

Dezentraler Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) 2018 – 2021

vom 10. Januar 2018

§ 1 Anwendungsbereich

Der Fakultätsrat der Juristischen Fakultät hat folgenden Gleichstellungsplan für den Zeitraum Januar 2018 – Dezember 2021 beschlossen. Der Gleichstellungsplan gilt für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die Beschäftigten sowie Studierenden der Juristischen Fakultät der Europa-Universität Viadrina.

§ 2 Ausgangssituation und Ziele

Mit ihrem Gleichstellungsplan trägt die Juristische Fakultät dazu bei, gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten 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 Gleichstellungsplans erfolgreich umzusetzen. Mit einem Studentinnenanteil von etwa 60%¹ liegt die Juristische Fakultät über dem bundesdeutschen Durchschnitt. Auch der Anteil der Promovendinnen ist in etwa bei 50% gleichbleibend. Im Bereich der abgeschlossenen Promotionen ist jedoch ein deutlicher Rückgang des Frauenanteils auf 25% zu verzeichnen. Die Fakultät beobachtet diese Entwicklung und trifft Maßnahmen im Rahmen des Ziels einer gleichstellungsorientierten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

An der Fakultät sind mit Stand Januar 2018 zwei W3-Professorinnen und zwei W2-Professorinnen tätig. Damit ist der Frauenanteil derzeit noch zu gering. Bis 2021 sind an der Fakultät planmäßig drei Professuren neu zu besetzen. Entsprechend des vom Präsidium beschlossenen Gleichstellungskonzepts, wird die Neubesetzung von mindestens zwei W3/W2-Professuren durch Frauen angestrebt. Damit setzt sich die Fakultät das Ziel, den Professorinnenanteil von derzeit 23,5% auf 34% anzuheben.

Gleichstellungsrelevante Themen werden in Studium, Lehre und Forschung noch nicht ausreichend berücksichtigt. Die Fakultät strebt an, genderbezogene Inhalte intensiver zu verankern.

¹ Gleichstellungskonzept 2018-2021 der Europa-Universität Viadrina [https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/gleichstellung/dokumente/dez_plaene/Gleichstellungs--und-Familienkonzept-Viadrina-2018-2021.pdf].

§ 3 Maßnahmen

Ziel: 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 aktive Rekrutierung oder andere geeignete Maßnahmen vor Ende des Bewerbungsschlusses, ggf. rechtzeitige Nachrekrutierung bei Unterrepräsentanz von Bewerberinnen	laufend	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 Vergabe von Lehrstuhlvertretungen an Frauen bei gleicher Qualifikation	laufend	Jeweiliger Lehrstuhl, Fakultätsrat, Dekan*In
Gezielte Vergabe von Lehraufträgen an Frauen	laufend	Dekan*In, Schwerpunktbereichskoodinatoren und -koodinatorinnen
Gezielte Vergabe an Honorarprofessuren, langfristig Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Honorarprofessuren	laufend	Dekan*In, Fakultätsrat
Weiterqualifizierungsangebote für Hochschullehrer*innen als Führungskräfte zu Gender- und Diversitykompetenz insb. bei Auswahlverfahren	bei Bedarf	Dekan*In, dez. GBA, Gleichstellungsbüro

Ziel: Gender- und diversityorientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Gezielte Ansprache von qualifizierten Absolventinnen zu Promotionsmöglichkeiten	laufend	Lehrstuhlinhaber*innen, 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
Ausweitung der Erprobung anonymisierter Prüf- und Bewertungsverfahren, insb. bei der Auswertung standardisierter Klausuren	laufend	Lehrstuhlinhaber*innen, dez. GBA, GBA

Ziel: 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; Prüfung der Einführung von regelmäßigen Wahlpflichtveranstaltungen im SPB 1 mit Bezug zu Gender- und Diversityaspekten	laufend	dez. GBA, Lehrstuhlinhaber*innen, Schwerpunktbereichsordinator*in
Gender- und Diversitykompetenztraining als Schlüsselqualifikation, weiterhin Prüfung der Anerkennungsmöglichkeiten durch das GJPA	2018-2021	dez. GBA, GBA, Prof. Dr. Gläßer, Dekan*In
Workshop für Lehrende: Gender und Diversity in Lehre, Didaktik und Prüfungen	2018	Zentrum für Schlüsselqualifikationen, dez. GBA, GBA
Prüfung und Durchführung von Ringvorlesungen und Gastvorträgen zum Thema „Recht und Geschlecht“	erstmalig 2018, ggfs. Wiederholung	dez. 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
Vermeidung von Stereotypen in Ausbildungsfällen und Abschlussklausuren	laufend	Lehrstuhlinhaber*innen, AG-Leiter*innen
Prüfung und ggf. Umsetzung von Gender und Diversity in Teildominationen und Stellenprofilen	ab 2018	Fakultätsrat, Dekan*In, dez. GBA, GBA
Gastprofessur zu Gender und Diversity in den Rechtswissenschaften	2018, in Planung	dez. GBA, Dekan*In

Ziel: Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Evaluierung der Nutzung von Teilzeitstudienoptionen an der Fakultät	ab 2018	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 Antragsstellung	Antragstellende, Lehrstuhlinhaber*innen Beratung durch GBA und

² vgl. Leitfaden des Forschungsreferats https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/gleichstellung/dokumente/gleichstellung/forschung_gba_broschuere_4.pdf.

		Forschungsreferat
Evaluation zur Inanspruchnahme von Elternzeit und der familienpolitischen Komponente nach § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG	2018-2021	dez. GBA, GBA, FB

Ziel: 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 Vorsitzenpositionen oder entsendeten Gremien / Kommissionen)	rechtzeitig vor Wahlen und Gremienbesetzungen	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
(Teil-) Anonymisierte Bewerbungsverfahren bei Ausschreibungen im nichtwissenschaftlichen Bereich	laufend	D2, Dekan*In

§ 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.

³ siehe hierzu https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/gleichstellung/praxishinweise/Sprache/Broschuere_sensibleSprache_web_07-12-2016.pdf.