



# Gleichstellungsplan der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Hamburg 2021-2025

## Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	2
A. Bestandsaufnahme (Stand 16. März 2020) .....	2
B. Verantwortlichkeit.....	4
I. Verantwortlichkeit der Fakultätsleitung.....	4
II. Gleichstellungsreferat .....	4
1. Präsenz.....	4
2. Wahl.....	4
3. Rechte und Pflichten der*des Gleichstellungsbeauftragten .....	4
4. Unterstützung durch die Fakultät.....	5
C. Strukturschaffende Maßnahmen .....	5
I. Stellen und Stipendien.....	5
1. Struktur- und Entwicklungsplanung.....	5
2. Förderung der Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen und Doktorandinnen.....	5
3. Promotionsstipendien und Promotionspreis für Promotionen mit Bezug zu Geschlechterstudien .....	6
II. Veranstaltungsförderung .....	7
III. Ausstattung der Bibliothek .....	8
IV. Sprachliche Gleichbehandlung .....	8
D. Vorgaben bei Stellenbesetzungen .....	8
I. Professuren.....	8
1. Personalplanung.....	8
2. Ausschreibung und Berufungsverfahren.....	8
II. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen.....	9
E. Förder- und Unterstützungsmaßnahmen für Fakultätsangehörige mit Kindern.....	9
I. Bibliothek .....	9
II. Wissenschaftler*innen und Studierende mit Betreuungsaufgaben.....	9
III. Sitzungszeiten .....	10
F. Evaluation.....	10
G. Vorbehalt.....	10



### Präambel

Das Hamburgische Hochschulgesetz vom 18. Juli 2001 (zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Januar 2020) formuliert in § 3 Abs. 5 den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen. Eine weitere Orientierung für den Gleichstellungsplan der Fakultät bilden die mit der Ratifizierung durch die Bundesregierung geltenden Gender Mainstreaming-Grundsätze des Amsterdamer Vertrages. Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans erfolgt nach den Vorgaben der Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg vom 7. Februar 2017.

Ferner hat die Universität Hamburg im November 2008 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Damit verpflichtet sie sich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Zugleich dient die Charta, zusammen mit dem Diversity-Konzept der Universität Hamburg, als Orientierung für einen konstruktiven Umgang mit Diversität.

Ziel des Gleichstellungsplanes der Fakultät für Rechtswissenschaft ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Hochschulbereich zu verwirklichen. Vorhandene Fähigkeiten und Begabungen sollen umfassend für Forschung und Lehre genutzt werden. Die Umsetzung des Planes soll dazu beitragen, den fairen und gleichberechtigten Umgang mit Diversität sicherzustellen und jeglicher Diskriminierung entgegenzuwirken. Bei der Arbeit des Gleichstellungsreferates, insbesondere bei der Planung von Veranstaltungen und neuen Maßnahmen, werden intersektionale Perspektiven berücksichtigt. Diese beziehen insbesondere Mehrfachdiskriminierungen, die Geschlecht mit weiteren Merkmalen (wie bspw. Herkunft oder Behinderung) verbinden, ein.

Die Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer und die Beseitigung von bestehenden Nachteilen sind in allen Aufgabenbereichen und auf jeder Entscheidungsebene zu beachten. Bei der Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung jeglicher Maßnahmen werden auch die Auswirkung dieser Maßnahmen auf die Geschlechter analysiert; die hierbei gewonnenen Erkenntnisse sind in die Entscheidungsfindung einzubeziehen.

Die Fakultät fördert die auf Frauen- und Geschlechterforschung ausgerichtete Forschung und Lehre.

Die Umsetzung dieses Gleichstellungsplans ist unter der Gesamtaufsicht des Dekanats Aufgabe aller Fakultätsmitglieder, die zu diesem Zweck mit dem Gleichstellungsreferat der Fakultät zusammenarbeiten.

### A. Bestandsaufnahme (Stand 16. März 2020)

	Insgesamt	W	M	divers	Frauenanteil in %
<b>Studierende</b>	3871 (inkl. Beurlaubte und Zweitstudium); ohne Beurlaubte:	2319 Ohne Beurlaubungen: 2295	1552; Ohne Beurlaubungen: 1540	Keine Angaben	59,9 bzw. 59,86 (ohne Beurlaubungen)

	3834				
<b>Graduate Schools</b>	17	7	10	Keine Angaben	41,18
<b>Doktorand*innen</b>	401 Ohne Beurlaubung en 400	189	212 Bzw. 211	Keine Angaben	47,13 Bzw. 47,25
<b>Professor*innen ab W2</b>	27	4	23	Keine Angaben	14,81
<b>Juniorprofessor*innen, W1</b>	9 inkl. AvH	5	4	Keine Angaben	55,56
<b>Wissenschaftliches Personal, § 28 Abs. 1 HmbHG</b>	85 (12 Stellen N.N.)	53	32	Keine Angaben	62,35
<b>Wissenschaftliches Personal, § 28 Abs. 2 HmbHG: Habituierende (Tarifpositionen)</b>	1	1	0	Keine Angaben	100
<b>Wissenschaftliches Personal § 28 Abs. 2 HmbHG: Habituierende (akademische Rats- positionen)</b>	4	3	1	Keine Angaben	75
<b>Wissenschaftliches Personal § 28 Abs. 3 HmbHG (soweit bekannt, da Drittmittel nicht mehr über die Personal- ressourcen gemeldet werden müssen)</b>	34 inkl. DM	13	21	Keine Angaben	38,24
<b>davon unbefristet, § 28 Abs. 3 HmbHG</b>	6	4	2	Keine Angaben	66,67

§ 1 Der zum 16. März 2020 durchgeführten Bestandsaufnahme an der Fakultät ist zu entnehmen, dass Frauen an der Fakultät in einigen Qualifikationsphasen unterrepräsentiert sind. Dabei ist der Anteil unter den weiblichen Studierenden höher als der der männlichen Studierenden: Von insgesamt 3871 (3834) Studierenden sind 2319 (2295) weiblich und 1552 (1540) männlich. Dies ergibt aktuell einen Frauenanteil von 59,9 %. Auf der Ebene der Promotionen ist der Anteil der Promovendinnen hingegen geringer als der der Promovenden: So sind von insgesamt 401 (400)



Doktorand\*innen lediglich 189 weiblich und 212 (211) männlich, der Frauenanteil beträgt mithin 47,13 % (47,25 %). Damit besteht auf Promotionsebene ein annähernd paritätisches Geschlechterverhältnis, im Verhältnis zu den Studierendenzahlen ist dies jedoch ein Unterschied von 12,77 %.

§ 2 Ein erhöhter Handlungsbedarf besteht weiterhin im Bereich des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses. Der Anteil von W2/W3-Professorinnen ist gering an der Fakultät (14,81 %); lediglich die W1-Juniorprofessuren sind zu 55,56 % mit Frauen besetzt.

Unter den wiss. Mitarbeiter\*innen in der Habilitationsphase liegt der Frauenanteil bei 80 %, vier von fünf Positionen sind aktuell mit Frauen besetzt. Unter den promovierenden wiss. Mitarbeiter\*innen besteht ein Frauenanteil von 62,35 %. Es gilt, dieses Ergebnis auch in den kommenden Jahren beizubehalten und ggf. eine Anpassung an das Geschlechterverhältnis zum Studieneingang/Studienabschluss anzustreben.

## **B. Verantwortlichkeit**

### **I. Verantwortlichkeit der Fakultätsleitung**

§ 3 Die Fakultät ist verantwortlich für die Herstellung struktureller Chancengleichheit. Das Dekanat achtet auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans in all seinen Teilen. Die\*der Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Fakultätsrat jährlich über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Ziele und Maßnahmen; soweit diese nicht vollständig umgesetzt wurden, sind die Gründe hierfür in den Bericht aufzunehmen.

### **II. Gleichstellungsreferat**

§ 4 Das Gleichstellungsreferat unterstützt die Fakultät bei der Herstellung struktureller Chancengleichheit. Es besteht aus mehreren Personen: einer\*einem Gleichstellungsbeauftragten, mehreren Stellvertreter\*innen, einer\*einem wissenschaftlichen Mitarbeiter\*in sowie studentischen Hilfskräften. Die\*der wissenschaftliche Mitarbeiter\*in sowie die studentischen Hilfskräfte werden von der\*dem Gleichstellungsbeauftragten sowie den Stellvertreter\*innen ausgewählt.

#### **1. Präsenz**

§ 5 Das Gleichstellungsreferat hat an der Fakultät und auf Universitätsebene Präsenz zu zeigen. Das Referat bietet für Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende und andere Lehrende Termine nach Vereinbarung an. Der Kontakt zu den Studierenden wird auch über den Fachschaftratsrat sichergestellt. Im Rahmen der Orientierungseinheit für Studierende des ersten Semesters wird das Referat zudem vorgestellt.

#### **2. Wahl**

§ 6 Die\*der Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stellvertreter\*innen werden durch den Fakultätsrat für die Dauer von 2 Jahren gewählt. Mindestens eine dieser Personen muss weiblichen Geschlechts sein. Es ist auf eine paritätische Besetzung des Referates hinzuwirken.

#### **3. Rechte und Pflichten der\*des Gleichstellungsbeauftragten**

§ 7 Das Gleichstellungsreferat hat an den Sitzungen der Gleichstellungsbeauftragten auf universitärer Ebene teilzunehmen und die Fakultät dort zu repräsentieren. Es nimmt an den Sitzungen des Fakultätsrats teil.



§ 8 Die\*der Gleichstellungsbeauftragte hat bezüglich der Sitzungen aller Gremien und Ausschüsse der Fakultät ein Informations-, Rede- und Antragsrecht. Sie\*er erhält die Einladungen, Tischvorlagen und Protokolle der Sitzungen; bei den Fakultätsratssitzungen gilt dies auch für den nicht-öffentlichen Teil.

§ 9 Insbesondere in den Berufungsverfahren ist die\*der Gleichstellungsbeauftragte in allen Phasen einzubeziehen. Geplante Ausschreibungen werden der\*dem Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig übermittelt, sie\*er wird beratend tätig. Auf die entsprechenden Vorgaben der Berufsungsordnung wird verwiesen.

§ 10 Zu den Dekanatssitzungen wird die\*der Gleichstellungsbeauftragte hinzugezogen, wenn gleichstellungsrelevante Fragen zu beraten und zu entscheiden sind. Wenn Tagesordnungspunkte der Dekanatssitzung Gleichstellungsrelevanz haben können, ist die Tagesordnung dem Gleichstellungsreferat rechtzeitig mitzuteilen.

§ 11 Bei der Umsetzung der Maßnahmen nach Abschnitt C wird die\*der Gleichstellungsbeauftragte von der Fakultät nach § 12 unterstützt.

#### **4. Unterstützung durch die Fakultät**

##### **§ 12**

(1) Das Gleichstellungsreferat erhält eine Stelle einer\*eines wissenschaftlichen Mitarbeiter\*in gemäß § 28 Abs. 1 HmbHG mit 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, insbesondere zur Koordination der Programme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, sowie Hilfskraftmittel im Umfang von 20 Stunden im Monat.

(2) Der\*dem Gleichstellungsbeauftragten wird eine Reduktion des Lehrdeputats von 2 SWS pro Semester gewährt, den Stellvertreter\*innen wird zusammen eine Reduktion von 1 SWS pro Semester gewährt.

#### **C. Strukturschaffende Maßnahmen**

##### **I. Stellen und Stipendien**

###### **1. Struktur- und Entwicklungsplanung**

§ 13 Die Fakultätsleitung wirkt auf sämtlichen universitären Ebenen, insbesondere bei der Zukunftsplanung der auszuschreibenden Professuren, darauf hin, die Verankerung geschlechtsspezifischer Forschungsfragen an der Fakultät auch weiterhin zu gewährleisten. Die Fakultät soll den geschlechtsrelevanten Fragen in Forschung und Lehre eine (Junior-)Professur widmen. Diese (Junior-)Professur soll für ein beliebiges juristisches Hauptfach in Kombination mit Genderforschung ausgeschrieben werden. Die Fakultät bemüht sich zudem um die Gewinnung zusätzlicher Finanzierungsmöglichkeiten aus Drittmitteln.

###### **2. Förderung der Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen und Doktorandinnen**

§ 14 Die Förderung der Juniorprofessorinnen bzw. Habilitandinnen bei der Planung und Realisierung ihrer wissenschaftlichen Karriere ist der Fakultät ein besonderes Anliegen. Insbesondere ist die Fakultät bestrebt, den Anteil des weiblichen Nachwuchses mindestens in Angleichung an die jeweils vorherige Qualifikationsstufe zu erhöhen (Kaskadenmodell). Daher



werden entsprechende Förderprogramme eingerichtet. Sie dienen als Rahmen für eine Netzbildung und sollen den Austausch fördern.

§ 15 Das Programm umfasst insbesondere das Angebot eines auf die Hochschulkarriere spezialisierten Coachings. Im Rahmen des Coaching-Angebots werden ggf. in Abstimmung mit entsprechenden Angeboten der Universität Einzelsitzungen (bis zu 5 Doppelstunden pro Habilitandin/Juniorprofessorin) und Gruppenkurse durchgeführt. Eine Vernetzung mit anderen rechtswissenschaftlichen Fakultäten ist gewünscht.

§ 16 Es wird ein Mentoring-Programm für Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen und Doktorandinnen während der Qualifikationsphase eingerichtet. Gegenstand des Programmes soll nicht die inhaltliche Befassung mit den Forschungsthemen der Mentees sein, die den jeweiligen Betreuerinnen oder Betreuern vorbehalten bleibt. Vielmehr ist Ziel des Mentoring-Programmes, u.a. weibliche Vorbilder aus der Wissenschaft sowie Wege in die Wissenschaft aufzuzeigen und geeignete Kandidatinnen möglichst frühzeitig für die Wissenschaft zu gewinnen bzw. in der Wissenschaft zu halten. Für das Coaching- und Mentoring-Programm wird von der Fakultät ein Betrag in Höhe von jährlich max. 16.000 € p. a. für die Laufzeit dieses Planes eingesetzt.

§ 17 Außerdem wird für Frauen ein Habilitationsförderungsprogramm in Form eines Habilitationsstipendiums ausgeschrieben. Dieses dient der Vorbereitung eines Habilitationsvorhabens, sodass die Kandidatinnen sich erfolgreich auf Postdoc-Programme und/oder entsprechende Stellen bewerben können; alternativ kann diese Förderung für die Abschlussphase einer Habilitation vergeben werden. Die Förderung erfolgt in Form eines Stipendiums, dessen Höhe entweder in Anlehnung an Postdoc-Stipendien der Universität Hamburg, beispielsweise entsprechend des KNU Postdoc-Stipendiums i.H.v 2.200 € zzgl. 150 € Sachzulage sowie eines Familien-/Kinderzuschlags, oder aber eigenständig durch die Fakultät bestimmt wird. Für die Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes stehen insgesamt fünf Jahre Förderung zur Verfügung, welche flexibel je nach Bedarf und nach Qualifikation vergeben werden. Pro Person erfolgt eine Förderung von maximal einem Jahr. Insgesamt werden für die Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes 60 Fördermonate zugrunde gelegt; Förderdauern über diesen Zeitraum hinaus sind in Absprache mit dem Dekanat möglich.

§ 18 Zusätzlich gewährt die Fakultät Doktorandinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen jährlich ein Budget in Höhe von 300 € für die aktive Teilnahme an Konferenzen und Seminaren u.a. in Form von Vorträgen oder ähnlichem, um eine frühzeitige Vernetzung in der Wissenschaft zu ermöglichen. Bei Dienstreisen von wissenschaftlichen Mitarbeitenden, Habilitierenden und Junior-Professorinnen und -Professoren kann das Gleichstellungsreferat auf Antrag die tatsächlichen Reise- und Übernachtungskosten in Höhe von maximal 300 € jährlich für eine Begleitperson zur Kinderbetreuung erstatten.

§ 19 Synergien mit anderen Programmen, insbesondere auf Universitätsebene, werden hergestellt.

### **3. Promotionsstipendien und Promotionspreis für Promotionen mit Bezug zu Geschlechterstudien**

§ 20 Die Fakultät ist weiterhin in besonderem Maße bemüht, Frauen für die Promotion zu gewinnen und sie gezielt dabei zu unterstützen, die Promotion erfolgreich zu beenden. Sie stellt zu diesem Zweck jährlich ein Abschluss- und/oder ein Grundstipendium zur Durchführung der



Promotion zur Verfügung, welche gezielt Frauen mit Kindern zugutekommen sollen. Alternativ kann dieses Stipendium auch unabhängig vom Geschlecht an alleinerziehende Eltern vergeben werden. Bei der Vergabe sollen neben der Qualifikation der sich bewerbenden Person sowie der Qualität des Promotionsvorhabens auch soziale Belange berücksichtigt werden. Die Stipendien werden auf Vorschlag des Gleichstellungsreferates durch das Dekanat vergeben, die Laufzeit beträgt grundsätzlich bis zu drei Jahre. Bei Geburt weiterer Kinder verlängert sich die Förderdauer auf Antrag um maximal 6 Monate pro Kind und maximal ein Jahr insgesamt. Insgesamt werden für die Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes 162 Fördermonate zugrunde gelegt; Förderdauern über diesen Zeitraum hinaus sind in Absprache mit dem Dekanat möglich. Die Höhe der Förderung orientiert sich an der Vergaberichtlinie für Stipendien der Universität.

**§ 21** Um die wissenschaftliche Debatte zu gender- und gleichstellungsrelevanten Fragen in der Rechtswissenschaft zu fördern, werden zudem– unabhängig vom Geschlecht der\*des Promovierenden – zwei Promotionspreise für abgeschlossene Promotionsvorhaben mit Genderbezug und/oder Diversitätsbezug für die gesamte Laufzeit des Gleichstellungsplanes ausgeschrieben. Die Vergabe erfolgt durch das Dekanat auf Vorschlag des Gleichstellungsreferates und wird nach der Qualität der Doktorarbeit, bspw. ausgewiesen durch zwei Gutachten von Professor\*innen, vergeben. Der Preis wird als Preisgeld i.H.v. 3.000 € vergeben.

## II. Veranstaltungsförderung

### § 22

**(1)** Die Fakultät wirkt darauf hin, dass Veranstaltungen im Bereich der gender- und diversitätsspezifischen Forschung und Lehre angeboten werden. Sie stellt hierfür einen Betrag von 2.500 € pro Semester zur Verfügung. Daraus werden insbesondere Lehrveranstaltungen und wissenschaftliche Vorträge sowie bei Bedarf Lehraufträge und Exkursionen finanziert und Tagungen unterstützt.

**(2)** Die Fakultät bietet mindestens jeweils einmal im Jahr zwei Veranstaltungen zu gender- und diversitätsspezifischen Fragen an. Diese sollen insbesondere in Form einer Schlüsselqualifikationsveranstaltung sowie einer Veranstaltung zum Erwerb des Grundlagen Scheins angeboten werden. Zudem wird einmal pro Jahr ein Studientag organisiert. Ein- bis zweimal pro Semester findet eine Veranstaltung im Rahmen einer praxisbezogenen Veranstaltungsreihe statt.

**a)** Der Studientag steht jeweils unter einem gender-, diversitäts- bzw. gleichstellungsspezifischen Oberthema, in dessen Rahmen verschiedene Veranstaltungsformate wie etwa Vorträge und Workshops angeboten werden. Für den Studientag stehen zusätzlich jährlich 2.500 € bereit.

**b)** In den Schlüsselqualifikationsveranstaltungen „Genderkompetenz“, „Diversitykompetenz“ bzw. „Gender- und Diversitykompetenz“, werden grundlegende Konzepte und Diskurse der Gender- bzw. Diversitätstheorie vermittelt, wobei auch der juristische Bezug herzustellen ist.

**c)** Eine Veranstaltung im Rahmen des Grundlagenfachs bietet eine Einführung in die rechtliche Genderwissenschaft; auch die Ausrichtung von Seminaren mit Gleichstellungs- und Diversity-Bezug sind anzustreben.



d) In einer praxisbezogenen Veranstaltungsreihe berichten Praktiker\*innen aus unterschiedlichen juristischen Tätigkeitsbereichen. Dabei geht es insbesondere auch um die Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie um Tätigkeiten in Bereichen bzw. Positionen, die den klassischen Rollenbildern nicht entsprechen. Auch weitere Diversitätsaspekte sollen bei der Auswahl der Referent\*innen eine Rolle spielen.

§ 23 Hinzu kommen weitere Veranstaltungen, die im Ermessen des Gleichstellungsreferates stehen.

### **III. Ausstattung der Bibliothek**

§ 24 Die Bibliothek schafft einschlägige Literatur zur rechtlichen Geschlechterwissenschaft und Diversitätsforschung an und aktualisiert diesen Bestand regelmäßig. Die\*der Gleichstellungsbeauftragte, aber auch alle Mitglieder der Fakultät, haben ein entsprechendes Vorschlagsrecht.

### **IV. Sprachliche Gleichbehandlung**

§ 25 Im allgemeinen Schriftverkehr, in der Öffentlichkeitsarbeit sowie in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften soll eine geschlechtergerechte Sprache verwendet werden. Diese Anforderung gilt auch bezüglich Lehrmaterialien für Vorlesungen, Seminare und Arbeitsgemeinschaften. Stereotype Rollenzuweisungen in Lehrmaterialien sind zu vermeiden. Diese Anforderung gilt bzgl. selbst erstellter Lehrmaterialien. Das Gleichstellungsreferat unterstützt dabei die Fakultätsmitglieder.

§ 26 Um die Anforderung aus § 25 besser und einheitlicher umsetzen zu können, überarbeitet das Gleichstellungsreferat hierzu regelmäßig eine Handreichung für die Fakultät.

### **D. Vorgaben bei Stellenbesetzungen**

#### **I. Professuren**

##### **1. Personalplanung**

§ 27 Die Fakultät wirkt bei der Personalplanung darauf hin, dass alle Möglichkeiten der Berufung von Frauen ausgeschöpft werden.

##### **2. Ausschreibung und Berufungsverfahren**

§ 28 Ausschreibungen werden vor ihrer Veröffentlichung frühzeitig der\*dem Gleichstellungsbeauftragten zugeleitet, um ihr\*ihm die Möglichkeit zu geben, geeignete Kandidatinnen anzusprechen. Die Ausschreibungen werden auch in den sogenannten Wissenschaftlerinnen-Datenbanken (etwa efas, djb e.V.) veröffentlicht. Zudem haben Vorsitzende von Berufungsausschüssen nach geeigneten Kandidatinnen zu recherchieren (etwa über Academia.net oder femconsult). Alle Mitglieder der Berufungsausschüsse sind angehalten, geeignete Kandidatinnen gezielt auf eine mögliche Bewerbung aufmerksam zu machen. Die Vorsitzenden haben alle Mitglieder der Berufungsausschüsse auch über das möglicherweise vorzeitige Ausscheiden von Bewerberinnen infolge der Rücknahme der Bewerbung frühzeitig zu informieren, damit diese auch noch im laufenden Berufungsverfahren weiterhin geeignete Kandidatinnen ansprechen können.



§ 29 Für jeden Berufungsausschuss soll wenigstens eine Professorin der Fakultät (W2/W3/W1) benannt werden. Auf die Vorgaben der Berufsordnung wird im Übrigen verwiesen.

## II. Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen

§ 30 Die Fakultät strebt auch weiterhin eine geschlechterparitätische Besetzung der Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus in der Fakultät an. Die Professor\*innen sind angehalten, schon bei Kenntnis einer bevorstehenden Ausschreibung geeignete Kandidatinnen, etwa aus dem Umfeld der Lehre bzw. aus dem Kreis studentischer Mitarbeiterinnen, auf die Möglichkeit einer Bewerbung aufmerksam zu machen. Auch alle anderen Möglichkeiten der Gewinnung qualifizierter Frauen sind auszuschöpfen.

### § 31

(1) Die Ausschreibungen dieser Stellen sind gleichzeitig mit der Veröffentlichung per Email an die\*den Gleichstellungsbeauftragte\*n zur Weiterleitung an geeignete Stellen zu senden.

(2) Das Gleichstellungsreferat setzt sich mit dem Thema „anonymisierte Bewerbungsverfahren“ näher auseinander.

§ 32 In den Personalauswahlkommissionen soll wenigstens eine Frau mitwirken.

§ 33 Die Besetzung von Mittelbaustellen mit Frauen wird im Rahmen von LOMI weiterhin besonders berücksichtigt.

## E. Förder- und Unterstützungsmaßnahmen für Fakultätsangehörige mit Kindern

### I. Bibliothek

§ 34 Zur Unterstützung von Studierenden oder Mitarbeiter\*innen mit Kindern schafft die Bibliothek besondere Ausleihbedingungen. Den Betroffenen wird, soweit möglich, ein Heimzugang zu den Datenbanken verschafft.

### II. Wissenschaftler\*innen und Studierende mit Betreuungsaufgaben

#### § 35

(1) Betreuung versagt unter anderem dann, wenn beschäftigte Wissenschaftler\*innen mit Betreuungsaufgaben zwingend Aufgaben außerhalb der regulären Dienstzeiten übernehmen müssen, z.B. bei Dienstreisen oder bei Veranstaltungen am Wochenende oder in den Abendstunden. Es müssen dann an den Bedürfnissen der Kinder und der Eltern oder auch von Personen mit anderen Pflegeaufgaben orientierte zusätzliche individuelle Betreuungsangebote geschaffen werden, die mit zum Teil erheblichen Kosten verbunden sind. Hierfür stellt die Fakultät pro Mitarbeiter\*in 300 € pro Semester zur Verfügung, so dass eine Kinderbetreuung bzw. Betreuung einer zu pflegenden Person in derartigen Notfallsituationen selbst organisiert werden kann.

(2) Studierenden mit Betreuungsaufgaben werden ebenfalls 300 € pro Semester zur Verfügung gestellt, um eine Betreuung in Notfallsituationen zu unterstützen. Näheres konkretisiert das Gleichstellungsreferat.

(3) Diese Unterstützung wird beim Gleichstellungsreferat beantragt. Dieses leitet zeitnah eine Stellungnahme zur Beschlussfassung an das Dekanat weiter.



### **III. Sitzungszeiten**

§ 36 Um Fakultätsangehörigen mit Kindern die Teilnahme an Sitzungen zu erleichtern, wird auf familienfreundliche Sitzungszeiten hingewirkt. Sitzungen sollen daher vor 16.00 Uhr enden.

### **F. Evaluation**

§ 37 Die regelmäßige Evaluation geschlechts- und diversitätsspezifischer Bedürfnisse und Problemlagen ist Voraussetzung für eine adäquate Umsetzung und Anpassung der im vorliegenden Gleichstellungsplan dargelegten Fördermaßnahmen. Diese Evaluation in Form einer standardisierten Befragung der Studierenden sowie Nachwuchswissenschaftler\*innen erfolgt jedes zweite Jahr durch das Gleichstellungsreferat.

### **G. Vorbehalt**

§ 38 Die Verabschiedung dieser Maßnahmen erfolgt unter dem Vorbehalt ausreichend zur Verfügung stehender finanzieller Mittel.