

Gleichstellungsplan der Fakultät für Rechtswissenschaft von 2019 bis 2021

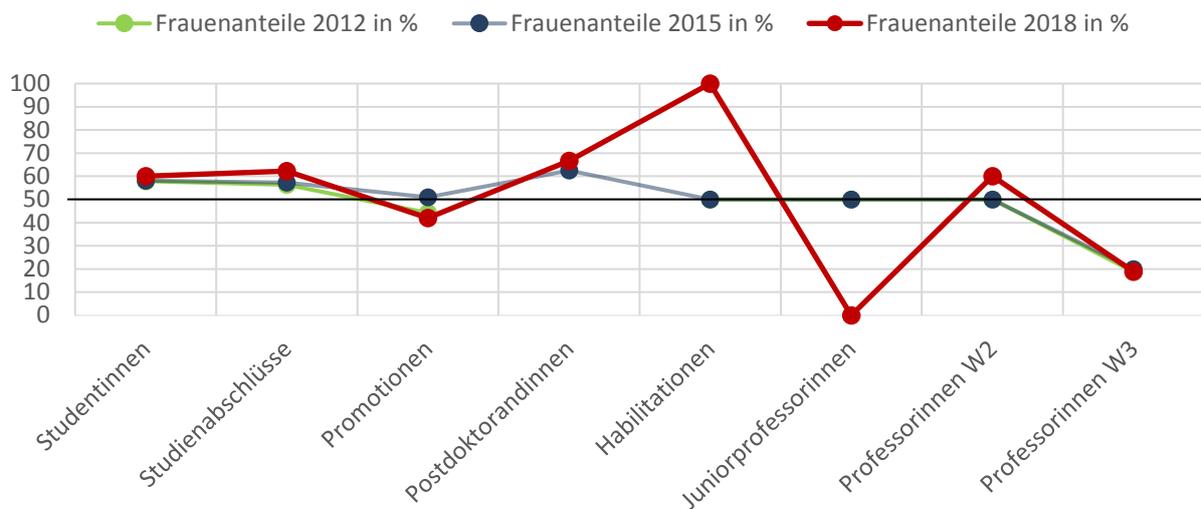
Fortschreibung des Gleichstellungsplans vom 01.01.2016

Präambel

Mit dem Gleichstellungsplan verpflichtet sich die Fakultät, die Voraussetzungen wirksamer Förderung der Gleichstellung zu schaffen und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen. Diese Verpflichtung umfasst insbesondere die Schaffung gleicher Entwicklungschancen aller in Studium, Beruf und Wissenschaft. Darüber hinaus fördert die Fakultät die Darstellung und Vermittlung von Fragestellungen der Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Forschung.

Die Umsetzung dieses Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Fakultätsmitglieder und -angehörigen, die zu diesem Zweck mit der Gleichstellungskommission der Fakultät zusammenarbeiten.

1. Datenbezogene Bestandsaufnahme



Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2019 bis 2021)

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2018				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2021 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w in %			
W3 / C4	13	3	18,8%	0 (4)*	-	8,3%
W2 / C3	█	█	60,0%	█*	-	75,0%
Zusätzliche UniPlus W3	█	█	40,0%	█	█	40,0%
Zusätzliche UniPlus W2	█	█	0,0%	0	-	0,0%
A14 a. Z.	0	0	0,0%	0	-	-
A13 a. Z.	█	█	66,7%	█	█	66,7%
W1 (Juniorprof.)	█	█	0,0%	0	-	-
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	0	0	0,0%	0	-	-
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	0	0	0,0%	0	-	-
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	0	0	0,0%	0	-	-
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	0	0	0,0%	0	-	-
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	█	█	60,0%	█	█	60,0%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit	0	0	0,0%	0	-	-
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit	█	█	0,0%	█	█	100,0%
E 13/14 / IIb-I Drittm Vollzeit	█	█	0,0%	█	█	100,0%
E 13/14 / IIb-I Drittm Teilzeit	2	6	75,0%	8	4	50,0%
E 13/14 / IIb-I Sondermittel Vollzeit	█	█	0,0%	█	█	50,0%
E 13/14 / IIb-I Sondermittel Teilzeit	36	22	37,9%	58	29	50,0%
Professurvertretungen	0	0	0,0%	0	-	-
WHK	17	5	22,7%	22	11	50,0%
SHK	98	82	45,6%	180	90	50,0%
Abschluss Studium*	219	361	62,2%			
Abschluss Promotion*	40	29	42,0%			
Abschluss Habilitation*	0	2	100,0%			

Abweichend von dem übersandten Tabellenmuster wurden aus Sondermitteln finanzierte Stellen getrennt von den Drittmittelstellen erfasst.

* Altersbedingt scheidet zwei Professorinnen und zwei Professoren auf C4/W3-Niveau sowie █ auf C3/W2-Niveau aus. Die Nachbesetzung der Stellen ist im Rahmen von UniPlus bereits erfolgt. Der Frauenanteil wird sich entsprechend bei unveränderter Entwicklung wie in den Zielvorgaben dargestellt verändern.

3. Bestandsanalyse und Bilanz:

3.1 Professuren

Bundesweit ist der Anteil der Professorinnen in den juristischen Fakultäten zwar in den Jahren zwischen 1980 und 2015 um das 16-fache gestiegen. Doch startete er auf sehr niedrigem Niveau und betrug daher auch im Jahr 2015 nur 16,3 % bzw. abzüglich der Juniorprofessorinnen sogar nur 15,1 % (vgl. Ulrike Schultz/Anja Böning u.a., *De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft*, Baden-Baden 2018, S. 166). Die Bielefelder Fakultät wies demgegenüber zu Beginn des Berichtszeitraums einen Frauenanteil von 28,6 % auf, liegt also deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Gleichwohl besteht damit weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen auf Ebene der Professuren.

In der Rechtswissenschaft stoßen die Bemühungen, ausgeschriebene Professuren mit Frauen zu besetzen, auf besondere Schwierigkeiten, da der Bewerberinnen-Pool sehr überschaubar ist. Dies ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass Justiz und öffentliche Verwaltung alternative Karrierewege eröffnen, die sehr viel mehr Sicherheit bieten und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten. Dies führt dort spiegelbildlich zu einer deutlichen Überrepräsentanz von Frauen. Anwaltschaft und freie Wirtschaft eröffnen wiederum deutlich bessere Verdienstmöglichkeiten. In beiden Fällen findet der eigentliche Berufseinstieg zudem sehr viel früher statt, was sowohl im Hinblick auf die Familienplanung als auch die finanzielle Sicherheit von Bedeutung ist (s. zu alledem die erhellende Analyse bei Schultz/Böning, aaO., pass.). Es kommt erschwerend hinzu, dass die Bielefelder Fakultät, die hinsichtlich der Berufung von Professorinnen zunächst eine Vorreiterrolle eingenommen hat, mittlerweile mit allen anderen juristischen Fakultäten um die weiblichen Bewerberinnen konkurriert, da Gleichstellungsziele inzwischen breiter verankert sind. Vor diesem Hintergrund sind die Bemühungen zu sehen, die aus den UniPlus-Mitteln geschaffenen Professuren mit Frauen zu besetzen. An den zuvor bereits bestehenden Professuren hat sich im Berichtszeitraum hingegen nichts geändert. Insgesamt konnten aus den UniPlus-Mitteln acht Professuren geschaffen werden. Eine davon wurde durch die Entfristung einer befristeten W2-Stelle besetzt, welche ein Mann innehatte.

Für die Besetzung der weiteren sieben Stellen sind Berufungsverfahren durchgeführt worden. Davon entfielen drei auf den Bereich des Öffentlichen Rechts (eine W1-Stelle, eine W2/W3-Stelle und eine W3-Stelle), zwei auf den Bereich des Bürgerlichen Rechts (zwei Stellen W2/W3) und zwei auf den des Strafrecht- und Strafprozessrechts (eine W2-Stelle und eine W3-Stelle). Es sind also drei der sieben Stellen ganz bewusst als W2/W3-Stellen ausgeschrieben worden. Dadurch sollten die Berufungsverfahren insbesondere auch für eine größere Zahl von interessierten Bewerberinnen geöffnet werden. Zudem wurde die W1-Stelle mit Tenure-Track auf W3 ausgeschrieben. Die damit verbundene Sicherheit erschien der Fakultät gleichfalls gerade auch im Hinblick auf potentielle Bewerberinnen relevant.

Sämtliche Berufungsverfahren sind von der Gleichstellungskommission begleitet worden. Das heißt, dass nicht nur in jeder Sitzung einer Berufungskommission ein Mitglied der Gleichstellungskommission anwesend war, sondern im Nachgang zu diesen Sitzungen jeweils auch Sitzungen der Gleichstellungskommission stattfanden, in denen über die unterschiedlichen Verfahren berichtet und darüber beraten wurde, ob weitere Maßnahmen zur Erreichung des Ziels, den Frauenanteil bei den ProfessorInnen zu erhöhen, ergriffen werden können.

Solche Maßnahmen bezogen sich insbesondere auf die Gewinnung weiterer Bewerberinnen. Zu diesem Zweck wurden etwa die Stellenausschreibungen mit der Bitte, geeignete Bewerberinnen anzusprechen, an alle juristischen Fakultäten verschickt. Auch nach Start der Berufungsverfahren wurden in den Berufungskommissionen ebenso wie in der Gleichstellungskommission noch einmal geprüft, ob noch weitere potentielle Bewerberinnen angesprochen werden könnten. Besonders mühsam war dies bei der ausgeschriebenen Juniorprofessur, da potentielle Bewerberinnen in diesem frühen Stadium ihrer Karriere weniger sichtbar sind. Es wurden also einerseits alle einschlägigen Promotionen durchforstet, andererseits die nach dem Ausschreibungsprofil relevanten Lehrstühle kontaktiert. Bei diesen Recherchen zeigte sich jedoch, dass alle Doktorandinnen, deren Promotionen im Blick auf das Stellenprofil sehr vielversprechend waren, bereits in die Praxis abgewandert waren.

Im Ergebnis konnten trotz aller Anstrengungen nur zwei der ausgeschriebenen Stellen mit Frauen besetzt werden. Dies entspricht bezogen auf die ausgeschriebenen 7 Stellen zwar einem Anteil von 28,6 % und damit der bisherigen Quote. Das Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen zu verringern, konnte jedoch leider nicht erreicht werden. Erfreulicherweise handelt es sich aber in den beiden Fällen, in denen Frauen berufen wurden, um W3-Stellen. Somit konnte der Anteil von Frauen bei den W3-Stellen, wo die Unterrepräsentanz bislang besonders ausgeprägt war, aktuell von 18,8% auf 23,8% angehoben werden.

Die Unterrepräsentanz von Frauen lässt sich aus Sicht der Fakultät nur dann signifikant verringern, wenn es gelingt, mehr Frauen für die Hochschulkarriere zu gewinnen. Insofern ist es besonders erfreulich, dass sich im Berichtszeitraum zwei Frauen an der Fakultät habilitiert haben. Die Fakultät wird ihre beiden Privatdozentinnen auch weiterhin unterstützen, indem sie auch nach Ende der Beschäftigungsverhältnisse beispielsweise die notwendige Infrastruktur in Form eines Büroarbeitsplatzes mit PC und Datenbanknutzung zur Verfügung stellt.

3.2 Wissenschaftliche MitarbeiterInnen

Insgesamt sind in dem Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus 79 Personen beschäftigt, wovon 34 Mitarbeiterinnen sind. Dies entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten von 43,0%; die im Gleichstellungsplan benannte Zielvorgabe konnte somit nicht erfüllt werden. Seit

dem Jahr 2017 war in der überwiegenden Anzahl der Personalgewinnungsverfahren ein deutlicher Überschuss von männlichen Bewerbern festzustellen, sodass im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen trotz Berücksichtigung aller geeigneten weiblichen Bewerberinnen bei der Einladung zu Vorstellungsgesprächen im Ergebnis kein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erzielt werden konnte. Dies dürfte sich daraus erklären, dass es aus Sicht vieler Frauen eine höhere Sicherheit bietet, wenn es ihnen gelingt, vor einer geplanten Familiengründung den Berufseinstieg zu bewältigen oder sogar im Öffentlichen Dienst die Verbeamtung zu erreichen bzw. eine Planstelle als Richterin zu erhalten. Die Promotion erscheint vor diesem Hintergrund häufig als nicht unbedingt erforderliche Verlängerung einer durch die Kombination mit dem Referendariat ohnehin schon langen Ausbildung. Anfragen in der Justiz haben bestätigt, dass die Promotion im Bewerbungsverfahren um eine Stelle als Richterin oder Staatsanwältin keine messbaren Vorteile bringt. Demgegenüber verspricht eine Promotion Vorteile bei einer Bewerbung bei guten Anwaltskanzleien. Wird aber eine Promotion angestrebt, so wird häufig von Frauen allerdings versucht, dies über ein Stipendium zu finanzieren. Im Ergebnis bewerben sich daher weniger Frauen als Männer.

3.3 Wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Fakultät für Rechtswissenschaft beschäftigt insgesamt 19 wissenschaftliche Hilfskräfte, wovon 5 Frauen sind. Dies entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten von 26,3%. Die im Gleichstellungsplan benannte Zielvorgabe konnte somit nicht erfüllt werden. Gegenüber der Evaluation im Jahr 2017 ergab sich jedoch schon eine deutliche Verbesserung.

3.4 Studentische Hilfskräfte

Die Fakultät für Rechtswissenschaft beschäftigt insgesamt 148 studentische Hilfskräfte, wovon 69 Frauen sind. Dies entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten von 46,6%. Die im Gleichstellungsplan benannte Zielvorgabe wurde damit fast erfüllt.

3.5 Studierende

M	W	W in %
1686	2525	60,0%

4. Bestandsanalyse und Bilanz: Abschlüsse

Abschluss	Prüfungsjahr	2015	2016	2017
Bachelor Nebenfach	Männlich	13	11	10
	Weiblich	40	31	23
	W in Prozent	75,5%	73,8%	69,7%
Bachelor „Recht und Management“	Männlich	4	3	9
	Weiblich	12	11	16
	W in Prozent	75,0%	78,6%	64,0%
Legum Magister für ausländische Studierende	Männlich	0	0	1
	Weiblich	1	0	0
	W in Prozent	100,0%	-	0,0%
Staatsexamen	Männlich	51	49	68
	Weiblich	82	62	83
	W in Prozent	61,7%	55,9%	55,0%

Bestandsanalyse der Abschlüsse

Staatsexamen

Der Anteil der Absolventinnen liegt über dem angestrebten Anteil von 50%. Aus den Absolventinnen und Absolventen des Staatsexamensstudiengangs rekrutiert sich nahezu der gesamte fakultätsinterne wissenschaftliche Nachwuchs. Die anderen Studiengänge mit ihrem deutlich höheren Absolventinnenanteil ermöglichen keine direkten akademischen Karrierewege.

Bachelor „Recht und Management“

Im Studiengang BA „Recht und Management“ liegt der Anteil der Absolventinnen deutlich über dem angestrebten Anteil von 50%.

Bachelor-Nebenfach „Rechtswissenschaft“

Im BA-Nebenfach Rechtswissenschaft liegt der Anteil der Absolventinnen deutlich über dem angestrebten Anteil von 50%.

5. Zielgruppenspezifische Ziele-Strategien-Maßnahmen

5.1 Professorinnen:

Bei Berufungsverfahren wird bereits im Vorfeld geprüft werden, wie das Ziel einer speziellen Profilbildung mit dem Ziel, geeignete Frauen zu gewinnen, in bestmöglicher Weise verbunden werden kann. So wird künftig verstärkt die Möglichkeit der Ausschreibung von W1-Stellen mit Tenure Track genutzt werden, da die Unsicherheit hinsichtlich der Karriereplanung zu den wesentlichen strukturellen Hindernissen gehört, die hochqualifizierte Frauen – gerade auch in der Konkurrenzsituation mit den Angeboten aus Justiz und öffentlicher Verwaltung – davon abhalten, die Hochschullaufbahn einzuschlagen. Doppelausschreibungen nach W2/W3, wie sie auch bei den jüngst besetzten Professuren vorgenommen wurden, haben sich hingegen aus Sicht der Fakultät nicht bewährt, um verstärkt Frauen zu gewinnen. Aus diesem Grund wird diese Strategie zunächst nicht weiterverfolgt. Stattdessen soll immer dann, wenn die konkrete Situation in der jeweiligen Fachsäule dies gestattet, eine Doppelausschreibung W1/W3 erfolgen.

Generell gilt bei allen Ausschreibungen, dass alle verfügbaren Möglichkeiten ausgeschöpft werden müssen, um Frauen auf Ausschreibungen von Professuren aufmerksam zu machen. So ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob neben den bislang schon genutzten Möglichkeiten noch weitere – z.B. Datenbanken oder Netzwerke etc. – genutzt werden können. Unter Berücksichtigung der Strukturplanungen der Fakultät und möglichem Spielraum sollte zudem eine Reflexion bei der Stellendenomination erfolgen, ob gezielte Schwerpunktsetzungen in Bereichen, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind, oder die Aufnahme von Genderaspekten in Betracht kommen.

5.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen

Um den Anteil der Stellenbewerberinnen und damit der Professorinnen zukünftig zu erhöhen, sind Maßnahmen erforderlich, die zeitlich deutlich vor dem Zeitpunkt der Ausschreibung

ansetzen. Insbesondere wird die Fakultät verstärkt Anstrengungen unternehmen, um Frauen frühzeitig für eine wissenschaftliche Karriere zu interessieren und bei der Planung bzw. konkreten Schritten zur Erreichung dieses Ziels zu unterstützen. Dies beginnt mit der besonderen Förderung geeigneter Studentinnen, bspw., im Rahmen von Seminaren oder als studentische Hilfskräfte, durch Hinweise auf Studienmöglichkeiten im Ausland und eine Unterstützung durch Gutachten für Stipendien für Auslandsaufenthalte oder Stiftungen. Auch bei der Betreuung von Qualifikationsarbeiten wird eine über die Thematik der eigentlichen Qualifikationsarbeit hinausgehende Unterstützung geleistet, indem z.B. auf Themen für weitere Veröffentlichungen hingewiesen, ggf. zu Manuskripten ein Feedback gegeben und bei der Suche nach Publikationsmöglichkeiten geholfen wird. Ferner werden Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt über wissenschaftliche Tagungen sowie über Stipendien, Druckkostenzuschüsse und ähnliche Hilfen informiert. Zudem kann es bei Frauen noch wichtiger sein, sie zur öffentlichen Präsentation ihrer Ergebnisse zu ermuntern und sie im Vorfeld solcher Präsentationen zu unterstützen. Für die Wahl der Hochschullaufbahn besonders wichtige Fragen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im akademischen Bereich werden gezielt angesprochen.

Darüber hinaus wird erwogen, zusätzlich zum Mentoring-Programm für Studentinnen auch ein Förderprogramm speziell für Doktorandinnen der rechtswissenschaftlichen Fakultät (Justitia-Programm) zu etablieren. Dies würde nach Abstimmung mit und in enger Kooperation mit dem bereits bestehenden zentralen Mentoring-Programm „Movement“ erfolgen. Besonderheit des von der aktuellen Vorsitzenden der GK bereits in Bonn gegründeten Justitia-Programms (<https://www.jura.uni-bonn.de/justitia/>) ist es, Frauen mit Interesse für eine wissenschaftliche Laufbahn im Bereich Rechtswissenschaften gezielt fachspezifische Informationen, Rollenvorbilder und Zugang zu einem fachspezifischen Netzwerk zur Verfügung zu stellen. Dies bedeutet eine wertvolle Ergänzung zu einem fächerübergreifenden Mentoring-Programm, wie es auch in Bonn von der dortigen Gleichstellungskommission erfolgreich betrieben wird.. Das Justitia-Programm Bonn wurde am Rechtswissenschaftlichen Fachbereich der Universität Bonn von der damaligen Juniorprofessorin Sanders und den dortigen Habilitandinnen aufgebaut und betreut. In gemeinsamen Mittagessen und Diskussionsrunden fand eine Vernetzung zwischen wissenschaftlich interessierten Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen statt. Überdies wurden regelmäßig Professorinnen anderer Universitäten eingeladen, damit die Teilnehmerinnen Rollenvorbilder kennenlernen und erste bundesweite Kontakte knüpfen konnten. Durch die Schaffung eines solchen Netzwerkes können einige der in der oben zitierten Studie „De Jure und De Facto“ angesprochene strukturelle Nachteile von Frauen aufgefangen und der Weg in die Wissenschaft erleichtert werden. Daher wird die Gründung eines entsprechenden Justitia-Programms auch in Bielefeld erwogen.

Auch sind den Nachwuchswissenschaftlerinnen die universitätsweiten Angebote zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung bekannt zu machen. Zu denken wäre dabei z.B. an das Mentoring Programm Movement, das sich in einer Programmlinie an Doktorandinnen und promovierte Wissenschaftlerinnen richtet, sowie an das Zertifikat für Hochschullehre oder die Coaching-Angebote der Universität. Die Teilnahme an solchen Qualifizierungsmaßnahmen wird u.a. durch eine Entlastung von anderen Tätigkeiten gefördert, damit die dafür aufgewandte Zeit die wissenschaftliche Arbeit nicht beeinträchtigt. Neben einer Entlastung durch eine reduzierte Inanspruchnahme am jeweiligen Lehrstuhl kommt auch eine Unterstützung bei der wissenschaftlichen Arbeit, z.B. durch Zuweisung einer Studentischen Hilfskraft, in Betracht.

5.3 Studentinnen

Der Anteil der Studentinnen an der Gesamtstudierendenzahl beträgt an der Fakultät derzeit 60,0% und ist damit leicht gestiegen. Der Anteil der Frauen bei den Stellen für studentische Hilfskräfte beträgt 46,6 %. Um den Anteil der Professorinnen an der Fakultät auf Dauer zu erhöhen, müssen Anstrengungen unternommen werden, die bereits bei den Studierenden ansetzen. Hier werden bereits über das SHK-Programm, das Studierende mit besonders guten Abiturnoten an Lehrstühle vermittelt und aus Fakultätsmitteln für ein Jahr die damit verbundenen Kosten bestreitet, gute Erfolge erzielt. Auch darüber hinaus sind geeignet erscheinende Studentinnen anzusprechen, um sie für eine Tätigkeit als Studentische Hilfskraft an einem Lehrstuhl zu gewinnen. Es sollte versucht werden, speziell auch ihr Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten zu wecken, indem sie zunächst an Recherchen für Veröffentlichungen der Lehrstuhlinhaber/innen beteiligt werden, bei entsprechender Eignung aber auch zu eigenen kleineren Publikationen, wie sie heute vermehrt auch Studierenden offenstehen, ermuntert werden.

Das Mentoring-Programm für Studentinnen ist im Berichtszeitraum weitergeführt worden. Eine neue Gruppe von Mentees, die den Kreis der ersten Gruppe erweitert, ist 2017 gestartet. Die Fakultät erwägt, zusätzlich auch noch ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen zu starten (s.o.). Das bereits existierende Mentoring-Programm für Studentinnen setzt in erster Linie auf die bilateralen Kontakte zwischen den Mentees und ihren Mentorinnen und Mentoren aus der Praxis bzw. bei den Studentinnen im Grundstudium auf die Betreuung durch Mentorinnen, die sich im Hauptstudium befinden. Das Feedback war insoweit durchgängig positiv. Viele Studentinnen gaben an, von den Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten oder Unternehmensjuristinnen, die sie betreuen, viel gelernt und wertvolle Unterstützung erhalten zu haben.

Daneben finden, auch um die Vernetzung untereinander weiter zu fördern, in größeren zeitlichen Abständen auch übergreifende Veranstaltungen statt, an denen alle Mentorinnen und Mentoren und Mentees aus beiden Jahrgängen teilnehmen. Dies waren im Berichtszeitraum die folgenden Veranstaltungen:

- Vortrags- und Diskussionsabend zum Thema „Mediation“ bei Frau Dr. König in Isselhorst im April 2018
- Besuch der Kanzlei Brandi und Kollegen in Bielefeld im Sommer 2017

5.4 MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung

Die Fakultät setzt die im universitären Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern genannten Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung um. Dazu gehören unter anderem die Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungsprogrammen und die frühzeitige Information über Qualifikationsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Erhöhung der Karrierechancen.

Die Fakultät ist bemüht, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern. Es ist hierbei unter anderem vorgesehen, Anträge auf alternierende Telearbeit wohlwollend zu prüfen und eine eventuell notwendige Umgestaltung der Abläufe am jeweiligen Arbeitsplatz vorzunehmen, soweit dies unter Berücksichtigung der zwingenden dienstlichen Belange möglich ist. Dies gilt insbesondere auch für die Sekretariatsarbeitsplätze.

6. Zielgruppenübergreifende Ziele-Strategien und Maßnahmen

6.1 Anteil von Frauen in Gremien

Die Fakultät ist bemüht, alle Gremien der Fakultät geschlechterparitätisch im Sinne des § 11c Abs. 1 S.1 HG NRW zu besetzen. Aufgrund des geringen Frauenanteils in der Statusgruppe der HochschullehrerInnen ist zum Teil jedoch nur eine Besetzung im Sinne des § 11c Abs. 1 S.4 HG NRW möglich.

Die Fakultät hat sich zur Unterstützung der in Gremien besonders aktiven Professorinnen erfolgreich für finanzielle Unterstützung seitens des Rektorats eingesetzt, um weiterhin Anreize für ein Engagement zu schaffen.

6.2 Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen

6.2.1. Anreize für die Mitglieder der Gleichstellungskommission

Den Mitgliedern der Gleichstellungskommission oder der Gleichstellungsbeauftragten muss die Wahrnehmung ihrer Aufgaben ermöglicht werden. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wahlweise Anspruch auf eine angemessene anteilige Freistellung von ihren dienstvertraglichen Aufgaben oder vorbehaltlich der arbeitsrechtlichen Umsetzbarkeit auf eine angemessene Verlängerung ihres Dienstvertrages um 6 Monate im Umfang der bisherigen Beschäftigung, maximal jedoch 50% für eine zweijährige Amtszeit. Studierende können wahlweise die Zuweisung einer studentischen Hilfskraftstelle im Umfang von 5 Std./Woche oder die angemessene Anrechnung ihrer Tätigkeit auf die Fachsemesterzahl im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten verlangen.

7. Flankierende Dimensionen

7.1 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Fakultät berücksichtigt die familiären Verpflichtungen bei der Vergabe der Zeiten für die Leitung sowie den Besuch von Tutorials und anderen Lehrveranstaltungen. Auch die Abgabetermine des regelmäßig an Freitagen und Sonnabenden stattfindenden Examensklausurenkurses wurden auf Montag verlängert, um Studentinnen und Studenten mit Kindern insoweit entgegenzukommen.

Familiäre Verpflichtungen werden im Übrigen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen sämtlicher Beschäftigten berücksichtigt, die Inanspruchnahme alternierender Telearbeit wird unter anderem im Regelfall ermöglicht (vgl. oben). Die erfreulich hohe Anzahl von Familiengründungen in der Gruppe unseres wissenschaftlichen Mittelbaus halten wir für einen deutlichen Beleg, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. akademischer Weiterqualifikation gegeben ist.

7.2. Gender in Forschung und Lehre

Die Behandlung von Genderfragen in Forschung und Lehre wird von der Fakultät nachdrücklich unterstützt. So werden u.a. Dissertationen, die in erster Linie (oder zumindest auch) Genderaspekte behandeln, besonders gefördert. Studien haben gezeigt, dass im juristischen Studium noch viel zu häufig Ausbildungsfälle verwendet werden, die Genderstereotype bedienen (vgl. Valentinier/Bilawa/Beeck/Jackobs (Geschlechter)rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen, 2017 abrufbar unter <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen->

[geschlechterforschung-1.pdf](#); Schweigert, DRiZ 2014, 52). Mit Blick darauf achten alle Lehrenden besonders auf gendergerechte Fallgestaltungen in den in Vorlesungen und Tutorials verwendeten Ausbildungsfällen und verpflichten sich auch im Übrigen, bei der Lehre mit Genderfragen sensibel umzugehen. Die Sensibilität der Lehrenden in dieser Hinsicht wird von den Studierenden auch positiv wahrgenommen. So haben Studierende speziell die gendersensiblen Fallgestaltung einer Lehrenden in ihrer Nominierung für den Karl-Peter Grottemeyer-Preis hervorgehoben.

Dissertationen, die auch Genderaspekte behandeln:

Name	Thema	Datum der Disputation
Klug, Juliane	Der Gewaltschutzdiskurs und Stalking im Spannungsfeld von Kernstrafrecht und Kriminal-Prävention – Entwicklungslinien opferorientierter Kriminalpolitik	02.12.2016
Kogan, Angela	Rechtsfragen und Entwicklung des (beabsichtigten) Familienlebens in der EMRK, der EU-Grundrechtecharta und dem nationalen Recht am Maßstab des Art. 8 EMRK	16.01.2018
Möller, Imke	Fallschwund bei Vergewaltigungsvorwürfen und polizeiliche Ermittlungstätigkeit	26.04.2018

7.3. Maßnahmen zur Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät unterstützt mit Nachdruck die Maßnahmen des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld und der Richtlinie der Universität gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen.

8. Zusammenfassung der künftigen Weiterentwicklung

Die Fakultät wird sich in den kommenden Jahren schwerpunktmäßig darauf konzentrieren, a) den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, b) bei Ausschreibung von Professuren verstärkt Frauen zu gewinnen, c) das Mentoring-Programm für Studentinnen fortzuführen und ggf. auch im Hinblick auf Doktorandinnen weiter auszubauen.

9. Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit

Zwei Mitglieder der Gleichstellungskommission haben an der Fortbildung "Professioneller Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung" am 25.01.2018 teilgenommen. Dies wurde von der Fakultät finanziell unterstützt. Ferner hat ein Mitglied der Kommission am Frauentag der Gleichstellungsstelle des Kreises Herford; Vortrag von Frau Prof. Dr. Detmers „Erfolgsfaktor Frau – Hemmnisse NEIN Förderung JA“ am 11.1.2018 teilgenommen.

10. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät

Der Gleichstellungsplan wurde von der Fakultätskonferenz in der Sitzung vom 28.11.2018 beschlossen. Die Veröffentlichung erfolgt auf der Fakultätshomepage; zudem wird der Gleichstellungsplan allen Führungskräften übersandt.

11. Anhang

	Beschäftigte zum Stand 30.06.2015			Freiwerdende bzw. nachzubeseetzende Stellen bis zum 31.12.2018 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben: Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2018 Bei Erreichen der Zielvorgabe	Zielvorgabe erreicht?
	M	W	W %				
W3/C4	12	3	20,0%	0	0	18,8%	Ja
W2/C3	3	3	50,0%	0	0	50,0%	Nein
A14 a.Z./C2	0	0	0,0%	0	0	-	-
A13 a.Z. /C1	■	■	100,0	■	■	100,0%	Ja
W1/Juniorprofessur	0	0	0,0%	0	0	-	-
A13-A16 (einschl. H1 und	0	0	0,0%	0	0	-	-
E 13/14 / IIb-I unbefristet	■	■	100,0	■	■	100,0%	Ja
Davon E 13/14 / IIb-I unbefristet Vollzeit	■	■	100,0 %	■	■	100,0%	
Davon E 13/14 / IIb-I unbefristet Teilzeit	0	0	0,0%	0	0	-	-
E 13/14 / IIb-I befristet	23	27	54,0%	50	28	mindestens 50,0%	Nein
Davon E 13/14 / IIb-I Voll-	5	2	28,6%	6	4	mindestens 50,0%	Nein
Davon E 13/14 / IIb-I Teil-	18	25	58,1%	43	24	mindestens 50,0%	Nein
LfbA aus Studienbeiträgen Vollzeit	0	0	0,0%	0	0	-	-
LFbA aus Studienbeiträgen Teilzeit	0	0	0,0%	0	0	-	-
E 13/14 / IIb-I Drittmittel	3	9	75,0%	12	7	mindestens 50,0%	Nein
Professurvertretungen	■	■	0,0%	■	■	-	-
WHK Haushalt	7	8	53,3%	15	9	mindestens 50,0%	Nein
SHK Haushalt	46	57	55,3%	103	57	mindestens 50,0%	Nein
WHK Drittmittel	■	■	100,0	■	■	mindestens 50,0%	Nein
SHK Drittmittel	■	■	33,3%	■	■	mindestens 50,0%	Nein