsbereich

Der Fakultätsrat der Juristischen Fakultät hat folgenden Gleichstellungsplan für den Zeitraum Januar 2022 – Dezember 2025 beschlossen. Der Gleichstellungsplan gilt für die Hochschul-lehrerinnen und Hochschullehrer, die Beschäftigten sowie Studierenden der Juristischen Fa-kultät der Europa-Universität Viadrina.

§ 2 Ausgangssituation und Ziele

Mit ihrem Gleichstellungsplan trägt die Juristische Fakultät dazu bei, gleiche berufliche Ent-wicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer zu schaffen bzw. zu erhalten. Daher hält die Juristische Fakultät alle Mitglieder der Fakultät dazu an, die Maßnahmen und Ziele des Gleich-stellungsplans erfolgreich umzusetzen. Mit einem Studentinnenanteil von 58,9 % (Studierende aller juristischen Studiengänge ohne Promotionsstudierende, 2020) liegt die Juristische Fakul-tät im bundesdeutschen Durchschnitt, die Absolventinnenquote von 77,4 % (Absolventinnen aller juristischen Abschlüsse ohne Promotion) ist dabei besonders hervorzuheben. Der Anteil der Promovendinnen ist in den letzten Jahren leicht auf 54,5 % gestiegen, die Steigerung des Frauenanteils findet auch im Bereich der abgeschlossenen Promotionen (46,2 % im Jahr 2020) Niederschlag. Die Erhöhung des Frauenanteils von Studienbeginn bis zum Abschluss der Promotion ist positiv zu bewerten, die Fakultät strebt ein gleichbleibendes Niveau dieses Frauenanteils an und trifft Maßnahmen im Rahmen des Ziels einer gleichstellungsorientierten Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

An der Fakultät sind mit Stand Januar 2022 drei W3-Professorinnen (Frauenanteil von 20 %, in VZÄ) und zwei W2-Professorinnen (Frauenanteil von 71,7 %, in VZÄ) tätig. Die einzige Ju-niorprofessur mit Tenure Track auf eine W3-Professur wurde männlich besetzt.

Der Gesamtanteil von Frauen im Bereich der hauptamtlichen Professuren beträgt 28,3 % (be-rechnet mit VZÄ). Damit liegt der Frauenanteil zwar etwas über dem bundesdeutschen Durch-schnitt von 26,3 %¹. Er ist aber weiterhin zu gering. Langfristig strebt die Fakultät eine paritätische Besetzung im Bereich der hauptamtlichen Professuren an. Bis 2025 sind an der Fakultät

¹ Zahlen für 2020, Statistisches Bundesamt, Frauenanteil nach akademischer Laufbahn, abrufbar un-ter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschu-len/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html>.

planmäßig fünf Lehrstühle neu zu besetzen. Entsprechend der weiterhin bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen auf juristischen Lehrstühlen wird die Neubesetzung von mindestens drei Professuren durch Frauen angestrebt. Damit setzt sich die Fakultät das Ziel, den Professorinnenanteil auf 38,7 % anzuheben.

Gleichstellungsrelevante Themen sind in Studium, Lehre und Forschung weiterhin nicht ausreichend berücksichtigt. Lehrveranstaltungen mit Bezügen zu Gender- und Diversityaspekten finden sich kaum, im Gender- und Diversity-Vorlesungsverzeichnis des Gleichstellungsbüros konnten bislang nur wenige Veranstaltungen der juristischen Fakultät aufgenommen werden. Die Fakultät fördert daher aktiv Bemühungen um gleichstellungsorientierte und Diversität widerspiegelnde Lehre und Forschung.

Die Ziele sind:

1. Erhöhung des Professorinnenanteils
2. Gender- und diversityorientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
3. Integration von Gender- und Diversitybezügen in Studium, Lehre und Forschung
4. Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben
5. Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Fakultätsstruktur

§ 3 Maßnahmen

Ziel 1: Erhöhung des Professorinnenanteils

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Sicherstellung und Dokumentation des Frauenanteils in Berufungskommissionen gemäß der Regelung des BbgHG (40%), darunter mind. 1 Professorin	Laufend	Vorsitz der Berufungskommission
Strategiegespräch vor Ausschreibung mit GBA inklusive Stellungnahme zur Abschätzung des Bewerber*innenpools und frühzeitige Anzeige von Ausschreibungstexten von Professuren gegenüber dem Fakultätsrat und dez. GBA	Laufend	Dekan*in zusammen mit den ausschreibenden Lehrstühlen und GBA
Je nach Abschätzung der potenziellen Bewerber*innenlage dokumentierte aktive Rekrutierung oder andere geeignete Maßnahmen vor Ende des Bewerbungsschlusses, ggf. rechtzeitige Nachrekrutierung bei Unterrepräsentanz von Bewerberinnen	Laufend	Vorsitzende*r der Berufungskommission
Einhalten der Regelung des BbgHG bezüglich Berufungsverfahren: formal qualifizierte Frauen sind zu Probevorträgen einzuladen, zumindest aber so viele Frauen wie Männer	Laufend	Berufungskommission

Möglichst frühe Anzeige von anstehenden Lehrstuhlvertretungen gegenüber dem Fakultätsrat; Bevorzugte Recherche nach geeigneten Frauen und Vergabe von Lehrstuhlvertretungen an Frauen bei gleicher Qualifikation	Laufend	Jeweiliger Lehrstuhl, Fakultätsrat, Dekan*in
Gezielte Vergabe von Honorarprofessuren an Frauen, mittelfristig Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Honorarprofessuren von 0 % auf 25 %, langfristig paritätischer Anteil	Laufend	Dekan*in
Weiterqualifizierungsangebote für Hochschullehrer*innen als Führungskräfte zu Gender- und Diversitykompetenz insb. bei Auswahlverfahren	Bei Bedarf	Dekan*in, dez. GBA, Gleichstellungsbüro

Ziel 2: Gender- und diversityorientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Gezielte Ansprache von qualifizierten Absolventinnen zu Promotionsmöglichkeiten	Laufend	Lehrstuhlinhaber*innen, Forschungsdekan*in
Jährliche Informationsveranstaltung zu Promotionsmöglichkeiten mit Erfahrungsberichten/-austausch	Laufend	Dekan*in, Forschungsdekan*in
Unterstützung bei der aktiven Ansprache von geeigneten Kandidatinnen und Mentor*innen für die Mentoringprogramme der Viadrina für Absolventinnen, Promovendinnen und die Post-Doc-Phase	Laufend	Dekan*in, Lehrstuhlinhaber*innen, Mentoringprogramm
Evaluation von Gründen für Promotionsabbrüche	2022/2023	Dekan*in, dez. GBA
Informationsveranstaltung zur Vereinbarkeit von Forschung und Familie und Wahrnehmung der sog. familienpolitischen Komponente	Jährlich	Dez. GBA, FB
Evaluation und Prüfung der Strukturierung und Operationalisierung der Nachwuchsförderung, ggfs. Schaffen einer Ansprechperson auf Ebene des Dekanats	Ab 2022	Dekan*in

Ziel 3: Integration von Gender- und Diversitybezügen in Studium, Lehre und Forschung

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Auswertung des bestehenden Angebots, verstärktes Angebot von Lehrveranstaltungen mit Bezug zu Legal Gender Studies; Einführung von regel-	Laufend	Dez. GBA, Lehrstuhlinhaber*innen, Schwerpunktbereichsverantwortliche*r

mäßigen Lehrveranstaltungen in den Ergänzungsfächern im SPB 1 mit Bezug zu Gender- und Diversityaspekten		
Prüfung der Einführungsmöglichkeiten von je einer gender-/diversitysensiblen Veranstaltung pro SPB	Laufend	Dez. GBA, Schwerpunktbereichsverantwortliche*r
Prüfung der Einführungsmöglichkeit eines Zertifikats oder (Unter-)Schwerpunktbereiches Legal Gender Studies	Ab 2022	Dez. GBA, Schwerpunktbereichsverantwortliche*r
Vermeiden von Stereotypen und Erstellen diskriminierungsfreier Ausbildungsfälle und Abschlussklausuren	Laufend	Lehrstuhlinhaber*innen, AG-Leiter*innen
Ausweitung anonymisierter Prüf- und Bewertungsverfahren, insbesondere bei Hausarbeiten	Laufend	Lehrstuhlinhaber*innen, dez. GBA, GBA
Formhinweise in Hausarbeiten und in Korrekturhinweisen zur Bewertungsneutralität des Benutzens gendersensibler Sprache	Laufend	Lehrstuhlinhaber*innen, dez. GBA, GBA
Gender- und Diversitykompetenztraining als Schlüsselqualifikation, langfristig: Anerkennungsmöglichkeit durch das GJPA	Laufend	dez. GBA, GBA, Prof. Dr. Gläßer, Dekan*in
Workshop für Lehrende: Gender und Diversity in Lehre, Didaktik und Prüfungen	Erstmalig 2022	ZLL, dez. GBA, GBA
Einbeziehung von Gender- und Diversityaspekten zur Erhöhung der Förderchancen von Forschungsvorhaben/Drittmittelanträgen sowie Familienfreundlichkeit im Rahmen der Antragsstellung ²	ggf. bei Antragsstellung	Antragstellende, Beratung durch VCGS, GBA, FB, Forschungsreferat
Prüfung und ggf. Umsetzung von Gender und Diversity in Teildominationen, Gender- und Diversitykompetenz als wünschenswerte Kompetenz in Ausschreibungen	ab 2022	Fakultätsrat, Dekan*in, dez. GBA, GBA
Jährliche Ringvorlesung zu Legal Gender Studies, kritischer Rechtswissenschaft oder Diversität	Ab 2022	dez. GBA, GBA

Ziel 4: Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Bereitstellen von AG-Zeiten, die mit Familien- und Betreuungsaufgaben vereinbar sind	Laufend	Dekanat

² Im EU-Programm Horizon 2020 ist ab 2022 ein Gleichstellungskonzept der Hochschule Voraussetzung.

Informationsveranstaltung zur Vereinbarkeit von juristischem Studium mit Familien- und Betreuungsaufgaben	Jährlich	Dez. GBA, FB
Evaluierung der Nutzung von Teilzeitstudienoptionen an der Fakultät	2022	FB, Dez. GBA
Anstreben von Kinderbetreuung bei Konferenzen als Standard; Aufnahme von Hinweistexten auf Homepages, Werbematerialien, Einladungen; Einplanung (möglichst mit gesicherter Eigenfinanzierung) einer Kinderbetreuung für Konferenzen, u. ä. Gezielte Nachfrage in Kolloquien, ob eine Kinderbetreuung benötigt wird	Laufend	Veranstalter*innen, FB
Beantragung spezieller Mittel für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit im Rahmen von Anträgen	Bei Antragstellung	Beratung durch GBA und Forschungsreferat
Evaluation zur Inanspruchnahme von Elternzeit und der familienpolitischen Komponente nach § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG	2022-2023	dez. GBA, GBA, FB

Ziel 5: Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Fakultätsstruktur

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Berücksichtigung der Regelung des § 61 BbgHG, dass mind. ein Drittel der Gremienmitglieder Frauen sein sollen (bei Zusammenstellung von Listen oder Vorsitzpositionen oder entsendeten Gremien / Kommissionen)	Laufend bei Gremienbesetzung	dez. GBA, Fakultätsrat
Weitere Umsetzung gender- und diversitygerechter Öffentlichkeitsarbeit bei Neufassung oder Änderung von Satzungen, Ordnungen, Webseiten, Informationsmaterial ³	Bei Antragstellung	Antragstellende, Lehrstuhlinhaber*innen Beratung durch GBA
Schaffung einer verbindlichen Freistellungs- oder Kompensationsregelung für dez. GBA in Absprache mit der jeweiligen dez. GBA	Laufend	Dekan*in, dez. GBA
(Teil-) Anonymisierte Bewerbungsverfahren bei Ausschreibungen im nichtwissenschaftlichen Bereich	Laufend	D2, Dekan*in
Aktive Ansprache von Frauen bei Neuwahlen von Gremien und Ämtern	Laufend	Dekan*in, dez. GBA

³ siehe hierzu https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/gleichstellung/Gender-at-Viadrina/Sprache/Broschuere_sensibleSprache_web_07-12-2016.pdf.

Ermöglichen einer familien- und betreuungsge- rechten Urlaubsplanung unter Berücksichtigung der Ferienzeiten	Laufend	Lehrstuhlinhaber*innen
--	---------	------------------------

§ 4 Kompensationsmaßnahmen

Sollten die in § 3 formulierten Ziele ganz oder teilweise nicht erreicht werden, beschließt der Fakultätsrat im Bedarfsfall geeignete Kompensationsmaßnahmen.

§ 5 Bericht über die Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Jeweils zum 31.10. eines Jahres ist im Fakultätsrat durch die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät über den Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans zu berichten. Drei Monate vor Ablauf des Gültigkeitszeitraumes des Gleichstellungsplanes ist dem Fakultätsrat durch die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ein schriftlicher Abschlussbericht vorzulegen. Der Abschlussbericht enthält Beschlussempfehlungen für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans, der unverzüglich nach Ablauf der Geltungsdauer des aktuellen Gleichstellungsplans im Fakultätsrat verabschiedet werden soll. Bei der Erarbeitung der Aktualisierung des Gleichstellungsplans ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte beratend einzubeziehen.