Gleichstellungsplan der Fakultät für Rechtswissenschaft ab 01.01.2013

I. Fortschreibung des Gleichstellungsplans vom 01.01.2010

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 oder der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät zusammenarbeiten.

1. Bestandsaufnahme, Analyse und Zielvorgaben

1.1. Bestandsaufnahme und -analyse

Grundlage des Gleichstellungsplans der Fakultät sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Diese werden von der Fakultät alle drei Jahre erstellt.

Tabelle 1: Bestandsaufnahme und Abgleich mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans von 2010

	Beschäftigte zum Stand 30.06.2012				Zielvorgaben vom 01.01.2010
	M	W	W %	Davon nach- bzw. neubesetzte Stellen	W %
W3/C4	13	3	18,8%	0	18,8%
W2/C3	2	2	50,0%	2	50,0%
A14 a.Z./C2	0	0	0,0%	0	-
A13 a.Z. /C1	0	1	100,0%	1	-
W1/Juniorprofessur	0	0	0,0%	0	-
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	0	0	0,0%	0	-
E13-E15 unbefristet	0	1	100,0%	0	100,0%
Davon E13-E15 unbefristet Vollzeit	0	1	100,0%	0	100,0%
Davon E13-E15 unbefristet Teilzeit	0	0	0,0%	0	
E13-E15 befristet Haushalt	32	31	49,2%	55	51,8%
Davon E13-E15 Haushalt Vollzeit	2	2	50,0%	2	50,0%
Davon E13-E15 Haushalt Teilzeit	30	29	49,2%	53	50,0%
Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben aus Studienbeiträgen Vollzeit	0	1	100,0%	1	-
Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben aus Studienbeiträgen Teilzeit	7	8	53,3%	13	50,0%
E13-15 Drittmittel	4	3	42,9%	6	50,0%
Professurvertretungen	1	0	0,0%	1	-
WHK Haushalt	7	8	53,3%	15	50,0%
SHK Haushalt	45	52	53,6%	97	53,3%
WHK Drittmittel	0	3	100,0%	3	50,0%
SHK Drittmittel	1	5	83,3%	6	55,5%

Bestandsanalyse zu den im Gleichstellungsplan 2010 gesetzten Zielen

Professuren C4 bzw. W3

Weiterhin besteht bei den C4- bzw. W3-Stellen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen.

Das im Gleichstellungsplan formulierte Ziel, die Beschäftigungsquote von 18,8% zu erhalten, konnte jedoch erreicht werden.

Professuren C3 bzw. W2

Das im Gleichstellungsplan formulierte Ziel - eine Besetzung von 50% zu erzielen - wurde erreicht.

Dieses konnte durch die Neubesetzung von zwei Lehrstühlen mit zwei Bewerberinnen erreicht werden.

Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

Insgesamt sind in dem Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus 88 Personen beschäftigt, wovon 45 Mitarbeiterinnen sind. Dies entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten von 51,1%, sodass die im Gleichstellungsplan benannte Zielvorgabe erfüllt wurde.

Dieser zum Stichtag gültige Frauenanteil kann nicht als fix angesehen werden, da im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen die Beschäftigungsstruktur einer ständigen Fluktuation unterliegt.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Fakultät für Rechtswissenschaft beschäftigt insgesamt 18 wissenschaftliche Hilfskräfte, wovon 11 Frauen sind. Dies entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten von 61,1%, die im Gleichstellungsplan benannte Zielvorgabe wurde entsprechend erfüllt.

Dieser zum Stichtag gültige Frauenanteil kann nicht als fix angesehen werden, da im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte die Beschäftigungsstruktur einer ständigen Fluktuation unterliegt.

Studentische Hilfskräfte

Die Fakultät für Rechtswissenschaft beschäftigt insgesamt 103 studentische Hilfskräfte, wovon 57 Frauen sind. Dies entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten von 55,3%, die im Gleichstellungsplan benannte Zielvorgabe wurde entsprechend erfüllt.

Dieser zum Stichtag gültige Frauenanteil kann nicht als fix angesehen werden, da im Bereich der studentischen Hilfskräfte die Beschäftigungsstruktur einer ständigen Fluktuation unterliegt.

Tabelle 2: Studierende im WS 2010/11:

M	W	W in %
819	1.054	56,3

Tabelle 3: Abschlüsse

Abschluss	Prüfungsjahr	2009	2010	2011
Bachelor Neben-fach	Männlich	14	12	15
	Weiblich	27	22	20
	wl in Prozent	65,9	64,7	57,1
LL.M „Rechtsge-staltung und Pro-zessführung“	Männlich	3	0	0
	Weiblich	7	0	0
	wl in Prozent	70,0		
Bachelor „Recht und Management“	Männlich	0	0	0
	Weiblich	0	0	0
	wl in Prozent			
Legum Magister für ausländische Studierende	Männlich	0	0	0
	Weiblich	2	0	0
	wl in Prozent	100,0		
Staatsexamen	Männlich	99	34	52
	Weiblich	121	41	50
	wl in Prozent	55,5	54,7	49,0
Promotion	Männlich	11	7	11
	Weiblich	6	9	8
	wl in Prozent	35,3	56,3	42,1

Bestandsanalyse der Abschlüsse

LL.M. für ausländische Studierende und LL.M. „Rechtsgestaltung und Prozessführung“

Da die Fallzahlen für den Legum Magister für ausländische Studierende sowie für den weiterbildenden Masterstudiengang „Rechtsgestaltung und Prozessführung“ sehr gering sind, verbietet sich hier eine weitergehende Interpretation.

Staatsexamen

Im Durchschnitt liegt der Anteil von weiblichen Absolventen über dem angestrebten Anteil von 50%.

Bachelor „Recht und Management“

Im Studiengang BA „Recht und Management“ gibt es noch keine Absolventen/ -innen.

Bachelor-Nebenfach „Rechtswissenschaft“

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

1.2. Maßnahmen- und Tätigkeitsbericht der Fakultät für Rechtswissenschaft zur Gleichstellung von Frauen und Männern

(Zeitraum Dezember 2009 bis Dezember 2012)

Der für die Jahre 2010 bis 2012 aufgestellte Gleichstellungsplan sah eine Vielzahl möglicher Maßnahmen vor. Nachfolgend werden die Tätigkeiten der Fakultät zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages dokumentiert.

Maßnahmen für Studierende:

Die Gleichstellungskommission war an Erstsemesterveranstaltungen beteiligt, um Studienanfänger/innen über ihre Arbeit zu informieren. Weiterhin wurden offene Treffen für Studentinnen angeboten, die Raum für den Austausch über die Studien- und Gleichstellungssituation an der Fakultät boten. Zudem wurde die Gleichstellungskommission auf Anfrage von Studierendenseite bei der Auseinandersetzung mit möglicherweise diskriminierenden Verhaltensweisen an der Fakultät vermittelnd tätig.

Promovierendenbefragung:

Im Wintersemester 2009/10 ließ die Gleichstellungskommission der Fakultät überprüfen, inwiefern eine Fortführung der in 2005 erfolgten quantitativen Promovierendenbefragung bezüglich gleichstellungsrelevanter Aspekte möglich und sinnvoll ist. Die zunächst erwogene Integration in die universitäre BASS-Studie erwies sich als nicht praktikabel. Gegen eine selbständige - nun im Schwerpunkt qualitativ ausgerichtete - empirische Untersuchung sprach u.a., dass es an der Fakultät deutlich mehr extern als intern Promovierende gibt und ein Großteil der Promovierenden keine wissenschaftliche Laufbahn anstrebt. Insoweit war einerseits von einem erhöhten Forschungsaufwand nebst notwendigen datenschutzrechtlichen Vorprüfungen auszugehen, andererseits erschien der Nutzen im Hinblick auf eine gezielte Förderung von Frauen in der Wissenschaft fragwürdig. Da eine entsprechende Studie zudem den von der Kommission angesichts der verfügbaren finanziellen Mittel angesetzten Rahmen von 60 Zeitstunden deutlich überschritten hätte, wurde im Ergebnis von einer weiteren Promovierendenbefragung abgesehen.

Überlegungen Tagungsveranstaltung:

Es gab in der Zeit von März – Juli 2011 Überlegungen zur Veranstaltung einer Tagung im Themenfeld Veränderung bzw. Weiterentwicklung von Gleichstellungsstrukturen / sexualisierte Gewalt / Wahrnehmung von Institutionen / Diskriminierung an Hochschulen auch auf internationaler Ebene / „modifizierte Strukturdebatte“ / sprachliche Diskriminierung. Insge-

samt kam angesichts unklarer Finanzierung und Unwägbarkeiten bei der möglichen Kooperation mit weiteren Einrichtungen der Universität (IFF, weitere Fakultäten) eine solche Tagung letztlich nicht zustande.

Einrichtung einer Gender-Gastprofessur:

Gleichstellungsrelevante und genderthematische Inhalte waren und sind in der rechtswissenschaftlichen Lehre deutlich unterrepräsentiert. Um insoweit einen Ausgleich zu schaffen, erarbeitete die Gleichstellungskommission der Fakultät ein Konzept für die Einrichtung einer auf zwei Semester angelegten Gender-Gastprofessur. Die Umsetzung erfolgte im Wintersemester 2010/11 (Dr. Barbara Degen) und im Sommersemester 2011 (Jun.-Prof. Dr. Ulrike Lembke) im Wege der Anbindung an den Lehrstuhl Prof. Dr. Regina Harzer, sodass der Zugriff auf die nötige Infrastruktur (Arbeitsplatz, Sekretariat, Vervielfältigung, e-learning, Prüfungsverwaltung etc.) und damit eine Integration in die Fakultät abgesichert war. Mit der Gender-Gastprofessur wurde einerseits eine Wirkung nach innen angestrebt, indem insbesondere Studierende aber auch interessierte Fakultätsangehörige im Rahmen von Lehrveranstaltungen und Vorträgen Einblick in die Bedeutung dieses Themenfeldes nehmen konnten.
Die Gender-Gastprofessur wirkt andererseits nach außen und stärkt die Wahrnehmung der rechtswissenschaftlichen Fakultät auf diesem Gebiet, womit sich die Gastprofessur in die Zielsetzung der Universität einfügt, Gleichstellungs- und Gender-Themen zu stärken und die Bemühungen um eine strukturelle Absicherung von Geschlechterforschung und interdisziplinärem Austausch fortzusetzen. Angesichts der fakultätsübergreifenden Bedeutsamkeit dieser Gastprofessur stellte das Rektorat zwar Ende 2009 eine hälftige Beteiligung an den Kosten der Gastprofessur in Aussicht, letztlich trug die Fakultät jedoch sämtliche Kosten in Höhe von etwa 26.000 € allein.

Veranstaltungen, Vorträge und Veröffentlichungen:

Zum Lehrangebot der Fakultät gehörten auch gleichstellungsrechtliche und genderspezifische Inhalte, die durch die Gender-Gastprofessur erweitert werden konnten:

Veranstaltungen:

- Vorlesung „Historische Grundlagen der Frauenbewegung und der Frauenrechte“ (Dr. Barbara Degen, Gender-Gastprofessur Wintersemester 2010/11)
- Seminar „Sexuelle Gewalt in der Rechtsgeschichte“ (Dr. Barbara Degen, Gender-Gastprofessur Wintersemester 2010/11)
- Vorlesung „Feministische Rechts- und Staatstheorie“ (Jun.-Prof. Dr. Ulrike Lembke, Gender-Gastprofessur Sommersemester 2011)
- Seminar „Normierte Körper und Begehren. Zur rechtlichen Regulierung von Sexualität“ (Jun.-Prof. Dr. Ulrike Lembke, Gender-Gastprofessur Sommersemester 2011)

Vorträge:

- „Gender-Justice und der Frauenstrafvollzug in Europa“ (Prof. Dr. Regina Harzer, 2010)
- „Frauen in der 68er-Bewegung“ (Dr. Barbara Degen, Gender-Gastprofessur; Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung „Gender Studies Interdisziplinär“, 2010)
- „Justitia ist eine Frau - Geschichte und Symbol der Gerechtigkeit“ (Dr. Barbara Degen, Gender-Gastprofessur; Vortrag im Rahmen der „Juristischen Gesellschaft Ostwestfalen“, 2010)
- „Stalking: Über den strafrechtlichen Schutz von Frauenrechten“ (Prof. Dr. Regina Harzer, 2011)
- „Geschlechterstereotype, Sexualitätsmythen und opferbeschuldigendes Alltagswissen bei der Strafverfolgung von Sexualdelikten“ (Jun.-Prof. Dr. Ulrike Lembke, Gender-Gastprofessur; Vortrag im Rahmen der „Juristischen Gesellschaft Ostwestfalen“, 2011).

- „Stalking: Über die Bedeutsamkeit von Geschlecht im Kriminalunrecht“ (Prof. Dr. Regina Harzer, 2011)
- „Die Ordnung der Familie. Elternschaft und Gender Trouble beim Bundesverfassungsgericht“ (Jun.-Prof. Dr. Ulrike Lembke, Gender-Gastprofessur, 2011)
- „Gewaltdebatte im Strafrecht: Dargestellt an aktuellen Beispielen, wie Stalking“ (Prof. Dr. Regina Harzer, 2012)

Veröffentlichungen:

- „Demokratie als Weiberkram“ (Richterin am Bundesverfassungsgericht Prof. Dr. Gertrude Lübbe-Wolff, 2011)

Engagement in der Frauen- und Geschlechterforschung:

Die Fakultät engagierte sich im Rahmen von interdisziplinären Projekten zur Förderung der Gleichstellung von Frauen sowie der Genderforschung:

- Beteiligung am Masterstudiengang „Gender Studies - Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“ (Master of Arts) (Prof. Dr. Regina Harzer)
- Vorstandsmitgliedschaft im Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) (Prof. Dr. Regina Harzer)

Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit:

Weiterhin nahmen einzelne Mitglieder der Gleichstellungskommission an verschiedenen Veranstaltungen zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit bzw. Entwicklungen in der Genderforschung teil:

- Feministischer Juristinnentag (Berlin, Mai 2010)
- Fortbildungsworkshop der universitären Gleichstellungskommission zur dezentralenGleichstellungsarbeit (April 2011)
- Reflexionsveranstaltung zum Workshop der Gleichstellungsbeauftragten und Mitglieder der Gleichstellungskommissionen der Fakultäten und universitären Einrichtungen zu Aspekten der Zusammenarbeit von zentraler und dezentraler Gleichstellungsarbeit (Mai 2011)
- Feministischer Juristinnentag (Frankfurt/M., Mai 2011)
- Tagung „ Diversity ent-decken“ - Fortbildung zum und Auseinandersetzung mit dem Thema „Diversity“ als möglicher Weiterentwicklung und Herausforderung der Gleichstellungsarbeit (Frankfurt/M., November 2011)
- Runder Tisch „Neue Strukturen der Gleichstellungsarbeit und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte“ - Förderung der konstruktiven Zusammenarbeit von „alten“ und „neuen“ Gleichstellungsakteur/innen mit dem Leitziel gesamtuniversitärer Geschlechtergerechtigkeit (März 2012)

Begleitung von Berufungsverfahren:

Die Gleichstellungskommission war zudem an folgenden Berufungsverfahren beteiligt:

- Nachfolge Prof. Dr. Florian Jacoby
- Nachfolge Prof. Dr. Astrid Wallrabenstein

Beide Professuren konnten mit Frauen besetzt werden.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Die Fakultät berücksichtigt die familiären Verpflichtungen bei der Vergabe der Zeiten für die Leitung sowie den Besuch von Tutorials und anderen Lehrveranstaltungen.

Familiäre Verpflichtungen werden im Übrigen bei der Gestaltung der Arbeitszeit sämtlicher Beschäftigten berücksichtigt.

1.3. Zielvorgaben für den Zeitraum 2013 bis 2015

Die Fakultät setzt für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen fest, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50% zu erhöhen bzw. - sofern dieses Ziel bereits erreicht ist - zu halten:

Tabelle 4: Bestandsaufnahme und Zielvorgaben für den Zeitraum 2013 bis 2015

	Beschäftigte zum Stand 30.06.2012			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2015 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben: Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2015 Bei Erreichen der Zielvorgaben
	M	W	W %			
W3/C4	13	3	18,8%	1	1	25%
W2/C3	2	2	50,0%	2*	1	50,0%
A14 a.Z./C2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
A13 a.Z. / C1	0	1	100,0%	1	1	100,0%
W1/Juniorprofessur	0	0	0,0%	0	0	0,0%
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	0	0	0,0%	0	0	0,0%
E13-E15 unbefristet	0	1	100,0%	1	1	100,0%
Davon E13-E15 Vollzeit	0	1	100,0%	1	1	100,0%
Davon E13-E15 Teilzeit	0	0	0,0%	0	0	0,0%
E13-E15 Haushalt	32	31	49,2%	63	32	50,8%
Davon E13-E15 befristet in Vollzeit	2	2	50,0%	4	2	50,0%
Davon E13-E15 befristet in Teilzeit	30	29	49,2%	59	30	50,8%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben Vollzeit	0	1	100,0%	1	1	100,0%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben Teilzeit	7	8	53,3%	15	8	53,3%
E13-E15 befristet Drittmittel	4	3	42,9%	7	4	57,1%
Professurvertretungen	1	0	0,0%	1	1	100,0%
WHK Haushalt	7	8	53,3%	15	8	53,3%
SHK Haushalt	45	52	53,6%	97	49	50,5%
WHK Drittmittel	0	3	100,0%	3	2	66,7%
SHK Drittmittel	1	5	83,3%	6	3	50,0%

* Es handelt sich um zwei befristete Professuren aus Mitteln für den doppelten Abiturjahrgang

Kommentar zu den Zielvorgaben für die Jahre 2013 bis 2015

W3-Stellen

Derzeitig ist an der Fakultät für Rechtswissenschaft kein W3-Lehrstuhl unbesetzt.

Für die nächsten Jahre geht die Fakultät davon aus, dass ein Lehrstuhl durch Erreichen der Altersgrenze frei werden wird. Angesichts der deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der W3-Stellen ist für die Neubesetzung dieser Professur eine entsprechende Zielvorgabe aufgenommen worden.

W2-Stellen

Derzeitig ist bei den W2-Lehrstühlen kein Lehrstuhl unbesetzt.

Im Rahmen der Schaffung von zusätzlicher Lehrkapazität für den doppelten Abiturjahrgang ist ab dem Wintersemester 2013/14 die Schaffung von zwei befristeten W2-Professuren vorgesehen.

Die Berufungsverfahren haben inzwischen begonnen. Beworben haben sich 3 Frauen und 20 Männer bzw. 3 Frauen und 14 Männer. Hierbei erfüllen nach einer ersten Rückmeldung aus den Berufungskommissionen nicht alle Bewerberinnen die Ausschreibungsvoraussetzungen.

Die Fakultät ist jedoch weiterhin grundsätzlich bestrebt, eine der beiden befristeten W2-Professuren mit einer Frau zu besetzen.

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und wissenschaftliche Hilfskräfte

Für die Zeit vom 01.01.2013 bis zum 31.12.2015 ist nicht sicher abzusehen, wie viele Stellen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der wissenschaftlichen Hilfskräfte nach erfolgter Ausschreibung neu zu besetzen sind. Ebenso ist aufgrund der nicht einschätzbaren Bewerbungslage nicht vorherzusehen, ob die Stellen hälftig mit Frauen besetzt werden können.

Die Fakultät ist allerdings bestrebt, den derzeit bei 50% liegenden Anteil weiblicher Stelleninhaber auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Hilfskräfte langfristig zu sichern. Sie bemüht sich daher um eine frühzeitige Förderung. Angesichts des mittlerweile ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses bei den studentischen Hilfskräften gehen wir davon aus, dass eine geschlechterparitätische Neubesetzung der freiwerdenden Stellen wahrscheinlich ist.

1.4. Maßnahmen für den Zeitraum 2013-2015

Auch für den Zeitraum des neuen Gleichstellungsplans 2013-2015 sind neben den allgemeinen Gleichstellungsaufgaben konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung geplant. Im Folgenden werden sie entsprechend der jeweiligen Zielgruppen (Statusgruppen) aufgeführt. Es ist zudem davon auszugehen, dass auch in der Zukunft weitere Aktivitäten, insbesondere auch Forschungs-, Vortrags- und Veröffentlichungstätigkeiten hinzukommen werden.

Im Vergleich zu anderen rechtswissenschaftlichen Fakultäten stellt sich die Bielefelder Fakultät durchaus positiv dar. Deshalb sieht der Gleichstellungsplan mit Rücksicht auf die Lehr- und Forschungsfreiheit von der Planung konkreter Projekte ab.

1.4.1. Studentinnen:

Rhetorik- bzw. Kommunikationsseminare

Veranstaltungen zur Schulung kommunikativer Fähigkeiten und zur Erhöhung der Gesprächskompetenz; Vermittlung der Grundzüge des Harvard Verhandlungs-Konzepts.

Informationsveranstaltungen für Erstsemester

Fortführung der Informationsveranstaltungen im Rahmen der obligatorischen Erstsemestereinführung..

„Café Studiosa“

Fortführung der Treffen mit Studentinnen der Rechtswissenschaften zur Verbesserung des Kontakts zwischen der Gleichstellungskommission und den Studentinnen sowie unter den Studierenden.

Studienbewerbertage

Beteiligung an der Ausrichtung der geplanten Studienbewerber/innen-Tage sowie des „Schoolsday“.

1.4.2. Wissenschaftlicher Mittelbau:

Rhetorik- bzw. Kommunikationsseminare

Veranstaltungen zur Schulung kommunikativer Fähigkeiten und zur Erhöhung der Gesprächskompetenz; Vermittlung der Grundzüge des Harvard Verhandlungs-Konzepts

Teilstipendienvergabe

Wiederholte Ausschreibung von Stipendien mit dem Zweck, Frauen bei ihren Promotionsvorhaben zu unterstützen.

Die Teilstipendien sind möglich als Anschub- oder Abschlussfinanzierung in Höhe von 400 € monatlich für die Dauer von sechs Monaten bzw. als einmaliger Druckkostenzuschuss.

Im Zeitraum 2010-2011 erfolgte keine Vergabe von Teilstipendien für Promotionsvorhaben von Frauen, da sämtliche Mittel durch die Gender-Gastprofessur verbraucht wurden.

1.4.3. Professorinnen:

Berufungsverfahren

Geeignet erscheinende Bewerberinnen werden gezielt angesprochen, zur Bewerbung aufgefordert und zur Vorstellung eingeladen.

1.4.4. Zuständigkeiten

Die Maßnahmen in 1.4.1. und 1.4.2. werden durch die Gleichstellungskommission initiiert; für die Maßnahme nach 1.4.3. ist der oder die Vorsitzende der jeweiligen Berufungskommission zuständig.

2. Gleichstellungskommission und Gleichstellungsbeauftragte

2.1. Die Fakultätskonferenz bildet eine Kommission oder bestellt eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die sich mit allen Angelegenheiten der Gleichstellung innerhalb der Fakultät befasst. In der Gleichstellungskommission sollen alle Statusgruppen im Verhältnis 1:1:1:1 vertreten sein. Mitglieder der Gleichstellungskommission können Frauen und Männer sein.

2.2. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission werden jeweils für zwei Jahre, mit Ausnahme der studentischen Mitglieder, deren Amtszeit ein Jahr beträgt, von den Mitgliedern der Fakultätskonferenz nach Gruppen getrennt aus den Mitgliedern der Fakultät gewählt. Wiederwahl ist zulässig.

2.3. Den Vorsitz der Gleichstellungskommission übernimmt eine Frau.

2.4. Die Mitglieder können sich untereinander vertreten. Die vertretenen Mitglieder der Gleichstellungskommission sind über gleichstellungsrelevante und zur Entscheidung stehende Sachverhalte hinreichend zu informieren. Bei Beteiligung in Berufungskommissionen ist nach Möglichkeit eine Vertretung zu vermeiden.

2.5. Die Gleichstellungskommission führt über ihre Beratungen Ergebnisprotokolle.

2.6. Die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet mit anderen Gremien der Fakultät in gleichstellungsrelevanten Bereichen zusammen. Die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und vergleichbaren Kommissionen oder Beauftragten anderer Fakultäten zusammen.

3. 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 angemessene anteilige Freistellung von ihren dienstvertraglichen Aufgaben oder auf angemessene Verlängerung ihres Dienstvertrages um bis zu 6 Monate 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.

4. Aufgaben und Rechte der Kommission bzw. der Beauftragten

4.1. Die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte befasst sich insbesondere mit der Überprüfung der Einhaltung dieses Gleichstellungsplans. Sie initiiert und überprüft geeignete Maßnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen und Diskriminierungen von Frauen. Sie unterstützt Mitglieder und Angehörige der Fakultät bei der Lösung gleichstellungsrelevanter Probleme in der Fakultät.

4.2. Zu Beginn des Haushaltsjahres wird die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte über die Höhe des verfügbaren Frauenförderbetrages informiert. Die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte befasst sich mit der Mitwirkung an der Mittelvergabe auf Fakultätsebene.

4.3. Die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte ist bei sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die sich gleichstellungsrelevant auswirken können, zu beteiligen. Dies gilt insbesondere für Verfahren bei Einstellungen, Beförderungen oder Berufungen. Zu diesem Zweck werden ihr die entsprechenden Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung gestellt.

4.4. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte ist zu den Gremien der Fakultät wie ein Mitglied zu laden und hat Antrags- und Rederecht in diesen Gremien (§ 24 HG). Zu diesem Zweck ist die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig zu informieren und einzuladen. Der Gleichstellungskommission oder der Gleichstellungsbeauftragten werden die Protokolle der Fakultätskonferenz und sonstiger Gremien übersandt.

4.5. Bei Benachteiligungen, Diskriminierungen oder sexueller Belästigung stehen die Mitglieder der Gleichstellungskommission als erste Ansprechpartnerinnen zur Verfügung und vermitteln Kontakte zu adäquaten Beratungsangeboten.

Auf der Homepage der Gleichstellungskommission ist die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt abrufbar.

4.6. Hält die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dieser Ordnung oder anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme in Form einer schriftlichen Stellungnahme widersprechen. Das Widerspruchsrecht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität bleibt unberührt.

5. Gleichstellung in Gremien und Kommissionen

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass in Gremien und Kommissionen auf Universitäts- und Fakultätsebene Frauen und Männer geschlechtsparitätisch vertreten sind. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen soll auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter geachtet werden. Die Fakultät weist insbesondere die Wahlvorschlagsberechtigten darauf hin.

Um dieses Ziel zu erreichen, kann die Fakultät den Frauen die unter Punkt 3 genannten Entlastungsmöglichkeiten zur Verfügung stellen, um einer erhöhten Belastung der unterproportional zur Verfügung stehenden Frauen entgegenzuwirken, soweit die Haushaltssituation dies zulässt.

6. Stellenausschreibung und Bewerbungsverfahren

6.1. Die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte ist an jeder Stellenausschreibung und jedem Bewerbungsverfahren zu beteiligen. Unter Berücksichtigung der Strukturplanungen prüft die Fakultät bei Stellendenominationen, ob Aspekte der Genderforschung in die Aufgabenbeschreibung einbezogen werden können bzw. gezielte Schwerpunktesetzungen in Bereichen möglich sind, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind.

6.2. Bei Stellenausschreibungen ist folgender Satz aufzunehmen:

Die Universität Bielefeld ist für ihre Erfolge in der Gleichstellung mehrfach ausgezeichnet und als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Sie freut sich über Bewerbungen von Frauen. Dies gilt in besonderem Maße im wissenschaftlichen Bereich sowie in Technik, IT und Handwerk. Sie behandelt Bewerbungen in Übereinstimmung mit dem Landesgleichstellungsgesetz.

6.3. In Verfahren bei Einstellungen, Beförderungen oder Berufungen sind die Bewerberinnen in der Eingangsbestätigung darauf hinzuweisen, dass sie sich an die Vorsitzende der Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte wenden können.

6.4. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen bzw. Vorträgen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

6.5. Um in einem Bewerbungsverfahren für W1-, W2- und W3-Stellen mehr in Betracht kommende Bewerberinnen anzusprechen, werden die Gleichstellungskommissionen oder die Gleichstellungsbeauftragten der rechtswissenschaftlichen Fakultäten anderer Universitäten über die Ausschreibungen durch die Dekanin oder den Dekan informiert. Die Dekanin oder der Dekan schlägt der hiesigen Gleichstellungskommission oder Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig in Betracht kommende Bewerberinnen vor.

In Betracht kommende Bewerberinnen werden darüber hinaus auch systematisch und gezielt über Fachdatenbanken, Netzwerke und persönliche Ansprache angesprochen und zu einer Bewerbung aufgefordert. Geeignete Bewerberinnen werden zudem im Hinblick darauf, dass eine Auswertung für die Universität Bielefeld ergeben hat, dass Frauen nicht im Verhältnis ihres Anteils an Bewerbungen zu Vorstellungsvorträgen eingeladen werden, aber überproportional erfolgreich sind, wenn sie eingeladen wurden, vermehrt zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.

Die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte wirkt ebenso auf die Bewerbung von Frauen auf vakante W1-, W2- und W3-Stellen hin, indem die Gleichstellungskommission geeignet erscheinende Bewerberinnen gezielt anspricht, zur Bewerbung auffordert und zur Vorstellung einlädt.

6.6. Berufungskommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden; ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Berufungskommissionen müssen mindestens zwei Frauen, darunter eine Wissenschaftlerin, angehören; sind in der betreffenden Fachsäule nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen vertreten, so können sie aus anderen Fachsäulen oder benachbarten Fächern der gleichen Hochschule oder gleichen Fächern von anderen Hochschulen in die Kommission gewählt werden.

6.7. Die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte ist an jedem Berufungsverfahren zu beteiligen. Die Gleichstellungskommission ist rechtzeitig über den jeweiligen Stand des Verfahrens, insbesondere durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Berufungskommission, zu informieren. Sie erhält die dazu erforderlichen Unterlagen zur Einsicht. Die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte kann während des gesamten Verfahrens von ihrem Recht auf schriftliche Stellungnahme Gebrauch machen. Das Widerspruchsrecht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität bleibt unberührt.

6.8. Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens zusätzliche Auswahlkriterien von der Berufungskommission beschlossen, die über den Ausschreibungstext hinausgehen, so gelten diese für alle Bewerberinnen und Bewerber. Diese Kriterien sind in das Protokoll aufzunehmen.

6.9. Bei der Vorlage an das Rektorat und den Senat wird dem Berufungsvorschlag eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber mit Angaben über Alter, wissenschaftliche Qualifikation (Studium, Promotion, Habilitation, fachqualifizierende Tätigkeiten) und derzeitige Stellung beigefügt. Werden in einem Berufungsvorschlag keine Frauen berücksichtigt oder liegt ein Widerspruch, ein Sondervotum oder eine schriftliche Stellungnahme der Gleichstellungskommission oder der Gleichstellungsbeauftragten vor, so hat die Fakultät hierzu Stellung zu nehmen. Vorlagen und Stellungnahmen sind der Gleichstellungskommission bzw. der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zur Kenntnis zu geben.

7. Gleichstellungspolitik und Förderung von Frauen in der Fakultät

7.1. Die Fakultät bemüht sich, Absolventinnen verstärkt zur Promotion und Habilitation zu motivieren und entsprechende Vorhaben zu fördern. Studentinnen und Doktorandinnen werden diesbezüglich gezielt von Professoren und Professorinnen angesprochen. Die Fakultät bietet darüber hinaus eine jährliche Veranstaltung an, die über Gleichstellungspolitik in der Universität und Gleichstellungsrecht informiert.

Die Fakultät ist bestrebt, dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs eine verlässliche Karriereplanung zu ermöglichen. Sie bemüht sich insbesondere um eine entsprechende Gestaltung der Vertragslaufzeiten.

7.2. Stellen von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sowie von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen zu 50 % mit Frauen besetzt werden. Solange

diese Zielvorgabe nicht erreicht ist, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgabe bei jeder Einstellung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dekanin oder den Dekan aktenkundig zu machen.

7.3. Bei der Vergabe von Lehrstuhlvertretungen werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Kandidaten liegende Gründe überwiegen; geeignete Kandidatinnen werden gezielt angesprochen.

7.4. Die Fakultät setzt sich bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen für das Ziel einer Vereinbarkeit von Beruf, Erziehung und häuslicher Arbeit von Frauen und Männern ein.

7.5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, die Kinder unter 12 Jahren zu betreuen haben, können einen Antrag auf flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit, insbesondere in Bezug auf den Wegfall der Kernarbeitszeit, über die Fakultät stellen (§§ 7a Abs. 3 Satz 5 AZVO, 85a LBG/NRW). Im Übrigen gilt für sie die jeweils aktuelle Fassung des MTV-Plans der Universität Bielefeld.

7.6. Die Fakultät ergreift gezielte Maßnahmen, um die weiblichen Studierenden und die Doktorandinnen und Habilitandinnen zu fördern. Dazu zählen u.a. Veranstaltungen auf den Gebieten Kommunikation, Rhetorik und Verhandlungsführung. Ferner unterstützt die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte Doktorandinnen und Habilitandinnen im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten bei besonderen Ausgaben, z.B. für die Teilnahme an Tagungen oder Reisen zu anderen Institutionen zur Literaturrecherche, soweit nachgewiesen ist, dass diese Ausgaben nicht aus den regulären Haushaltsmitteln der Fakultät bestritten werden können.

8. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Dieser Gleichstellungsplan tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2013 in Kraft und gilt für die Dauer von drei Jahren. Er wird jährlich auf seine Wirksamkeit geprüft und gegebenenfalls um weitere Maßnahmen ergänzt. Einer Ergänzung des Gleichstellungsplans bedarf es insbesondere, wenn Neuregelungen der Universität zur Konkretisierung von Berufungsverfahren in Kraft getreten sind.

Dieser Plan wird allen Mitgliedern der Fakultät in geeigneter Weise bekannt gemacht und auf den Internetseiten der Fakultät veröffentlicht.