

Gleichstellungsplan der Fakultät für Rechtswissenschaft ab 01.01.2016

Fortschreibung des Gleichstellungsplans vom 01.01.2013

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 2013



	Beschäftigte zum Stand 30.06.2015				Zielvorgaben vom 01.01.2013	
	M	W	W %	Davon nach- bzw. neubesetzte Stellen	W %	
W3/C4	12	3	20,0%	0	25,0%	
W2/C3	3	3	50,0%	2	50,0%	
A14 a.Z./C2	0	0	0,0%	0	0,0%	
A13 a.Z. /C1	█	█	█	█	█	
W1/Juniorprofessur	0	0	0,0%	0	0,0%	
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	0	0	0,0%	0	0,0%	
E 13/14 / IIb-I unbefristet	█	█	█	█	█	
Davon E 13/14 / IIb-I unbefristet Vollzeit	█	█	█	█	█	
Davon E 13/14 / IIb-I unbefristet Teilzeit	0	0	0,0%	0	0,0%	
E 13/14 / IIb-I befristet	23	27	54,0%	51	50,8%	
Davon E 13/14 / IIb-I Vollzeit	5	2	28,6%	7	50,0%	
Davon E 13/14 / IIb-I Teilzeit	18	25	58,1%	43	50,8%	
Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben aus Studienbeiträgen Vollzeit	0	0	0,0%	0	100,0%	
Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben aus Studienbeiträgen Teilzeit	0	0	0,0%	0	53,3%	
E 13/14 / IIb-I Drittmittel	3	9	75,0%	12	57,1%	
Professurvertretungen	█	█	█	█	█	

WHK Haushalt	7	8	53,3%	15	53,3%
SHK Haushalt	46	57	55,3%	103	50,5%
WHK Drittmittel	█	█	█	█	█
SHK Drittmittel	█	█	█	█	█

Zusammenfassung		WHK	E13/14 befr. Teilzeit	E13/14 befr. Vollzeit	A13 a. Z.	Stipendien	Gesamt
Postdocs	m	0	0	3	0	0	3
	w	0	4	0	1	0	5
	w %	-	100,00%	0,00%	100,00%	-	62,50%
PromovendInnen bzw. nicht promovier- te Beschäftigte	m	7	18	3	0	0	28
	w	8	28	2	1	0	39
	w %	53,33%	60,87%	40,00%	100,00%	-	58,21%

Die Daten erscheinen im Bezug zu der obigen Tabelle inkonsistent. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Datenerfassung in der obigen Tabelle nicht eindeutig möglich ist, soweit Beschäftigte gleichzeitig aus Drittmitteln und Haushaltsmitteln finanziert werden.

Bestandsanalyse zu den im Gleichstellungsplan 2013 gesetzten Zielen

Professuren C4 bzw. W3

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

Im Falle der kürzlich ausgeschriebenen W3-Professur für Bürgerliches Recht konnte trotz vielschichtiger Bemühungen keine geeignete Bewerberin gefunden werden, die Stelle wird zum 01.10.2015 mit einem Mann besetzt werden.

Professuren C3 bzw. W2

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

Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

Insgesamt sind in dem Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus 60 Personen beschäftigt, wovon 36 Mitarbeiterinnen sind. Dies entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten von 60,0%, sodass die im Gleichstellungsplan benannte Zielvorgabe mehr als erfüllt wurde.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Fakultät für Rechtswissenschaft beschäftigt insgesamt 16 wissenschaftliche Hilfskräfte, wovon 9 Frauen sind. Dies entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten von 56,3%, die im Gleichstellungsplan benannte Zielvorgabe wurde entsprechend erfüllt.

Studentische Hilfskräfte

Die Fakultät für Rechtswissenschaft beschäftigt insgesamt 106 studentische Hilfskräfte, wovon 58 Frauen sind. Dies entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten von 54,7%, die im Gleichstellungsplan benannte Zielvorgabe wurde entsprechend erfüllt.

Tabelle 2: Studierende im WS 2013/14:

M	W	W in %
1.220	1.695	58,1

Tabelle 3: Abschlüsse

Abschluss	Prüfungsjahr	01.04.2012- 31.03.2013	01.04.2013- 31.03.2014	01.04.2014- 31.03.2015*
Bachelor Nebenfach	Männlich	14	16	18
	Weiblich	38	27	26
	wl in Prozent	73,1	62,8	59,1
Bachelor „Recht und Management“	Männlich	0	4	4
	Weiblich	0	5	9
	wl in Prozent	-	55,6	69,2
Legum Magister für ausländische Studierende	Männlich	0	1	0
	Weiblich	0	0	0
	wl in Prozent	-	0,0	-
Staatsexamen	Männlich	53	52	30
	Weiblich	54	70	31
	wl in Prozent	50,5	57,4	50,8
Promotion	Männlich	7	10	9
	Weiblich	8	9	9
	wl in Prozent	53,3	47,4	50,0

* Für das juristische Staatsexamen liegen die Prüfungsdaten nur bis einschließlich zum SoSe 2014 vor, für den weiteren Zeitraum sind sie nicht verfügbar.

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%. Aus den Absolventinnen und Absolventen des Staatsexamensstudiengangs rekrutiert sich nahezu der gesamte fakultätsinterne wissenschaftliche Nachwuchs, die anderen Studiengänge mit ihrem deutlich höheren Absolventinnenanteil qualifizieren regelmäßig nicht für akademische 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%.

1.2. Maßnahmen- und Tätigkeitsbericht der Fakultät für Rechtswissenschaft zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Zeitraum Oktober 2012 bis Dezember 2015)

Der für die Jahre 2012 bis 2015 aufgestellte Gleichstellungsplan sah eine Vielzahl möglicher Maßnahmen vor. Nachfolgend werden die Tätigkeiten der Fakultät zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages dokumentiert.

Maßnahmen für Studierende:

Mentoring-Programm

Die Gleichstellungskommission der Fakultät hat im Berichtszeitraum ein Mentoring-Programm entwickelt, das in spezifischer Weise auf die Bedürfnisse der Studentinnen der Rechtswissenschaft als einer anwendungsorientierten Wissenschaft zugeschnitten ist. Dementsprechend zielt es in erster Linie darauf, den Studentinnen eine Mentorin oder einen Mentor aus der Praxis zu vermitteln. Zudem ist es zweistufig aufgebaut: Studentinnen aus dem Hauptstudium erhalten eine Mentorin oder einen Mentor aus der Praxis, fungieren ihrerseits aber jeweils als Mentorin für eine Studentin aus dem Grundstudium. Aufgrund dieses Praxisbezuges, der Zielgruppe und auch im Hinblick auf die Vermittlung der Mentorinnen und Mentoren durch die Kommission unterscheidet sich dieses Programm von dem von Frau Ogawa-Müller geleiteten Mentoring-Programm für Akademikerinnen („movement“). Letzteres wendet sich auch an Doktorandinnen und Postdocs und ist daher vor allem für Doktorandinnen der Rechtswissenschaft attraktiv, während sich das Programm der Fakultät für Rechtswissenschaft speziell an ihre Studentinnen richtet. Insofern ergänzen sich diese beiden Programme. So suchen sich etwa im Projekt „movement“ die Mentees ihre Mentoren selbst. Im Blick auf in der Berufspraxis tätige Juristinnen und Juristen würde aber genau dies eine für Studentinnen kaum zu überwindende Hürde darstellen, da ihnen entsprechende Kontakte in der Regel fehlen. Dies gilt hier umso mehr, da sich erwartungsgemäß zeigte, dass das Mentoring-Programm der rechtswissenschaftlichen Fakultät insbesondere auch bei Studentinnen mit Migrationshintergrund auf großes Interesse stößt. Während manche Kommilitoninnen und Kommilitonen auch über ihre Eltern Kontakte zu praktizierenden Juristen haben, ist das in dieser Gruppe noch immer seltener der Fall.

Erfreulicherweise haben sich drei Rechtsanwälte und zwei Rechtsanwältinnen aus Bielefeld und der näheren Umgebung bereit erklärt, jeweils eine Studentin im Hauptstudium zu betreuen, ihr Einblicke in ihre Berufspraxis zu geben und außerdem für einen Gedankenaustausch im Hinblick auf Fragen, die das Studium (jenseits der Studienberatung im engeren Sinne!) betreffen, zur Verfügung zu stehen. Diese fünf von der Kommission ausgewählten Studentinnen betreuen ihrerseits fünf weitere (von ihnen selbst ausgewählte) Studentinnen im Grundstudium, geben ihnen also insbesondere Ratschläge und Informationen zur Studienorganisation, Prüfungsvorbereitung etc.

Das Programm ist zunächst auf einen Zeitraum von einem Jahr angelegt, kann aber nach Absprache zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee gern weitergeführt werden. Insgesamt ist an eine schrittweise, behutsame Erweiterung gedacht. Die Auftaktveranstaltung mit einem gemeinsamen Abendessen, bei dem alle Beteiligten sich kennenlernen konnten und das Konzept näher erläutert wurde, fand im Januar 2015 statt.

Im Juni 2015 hat die Gleichstellungskommission zwei Rechtsanwältinnen aus Bielefeld eingeladen, die nach einleitenden Vorträgen bzw. Erfahrungsberichten mit den Mentees und den Mentorinnen und Mentoren über die Probleme und Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskutiert haben. Weitere Vorträge und Treffen sind geplant.

Maßnahmen für Doktorandinnen:

Teilstipendien

Die Gleichstellungskommission hat im Berichtszeitraum Teilstipendien für Doktorandinnen der Fakultät vergeben. Im Zeitraum 2013/14 konnten drei Teilstipendien in Höhe von jeweils € 1.000 für die Dauer von jeweils sechs Monaten gewährt werden. Einer Doktorandin konnte zusätzlich für die Betreuung ihres Kleinkindes ein Kinderzuschlag gewährt werden. Erfreulicherweise haben alle drei Doktorandinnen ihre Promotion zwischenzeitlich erfolgreich abgeschlossen.

Für den Zeitraum 2015/16 war eine Neuauflage dieses Programms angedacht. Da die Bewerbungen jedoch teils die formalen Kriterien nicht erfüllten bzw. die Doktorandinnen, die sich beworben haben, teils die Mittel auch erst ab 2016 benötigen, ist dieses Vorhaben auf das Frühjahr 2016 verschoben worden. Nach Abklärung der finanziellen Situation (Höhe der Mittelzuweisung für 2016) wird dann ggf. ein Stipendium mit einer Laufzeit von sechs Monaten (allerdings nach derzeitigem Stand allenfalls in Höhe von 500 Euro) ausgeschrieben werden können.

Begleitung von Berufungsverfahren:

Die Gleichstellungskommission war zudem an folgenden Berufungsverfahren beteiligt:

- W2-Professur für Bürgerliches Recht (2012/2013)
- W2-Professur für Staats- und Verwaltungsrecht (2012/2013)
- W3-Professur für Strafrecht (2013)
- W3-Professur für Bürgerliches Recht (2015)

Tagungen und Teilnahme an den Sitzungen der Uni-Gleichstellungskommission:

- Teilnahme am Feministischer Juristinnentag (3. bis 5. Mai 2013 in Berlin)
- Es hat regelmäßig ein Mitglied der Kommission an den Sitzungen der Uni-Gleichstellungskommission teilgenommen.

Veranstaltungen, Vorträge und Veröffentlichungen:

Von der Gleichstellungskommission veranstaltete Vorträge:

- In Pursuit of Gender Justice in India (Prof. Sarbani Sen, LL.M. London/Yale, 2013)
- Familienrecht im Wandel (Jun.-Prof. Ulrike Lembke, 2013; Vortrag musste aufgrund von Hochwasser/Schäden an der Bahnstrecke kurzfristig abgesagt werden)
- Woman, Armed conflicts and Peace-Building. – From Victims to Peacemakers (Bisan Al Bunni, LL.M. London, 2014)
- Vereinbarkeit von Familie und Anwaltsberuf (RA'in Dr. Pirscher/RA'in Deifuß-Kruse von der Kanzlei Brandi, Juni 2015)

Dissertationen, die auch Genderaspekte behandeln:

Elyafi-Schulz, Senan	Das Phänomen des „Ehrenmordes“ – eine (rechtliche)Untersuchung unter Berücksichtigung der Täter- und Opferperspektive	Prof. 'in Dr. Bannenberg Prof. 'in Dr. Harzer	Marburg, Tectum-Verlag 2012
Yerlikaya, Hayriye	Zwangsehen. Eine strafrechtlich-kriminologische Untersuchung	Prof. 'in Dr. Bannenberg Prof. 'in Dr. Harzer	Baden-Baden, Nomos 2012
Hwang, Soo-ok	Die Rechtfertigung von Benachteiligungen nach § 8 AGG – Unter besonderer Berücksichtigung von Kundenerwartungen	Prof. 'in Dr. Kamanabrou Prof. Dr. Rolfs	Berlin, Logos 2014
Hildebrand, Lena	Die Bekämpfung der Zwangsheirat in Deutschland – eine juristische Betrachtung der gesetzgeberischen Maßnahmen im Lichte des Opferschutzes	Prof. Dr. Kölbl Prof. Dr. Schild	Baden-Baden, Nomos 2015
Glindemann, Kathrin	Die Erwerbsobliegenheit der Frau im nachehelichen Unterhaltsrecht seit Inkrafttreten des BGB 1900	Prof. Dr. Jost Prof. Dr. Hähnchen	folgt nach der Disputation am 19.10.2015

Engagement in der Frauen- und Geschlechterforschung:

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

- Bis 2013 Beteiligung am Masterstudiengang „Gender Studies - Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“ (Master of Arts) (Prof.‘in Dr. Regina Harzer)
- Bis 2013 Vorstandsmitgliedschaft im Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) (Prof.‘in Dr. Regina Harzer)

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. 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 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.

1.3. Zielvorgaben für den Zeitraum 2016 bis 2019

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 30.06.2015			Freiwerdende bzw. nachzubesetzende 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 Zielvorgaben
	M	W	W %			
W3/C4	12	3	20,0%	0	0	18,8%
W2/C3	3	3	50,0%	0	0	50,0%
A14 a.Z./C2	0	0	0,0%	0	0	-
A13 a.Z. /C1	█	█	█	█	█	█
W1/Juniorprofessur	0	0	0,0%	0	0	-
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	0	0	0,0%	0	0	-
E 13/14 / IIb-I unbefristet	█	█	█	█	█	█
Davon E 13/14 / IIb-I unbefristet Vollzeit	█	█	█	█	█	█
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%
Davon E 13/14 / IIb-I Vollzeit	5	2	28,6%	6	4	mindestens 50,0%
Davon E 13/14 / IIb-I Teilzeit	18	25	58,1%	43	24	mindestens 50,0%
Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben aus Studienbeiträgen Vollzeit	0	0	0,0%	0	0	-
Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben aus Studienbeiträgen Teilzeit	0	0	0,0%	0	0	-
E 13/14 / IIb-I Drittmittel	3	9	75,0%	12	7	mindestens 50,0%

Professurvertretungen	█	█	█	█	█	█
WHK Haushalt	7	8	53,3%	15	9	mindestens 50,0%
SHK Haushalt	46	57	55,3%	103	57	mindestens 50,0%
WHK Drittmittel	█	█	█	█	█	█
SHK Drittmittel	█	█	█	█	█	█

Kommentar zu den Zielvorgaben für die Jahre 2016 bis 2018

W3-Stellen

Die Zielvorgabe von 18,8% bleibt kalkulatorisch hinter dem Frauenanteil am 30.06.2015 zurück, da eine vakante Professur in der Zwischenzeit mit einem Mann besetzt wurde.

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

Die Fakultät ist jedoch weiterhin grundsätzlich bestrebt, frei werdende W3-Professuren mit einer Frau zu besetzen.

W2-Stellen

Derzeitig ist an der Fakultät für Rechtswissenschaft kein W2-Lehrstuhl zu besetzen.

Die Fakultät ist jedoch weiterhin grundsätzlich bestrebt, frei werdende W2-Professuren mit einer Frau zu besetzen.

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und wissenschaftliche Hilfskräfte

Für die Zeit vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2018 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, in welchem Umfang die Stellen mit Frauen besetzt werden können.

Die Fakultät ist allerdings bestrebt, den derzeit bei ca. 55% 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 vorliegenden Geschlechterverhältnisses bei den studentischen Hilfskräften gehen wir jedoch davon aus, dass eine entsprechende Neubesetzung der freiwerdenden Stellen wahrscheinlich ist.

1.4. Maßnahmen für den Zeitraum 2016-2018

Auch für den Zeitraum des neuen Gleichstellungsplans 2016-2018 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.

1.4.1. Studentinnen

Informationsveranstaltungen für Erstsemester

Informationsveranstaltungen im Rahmen der obligatorischen Erstsemestereinführung.

Studienbewerbertage

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

Diversity Day

Voraussichtlich Beteiligung am Diversity-Day 2016.

Mentoring-Programm

Das Mentoring-Programm soll fortgeführt und weiter ausgebaut werden. Vorerst ist geplant, drei weitere Praktiker und Praktikerinnen anzusprechen, den Kreis also um insgesamt neun Personen (drei Juristinnen und Juristen aus der Praxis, drei Studentinnen aus dem Hauptstudium, drei aus dem Grundstudium) zu erweitern. Der Kreis soll nicht zu schnell wachsen, damit sich nicht nur Mentorin/Mentor und Mentee, sondern auch andere Teilnehmer auch besser kennenlernen. Schon das letzte Treffen hat gezeigt, dass aufgrund dieser Querverbindungen dann z.B. auch Studentinnen aus dem Grundstudium die anwesenden Mentoren/Mentorinnen wegen eines Praktikumsplatzes ansprechen oder sich erkundigen, ob sie ihre studentische Mentorin aus dem Hauptstudium zu bestimmten Terminen, die ihr von ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor angeboten wurde, begleiten dürfen etc.

Ferner sind neben weiteren Vorträgen auch andere Veranstaltungen geplant, die teils sogar auf die Initiative der beteiligten Rechtsanwälte zurückgehen. So soll im WS 2015/16 beispielsweise eine Unternehmensbesichtigung durchgeführt werden. Zudem hat die Gleichstellungskommission beschlossen, bei künftigen Vorträgen oder Erfahrungsberichten von Praktikern über den Kreis der Mentees hinaus auch andere interessierte Studierende einzuladen. Das bisherige Feedback der studentischen Teilnehmerinnen, aber auch der betreuenden Mentorinnen und Mentoren, war so positiv, dass die Kommission sich hier ermutigt sieht, auch noch weitere Möglichkeiten einer für alle Beteiligten gewinnbringenden Gestaltung des Programms auszuloten.

Zudem sollen die Lehrenden der Fakultät das Mentoring-Programm offensiv bewerben, um die Bekanntheit unter den Studentinnen weiter zu erhöhen.

1.4.2. Wissenschaftlicher Mittelbau

Teilstipendienvergabe

Die Ausschreibung eines Teilstipendiums mit dem Zweck, Frauen bei ihren Promotionsvorhaben zu unterstützen, soll zunächst im Frühjahr 2016 wiederholt werden. Allerdings ist dies letztlich von der Finanzsituation abhängig (s.o. unter 1.2.)

1.4.3. Professorinnen

Berufungsverfahren

Geeignet erscheinende Bewerberinnen werden gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.

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, soweit möglich soll die Gleichstellungskommission geschlechtergerecht zusammengesetzt 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 eine angemessene anteilige Freistellung von ihren dienstvertraglichen Aufgaben oder 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.

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 wirkt an der Mittelvergabe auf Fakultätsebene mit.

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 geschlechtersparitatisch 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 und zur Bewerbung auffordert.

6.6. Die Besetzung von Berufungskommissionen orientiert sich an den gesetzlichen Vorgaben sowie an der aktuellen Fassung des Berufungsleitfadens.

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 systematisch ermittelt und 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 unterstützt die Umsetzung des universitären Gleichstellungsplans sowie der gesetzlichen Richtlinien, insbesondere des LGG, zur Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.

Dazu gehören u.a. die frühzeitige Information über Qualifikationsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Erhöhung der Karrierechancen sowie die Motivation zur Teilnahme an Fortbildungsprogrammen.

7.7. 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 2016 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.