

**Dezentraler Gleichstellungsplan  
der Juristischen Fakultät  
der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)  
2012 - 2013**

vom 11.01.2012

**§ 1 Anwendungsbereich**

Die Juristische Fakultät hat folgenden Gleichstellungsplan für den Zeitraum von Januar 2012 – Oktober 2013 beschlossen. Der Gleichstellungsplan gilt für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, akademischen Beschäftigten sowie Studierenden der Juristischen Fakultät der Europa-Universität Viadrina.

**§ 2 Ausgangssituation und Ziele**

Der Frauenanteil an der Gruppe der Hochschullehrer (Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und -professoren, Privatdozenturen, Honorarprofessorinnen und -professoren, Lehrbeauftragte) ist derzeit zu gering. Die Fakultät strebt daher eine Erhöhung dieses Anteils auf zunächst insgesamt 20% aller Professuren an. Da die nächste reguläre Neubesetzung erst Ende 2014 ansteht, kann eine Erhöhung des Frauenanteils erst 2015 erreicht werden. Gleichstellungsrelevante Themen werden derzeit nicht in der gebotenen Intensität in Forschung und Lehre behandelt. Schließlich soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben gezielt verbessert werden.

**§ 3 Maßnahmen**

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Hochschullehrerinnen und -lehrer

<i>Maßnahme</i>	<i>Zeit</i>	<i>Verantwortlichkeit</i>
Bei der Neubesetzung freierwerdender Professuren (Besoldungsgruppe W1, W2 und W3) ist darauf zu achten, dass Kandidatinnen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben gemäß § 38 Abs. 7, § 7 Abs. 3 Satz 2 BbgHG vorrangig berücksichtigt werden. Es sind im Vorfeld der Stellenbesetzung gezielt qualifizierte Kandidatinnen zur Bewerbung aufzufordern.	2012-2015	Fakultät
Bei zu vergebenden Lehrstuhlvertretungen ist gezielt darauf zu achten, dass qualifizierte Frauen angesprochen und berücksichtigt werden.	ab 2012	Dekanat
Gezielte Vergabe von Honorarprofessuren an Frauen.	ab 2012	Fakultät
Gezielte Vergabe von Lehraufträgen an Frauen.	ab 2012	Dekanat
Diskussion und Entscheidung über Einrichtung eines Antidiskriminierungstrainings für Berufungskommissionen	2012	Fakultätsrat

Ziel: Gender- und diversityorientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

<i>Maßnahme</i>	<i>Zeit</i>	<i>Verantwortlichkeit</i>
Gezielte Ansprache qualifizierter Absolventinnen im Hinblick	ab 2012	Professurinhaber;

auf eine mögliche Promotion.		Studiendekan/-in
Prüfung adäquater Modelle für anonymisierte Prüf- und Bewertungsverfahren soweit möglich.	ab 2012	Studiendekan/-in

Ziel: Integration gleichstellungsrelevanter Themen in Lehre und Forschung

<i>Maßnahme</i>	<i>Zeit</i>	<i>Verantwortlichkeit</i>
Verstärkte Berücksichtigung von gleichstellungsrelevanten Themen insbesondere im Bereich der Schlüsselqualifikationen durch Angebot entsprechender Veranstaltungen.	ab 2012	Dekanat
Einhaltung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG bei Forschungsanträgen	ab 2012	Professurinhaber
Verstärkte Berücksichtigung von gleichstellungsrelevanten Themen insbesondere im Bereich des Master-Studiengangs Mediation (Lehre) und des Instituts für Konfliktmanagement (Forschung).	ab 2012	MSM und IKM

Ziel: Vereinbarkeit von Beruf mit Familienaufgaben

<i>Maßnahme</i>	<i>Zeit</i>	<i>Verantwortlichkeit</i>
Förderung von Teilzeitbeschäftigung in wissenschaftlichen Leitungspositionen durch Bereitstellung entsprechender Informationen.	ab 2012	Dekanat
Förderung der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Männer.	ab 2012	Dekanat
Prüfung von Teilzeitstudienoptionen.	ab 2012	Studiendekan/-in; Fakultätsrat
Die Fakultät begrüßt die Prüfung der Möglichkeit der Einrichtung von Teilzeitprofessuren/Tandem-Professuren.	2012	Prüfung durch Dezernat 2

#### **§ 4 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte**

Es wird eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gewählt, die in angemessenem Umfang von ihren Dienstaufgaben freigestellt werden kann. Sie unterstützt die Fakultät und ihre Mitglieder bei der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans.

#### **§ 5 Kompensationsmaßnahmen**

Sollten die in § 3 formulierten Ziele ganz oder teilweise nicht erreicht werden, kann der Fakultätsrat geeignete Kompensationsmaßnahmen beschließen.

#### **§ 6 Bericht über die Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans**

Jeweils zum 31.10. eines Jahres berichtet die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte im Fakultätsrat über den Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans. Drei Monate vor Ablauf des Gültigkeitszeitraumes des Gleichstellungsplanes ist dem Fakultätsrat 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.