

Dezentraler Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) 2026-2029

§ 1 Anwendungsbereich

Der Fakultätsrat der Juristischen Fakultät hat folgenden Gleichstellungsplan für den Zeitraum Januar 2026 – Dezember 2029 beschlossen. Der Gleichstellungsplan gilt für die Hochschullehrer*innen, 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 FLINTA* Personen¹ 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 59,2 % (Studierende aller juristischen Studiengänge ohne Promotionsstudierende, 2024) liegt die Juristische Fakultät im bundesdeutschen Durchschnitt. Die Absolventinnenquote von 57,5 % (Absolventinnen aller juristischen Abschlüsse ohne Promotion) ist im Vergleich zu 2022 (60,8 %) und 2023 (62,6 %) erneut leicht gesunken im Vergleich zu 2020 (77,4 %) jedoch erheblich. Der Anteil der Promovendinnen ist mit 48,8 % im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben, jedoch auch hier im Vergleich zu 2020 (54,5 %) zurückgegangen. Der Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen lag 2024 bei 50 %².

Beim Akademischen Personal liegt der Frauenanteil unterhalb der Promotion bei 73,1 %, bei den Postdocs bei 64 %³ und fällt dann zur nächsten Qualifikationsstufe sehr deutlich ab.

An der Fakultät sind mit Stand Januar 2024 vier W3-Professorinnen (Frauenanteil von 23,5 %, in VZÄ) und zwei W2-Professorinnen (Frauenanteil von 74,9 %, in VZÄ) tätig. Der Gesamtanteil von Frauen im Bereich der hauptamtlichen, unbefristeten Professuren⁴ beträgt 30,5 % (in VZÄ). Damit liegt der Frauenanteil zwar etwas über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 29,7 %, er ist aber weiterhin – auch mit Blick auf das Kaskadenmodell⁵ – zu gering.

¹ FLINTA* Personen inkludiert Frauen, Lesben, Inter- Nichtbinäre-,Trans- und Agender Personen. Geschlechtsidentitäten sind vielfältig und diese Diversität soll hier sichtbar werden.

² Bei einer Gesamtzahl von 14 Promotionen. Insgesamt schwankt der Anteil immer wieder deutlich aufgrund der geringen Fallzahlen.

³ Bei einer geringen Fallzahl von 5,56 VZÄ.

⁴ Für die offizielle Statistik zählen nur unbefristete W2/W3-Professuren, keine Vertretungs- oder Sonderprofessuren.

⁵ Der Frauenanteil auf der vorausgehenden Qualifikationsstufe wird als Zielgröße für die nächste Stufe gesetzt.

Der Rückgang des Frauenanteils im Qualifikationsverlauf ist nach wie vor klar erkennbar und fällt insbesondere zwischen Postdoc-Phase und Professur steil ab. Auch der über die letzten Jahre stark gesunkene Frauenanteil unter den Absolvent*innen der Fakultät ist auffällig.

Die Fakultät strebt daher ein ansteigendes Niveau des Frauenanteils, insbesondere auf den Professuren, an und entwickelt Maßnahmen im Rahmen des Ziels einer **gleichstellungsorientierten Ausbildung und Förderung von Wissenschaftlerinnen* in der Qualifikationsphase (R1-R3)**⁶.

Langfristig strebt die Fakultät eine paritätische Besetzung im Bereich der hauptamtlichen Professuren an. Zielzahl für die Fakultät bis 2028 sind 33,9 %⁷. Da in den nächsten Jahren regulär wenige Professuren zu besetzen sind, ist die **aktive Rekrutierung** von weiblichen Bewerbenden eine wesentliche Aufgabe.

Gleichstellungsrelevante Themen sind in Studium, Lehre und Forschung weiterhin nicht ausreichend berücksichtigt, dies zeigte auch die Umfrage der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aus dem Jahr 2024. Lehrveranstaltungen mit Bezügen zu Gender- und Diversityaspekten finden sich kaum an der Fakultät. Die Fakultät fördert daher aktiv Bemühungen um **gleichstellungsorientierte und Diversität widerspiegelnde Lehre und Forschung**.

Die Ziele für die Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes sind, im Einklang mit dem Gesamtkonzept der Viadrina für Diversitätsorientierung und Chancengleichheit:

1. Erhöhung des Professorinnenanteils
2. Gender- und diversityorientierte Förderung von Wissenschaftlerinnen* in der Qualifikationsphase (R1-R3-Phase)
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
Strategiegelgespräch 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 Bereichen und zGBA

⁶ Nach der EU-Definition: R1: First Stage Researcher (bis zur Promotion), R2 Recognised Researcher (frühe Postdoc-Phase, noch nicht unabhängig); R3: Established Researcher (unabh. Forschende unterhalb der Lebenszeitprofessur), siehe: <https://www.more-4.eu/indicator-tool/career-stages-r1-to-r4>

⁷ Vgl. S. 26 Konzept für Diversitätsorientierung und Chancengleichheit 2024-2028.

Verstärkte und umfassende aktive Rekrutierung von Frauen zur Erhöhung des Bewerbendenpools; ggf. weitere Maßnahmen vor Ende des Bewerbungsschlusses, ggf. rechtzeitige Nachrekrutierung bei Unterrepräsentanz von Bewerberinnen	Laufend	Vorsitzende*r der Berufungskommission, Dekan*in
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 Vertretungsprofessuren gegenüber dem Fakultätsrat; bevorzugte Recherche nach geeigneten Frauen und Vergabe von Vertretungsprofessuren an Frauen bei gleicher Qualifikation	Laufend	Jeweiliger Bereich, 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 uncounscious bias bei Auswahlverfahren	Laufend	Dekan*in, dez. GBA, Gleichstellungsbüro

Ziel 2: Gender- und diversityorientierte Förderung von Wissenschaftlerinnen* in der Qualifikationsphase (R1-R3-Phase)

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Evaluation von Gründen für sinkende Absolventinnenzahlen und Promotionsabbrüche bei Frauen	2026	Dekan*in, dez. GBA
Strukturierung und Operationalisierung der Wiss. Karriereentwicklung an der Fakultät, ggfs. Benennung einer Ansprechperson auf Ebene des Dekanats	2026/27	Dekan*in
Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Qualifikationsphase (R1-R3) unter Berücksichtigung von fachspezifischen Bedarfen	Ab 2026	Dekan*in, Fakultätsmitglieder, dez./zGBA, Referat Forschung und Karriereentwicklung
Gezielte Ansprache von qualifizierten Absolventinnen zu Promotionsmöglichkeiten	Laufend	Professor*innen, Forschungsdekan*in

Jährliche Informationsveranstaltung zu Promotionsmöglichkeiten mit Erfahrungsberichten/-austausch	Laufend	Dekan*in, Forschungsdekan*in
Informationsveranstaltung zur Vereinbarkeit von Forschung und Familie und Wahrnehmung der sog. familienpolitischen Komponente	Jährlich	Dez. GBA, FB
Gezielte Erstellung von FLINTA-Listen für Lehraufträge. Eine Evaluation soll 2026 erfolgen.	Laufend	Fachsäulen, dez.GBA
Regelmäßige Vernetzungsangebote von und für FLINTA* Personen	Laufend	Dez. GBA

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

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Vermeiden von Stereotypen und Erstellen diskriminierungsfreier Ausbildungsfälle und Abschlussklausuren unter Berücksichtigung der Checkliste (siehe Anhang 1)	Laufend	Professor*innen, AG-Leiter*innen
Formhinweise in Hausarbeiten und in Korrekturhinweisen zur Bewertungs-neutralität des Benutzens gendersensibler Sprache	Laufend	Professor*innen, dez. GBA, zGBA
Gender- und Diversitykompetenztrainings als Schlüsselqualifikation, langfristig: Anerkennungsmöglichkeit durch das GJPA	2026ff	dez. GBA, zGBA, Verantwortliche für Schlüsselqualifikation, Dekan*in
Workshop für Lehrende: Gender und Diversity in Lehre, Didaktik und Prüfungen	2026ff	ZLL, dez. GBA, zGBA
Einbeziehung von Gender- und Diversityaspekten zur Erhöhung der Förderchancen von Forschungsvorhaben/Drittmittelanträgen sowie Familienfreundlichkeit im Rahmen der Antragsstellung	bei Antragsstellung	Antragstellende, Beratung durch VCGS, zGBA, FB, Referat Forschung und Karriereentwicklung
Prüfung und ggf. Umsetzung von Gender und Diversity in Teildominationen, Gender- und Diversitykompetenz als wünschenswerte Kompetenz in Ausschreibungen	Laufend	Fakultätsrat, Dekan*in, dez. GBA, zGBA
Integration von Items zur Evaluation von Gender- und Diversity-Aspekten in Lehrveranstaltungen	ab 2026	QM, dez. GBA, Dekanat/JLZ

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
Informationsveranstaltung zur Vereinbarkeit von juristischem Studium mit Familien- und Betreuungsaufgaben	Jährlich	Dez. GBA, FB
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
Evaluation zur Inanspruchnahme von Elternzeit und der familienpolitischen Komponente nach § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG	Laufend	dez. GBA, zGBA, 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
Umsetzung gender- und diversitygerechter Öffentlichkeitsarbeit bei Neufassung oder Änderung von Satzungen, Ordnungen, Webseiten, Informationsmaterial	laufend	Antragstellende, Lehrstuhlinhaber*innen Beratung durch zGBA
Schaffung einer verbindlichen Freistellungs- oder Kompensationsregelung für dez. GBA in Absprache mit der jeweiligen dez. GBA	Laufend	Dekan*in, dez. GBA
Anonymisierte Bewerbungsverfahren bei Ausschreibungen im nichtwissenschaftlichen Bereich	Laufend	D2, Dekan*in
Prüfung eines anonymisierten Ausschreibungsverfahrens für die Einstellung von Promovierenden (R1-Phase)	2026	Dekan*in, Professor*innen, D2, dez./zGBA, WiPer
Aktive Ansprache von Frauen bei Neuwahlen von Gremien und Ämtern	Laufend	Dekan*in, dez. GBA

Jährliches Budget von mindestens 500 € für Gleichstellungsrelevante Arbeit	Laufend	Dekan*in, dez. GBA
Vierteljährlicher Austausch mit Dekanatsvertreter*innen und dez. GBA	Laufend	Dekanat, dez. GBA
Weiterqualifizierungsangebote für Hochschullehrer*innen als Führungskräfte zu Gender- und Diversitykompetenz insb. bei Auswahlverfahren	Laufend	Dekan*in, dez. GBA, Gleichstellungsbüro
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.