

TAGUNG

GLEICHSTELLUNG UND RECHTSWISSENSCHAFT

HANDLUNGSOPTIONEN FÜR GLEICHSTELLUNGS-
BEAUFTRAGTE, LEHRENDE UND STUDIERENDE

26. - 27.
SEPTEMBER
2018

Tagungsmappe:

- Programm der Tagung
- Übersicht der Workshops
- Lageplan der Universität Hamburg und der Bucerius Law School
- Restaurantempfehlungen für die Mittagspause

Anhänge

1. Handreichung geschlechtergerechte Sprache in juristischen Ausbildungsfällen
2. Gleichstellungspläne der Bucerius Law School und der Fakultät für Rechtswissenschaft an der Universität Hamburg
3. Weiterführende Links



Gleichstellung und Rechtswissenschaft

Handlungsoptionen für Gleichstellungsbeauftragte, Lehrende und Studierende

Mittwoch, 26.9.2018 in den Räumen der Bucerius Law School

(Jungiusstraße 6, 20355 Hamburg, Raum Moot Court)

- 18.00 Uhr** Begrüßung
Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Katharina Boele-Woelki, Präsidentin der Bucerius Law School
Prof. Dr. Markus Kotzur, LL.M. (Duke Univ.), Studiendekan der Fakultät für Rechtswissenschaft, Universität Hamburg
- 18.15 Uhr** Ist Jura männlich? Warum es kaum Jura-Professorinnen gibt
Ulrike Schultz, JurPro (Fernuniversität Hagen)
- 19.00 Uhr** Empfang und Austausch

Donnerstag, 27.9.2018 in den Räumen der Fakultät für Rechtswissenschaft der Uni Hamburg

(Rothenbaumchaussee 33, 20148 Hamburg, Raum Auftakt : EG 18/19)

- 9.30 Uhr** **Anne Dienelt**, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Rechtswissenschaft, Universität Hamburg
Jo Aschenbrenner, Gleichstellungsbeauftragte der Bucerius Law School
- 10:00 Uhr** Stereotype in der juristischen Fallgestaltung – empirische Befunde des "Hamburgischen Fälle-Projekts"
Dana-Sophia Valentiner
- 11:15 Uhr** Mit Pierre Bourdieu Jura studieren – was das Jurastudium mit den Studierenden macht
Dr. Anja Böning
- 12.30 Uhr** Mittagspause
- 14:00 Uhr** Workshops (parallel)
- Strategien an den Fakultäten: Fortbildungen für Lehrende, Gleichstellungspläne, Evaluationen sowie Berufungsverfahren und Alltag im Gleichstellungsreferat
Moderation: Julia Panzer und Antje Newig, Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg
 - Mobilisierung der Studierenden: Was können Fachschaften, AKJs usw. tun?
Moderation: Laura Jacobs
 - Ein Fall für die Rechtsdidaktik?
Moderation: Dana-Sophia Valentiner und Lukas Musemici
- 16:00 Uhr** Vorstellung und Auswertung der Arbeitsergebnisse aus der Workshop-Phase
- 17:30 Uhr** Abschluss



Workshop mit Antje Newig: Berufungsverfahren und Alltag im Gleichstellungsreferat (Raum: EG 15/16)

Der Workshop "Berufungsverfahren und Alltag im Gleichstellungsreferat" mit Antje Newig findet im Rahmen der Tagung „Gleichstellung und Rechtswissenschaft“ statt. Es geht in diesem Workshop um Möglichkeiten der Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten in allen Phasen eines Berufungsverfahrens. Es werden Parallelen zur Beteiligung an anderen Personalauswahlverfahren und der weitergehenden Aufgabe von Gleichstellungsbeauftragten gezogen.

Workshop mit Julia Panzer: Strategien an den Fakultäten – Fortbildungen für Lehrende, Gleichstellungspläne, Evaluationen (Raum: EG 15/16)

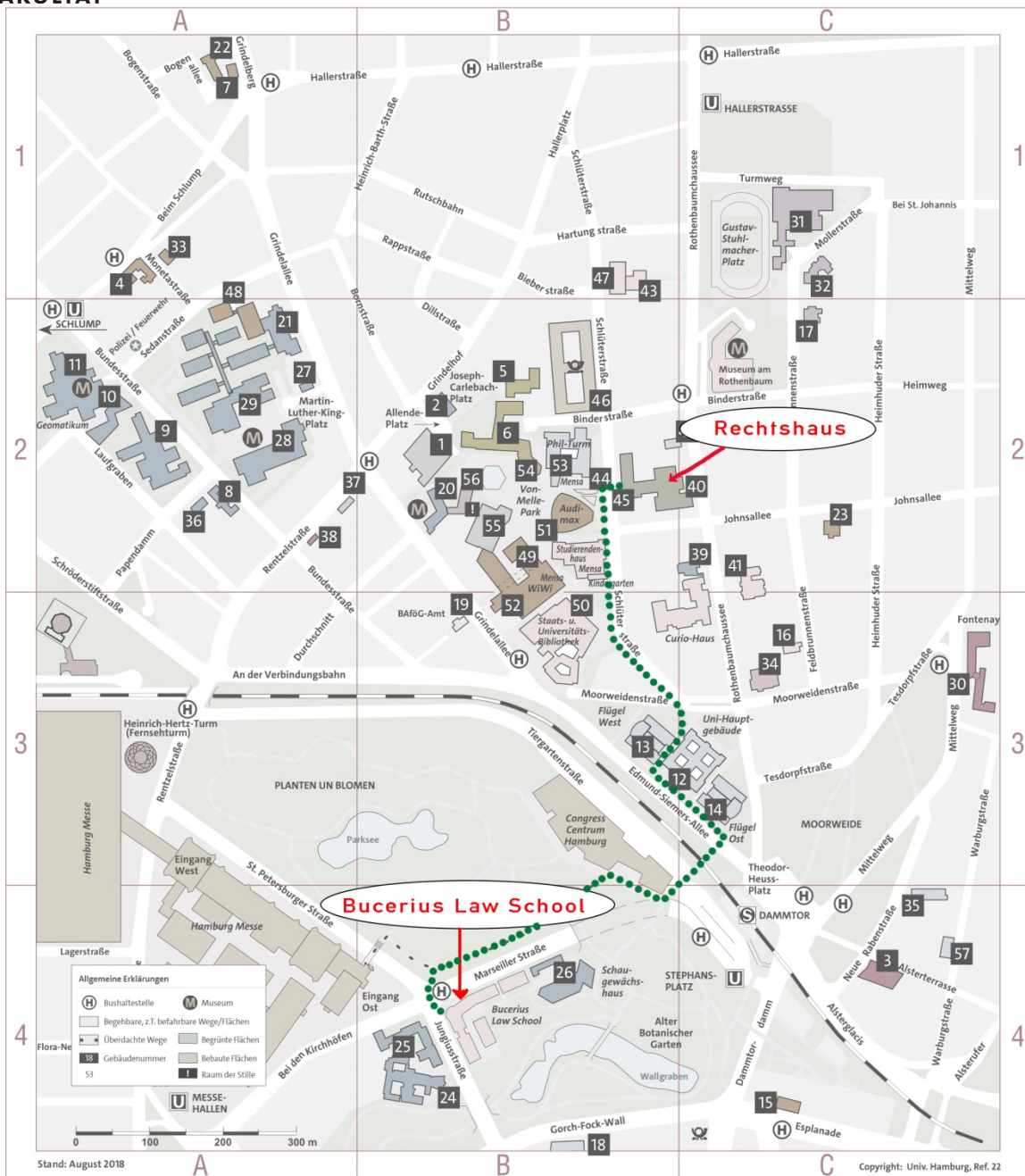
In diesem Workshop im Rahmen der Tagung „Gleichstellung und Rechtswissenschaft“ soll es um verschiedene Handlungsmöglichkeiten gehen, die innerhalb von rechtswissenschaftlichen Fakultäten durch die Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt werden können. Dabei werden verschiedene Maßnahmen vorgestellt und diskutiert. Es soll dabei sowohl um die Gleichstellungspläne, wie auch Möglichkeiten zur Schulung der Lehrenden und die Nutzung von Lehrevaluationen gehen. Fokussiert wird in diesem Workshop der Erfahrungsaustausch und die Umsetzbarkeit verschiedener Maßnahmen. Best practices anderer Universitäten sind dabei sehr willkommen!

Workshop mit Laura Jacobs: Mobilisierung der Studierenden: Was können Fachschaften, AKJs usw. tun? (Raum: UG 14)

Größtenteils männliche Professoren in den Vorlesungen, sexistische und allgemein diskriminierende Fallgestaltung, dies alles betrifft Studierende direkt. Warum aber ist es unter Studierenden so lange ruhig geblieben? Im Rahmen dieses Workshops wird diskutiert, inwieweit Studierende als Mitglieder der Universität nur Betroffene sind oder aktiv handeln wollen und können. Welche Aktionsformen gibt es, um die Ohnmacht der Empörung am Mensaisch über den alltäglichen Sexismus in den Übungsfällen zu überwinden? Können aktuelle Antidiskriminierungskonzepte losgelöst von einem neoliberalen Gesellschaftssystem gedacht werden? Der Workshop im Rahmen der Tagung "Gleichstellung und Rechtswissenschaft" bietet eine Möglichkeit für gemeinsame Reflexion, Austausch und Vernetzung.

Workshop mit Dana-Sophia Valentiner und Lukas Musemici: Ein Fall für die Rechtsdidaktik? (Raum: EG 18/19)

Aktuelle Untersuchungen zu Geschlechts- und Migrationseffekten bei der Benotung im Staatsexamen, zur Repräsentanz von Frauen in der Rechtswissenschaft und zu stereotypen Fallgestaltungen beschäftigen derzeit die juristischen Fakultäten. Die empirischen Befunde bieten Anlass, sich den verbindenden Fragen der rechtlichen Geschlechterforschung und der rechtswissenschaftlichen Fachdidaktik zu widmen. In dem Workshop im Rahmen der Tagung "Gleichstellung und Rechtswissenschaft" wird diskutiert, welche Erkenntnisse sich aus einer Gender- und Diversity-Perspektive auf die Rechtsdidaktik gewinnen lassen, und nach praktischen Herausforderungen gefragt, die sich daraus für die Gestaltung und Durchführung juristischer Lehre ergeben.



CAMPUS-LAGEPLAN / GEBÄUDEVERZEICHNIS

Die Ziffern vor den genannten Einrichtungen und auf dem Plan sind die laufenden Gebäudenummern. In dem folgenden Gebäudeverzeichnis finden Sie mit der laufenden Gebäudenummer die Anschrift und die Koordinaten des gesuchten Gebäudes. **Weitere Einrichtungen der Universität befinden sich außerhalb dieses Lageplans.** Informationen über die barrierefreie Zugänglichkeit und Nutzbarkeit von Gebäuden finden Sie unter: www.uni-hamburg.de/campus-zugaenglichkeit

■ Fakultät 1: Rechtswissenschaft	■ Fakultät 7: Psychologie und Bewegungswissenschaft
■ Fakultät 2: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	■ Fakultät 8: Betriebswirtschaft
■ Fakultät 3: Medizin*	■ Überwiegend von der Verwaltung genutzte Gebäude
■ Fakultät 4: Erziehungswissenschaft	■ Von mehreren Fakultäten genutzte Gebäude
■ Fakultät 5: Geisteswissenschaften	■ Weitere Gebäude
■ Fakultät 6: Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	

1 Allendeplatz 1 (AP1)	■ B2	12 Edmund-Siemers-Allee 1 (ESA1)	■ C3	28 Martin-Luther-King-Platz 3	■ A2	44 Schlüterstraße 11	■ B2
2 Allendeplatz 2 (AP2)	■ B2	13 ESA Flügel West (ESA West)	■ B3	29 Martin-Luther-King-Platz 6	■ A2	45 Schlüterstraße 28	■ B2
3 Alsterterrasse 1	■ C4	14 ESA Flügel Ost (ESA Ost)	■ C3	30 Mittelweg 177	■ C3	46 Schlüterstraße 51	■ B2
4 Beim Schlump 83	■ A1	15 Esplanade 36	■ C4	31 Mollerstraße 2-4	■ C1	47 Schlüterstraße 70	■ B1
5 Binderstraße 34	■ B2	16 Feldbrunnenstraße 9	■ C3	32 Mollerstraße 10	■ C1	48 Sedanstraße 19	■ A2
6 Binderstraße 40	■ B2	17 Feldbrunnenstraße 70	■ C2	33 Monetastraße 4	■ A1	49 Von-Melle-Park 2 (VMP2)	■ B2
7 Bogenallee 11	■ A1	18 Gorch-Fock-Wall 5-7	■ B3	34 Moorweidenstraße 18	■ C3	50 Von-Melle-Park 3 (VMP3)	■ B3
8 Bundesstraße 43	■ A2	19 Grindelallee 9	■ B3	35 Neue Rabenstraße 13	■ C4	51 Von-Melle-Park 4 (VMP4)	■ B2
9 Bundesstraße 45	■ A2	20 Grindelallee 46/48	■ B2	36 Papendamm 21	■ A2	52 Von-Melle-Park 5 (VMP5)	■ B3
10 Bundesstraße 53	■ A2	21 Grindelallee 117	■ A2	37 Rentzelstraße 7	■ B2	53 Von-Melle-Park 6 (VMP6)	■ B2
11 Bundesstraße 55	■ A2	22 Grindelberg 5	■ A1	38 Rentzelstraße 17	■ A2	54 Von-Melle-Park 8 (VMP8)	■ B2
		23 Johnsallee 35	■ C2	39 Rothenbaumchaussee 19	■ C2	55 Von-Melle-Park 9 (VMP9)	■ B2
		24 Jungiusstraße 9	■ B4	40 Rothenbaumchaussee 33	■ C2	56 Von-Melle-Park 11 (VMP11)	■ B2
		25 Jungiusstraße 11	■ B4	41 Rothenbaumchaussee 34	■ C2	57 Warburgstraße 26	■ B2
		26 Marseiller Straße 5	■ B4	42 Rothenbaumchaussee 45	■ C2		■ B2
		27 Martin-Luther-King-Platz 2	■ A2	43 Rothenbaumchaussee 81	■ B1		■ C4

* Universitätsklinikum Eppendorf (UKE): außerhalb dieses Lageplans



Restaurantempfehlungen

Mittagessen am 27.09.2018 von 12.30-14 Uhr

Abaton Bistro
Grindelhof 14a
(Mittagstisch)
www.abaton-bistro.de

Schlüters
Von-Melle-Park 2
(campuseigene Pizzeria)

Pony Bar
Allendeplatz 1
(sehr guter Kaffee und kleine Snacks)
www.ponybar.de

Falafel Haus
Grindelallee 44
www.falafelhaushamburg.de

Mensa Studierendenhaus
Von-Melle-Park 2

Mensa Campus
Von-Melle-Park 5

TAGUNG

GLEICHSTELLUNG UND RECHTSWISSENSCHAFT

HANDLUNGSOPTIONEN FÜR GLEICHSTELLUNGS-
BEAUFTRAGTE, LEHRENDE UND STUDIERENDE

26. - 27.
SEPTEMBER
2018

Anhänge

1. Handreichung geschlechtergerechte Sprache in juristischen Ausbildungsfällen
2. Gleichstellungspläne der Bucerius Law School und der Fakultät für Rechtswissenschaft an der Universität Hamburg
3. Weiterführende Links



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT
FÜR RECHTSWISSENSCHAFT

H A N D R E I C H U N G

GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE IN JURISTISCHEN AUSBILDUNGSMATERIALIEN

Kontakt

Gleichstellungsreferat der Fakultät für Rechtswissenschaft

gleichstellung.jura@uni-hamburg.de

[Website des Gleichstellungsreferates](#)

Leitbild der Fakultät für Rechtswissenschaft

Eine zeitgemäße Hochschuldidaktik inkl. einer **gendergerechten und diversitätssensiblen Lehre** zählt zu den Zielen der Universität Hamburg und der Fakultät für Rechtswissenschaft.¹ Dazu zählt die Möglichkeit, in einem möglichst inklusiven und ausschussfreien Umfeld lernen zu können, ebenso wie der Erwerb berufsqualifizierender Kompetenzen, die als Jurist_in die Fähigkeit beinhaltet, Ungleichverhältnisse der Gesellschaft zu identifizieren und mit Diversität umgehen zu können. Auch im späteren Berufsalltag ist Diversität Teil der Lebensrealität angehender Jurist_innen. Dies sollte sich auch in den Ausbildungsmaterialien widerspiegeln.

Dieser Leitfaden soll zur kritischen Auseinandersetzung mit den eigenen Lehrmaterialien und der eigenen Lehre anregen. Grundlage des Leitfadens sind die Ergebnisse der von Frau Dana-Sophia Valentiner 2015 und 2016 durchgeführten Studie „**Geschlechterrollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen**“², in welcher insgesamt 87 juristische Ausbildungsfälle, die im Rahmen der Examensvorbereitung als Übungsklausuren zur Verfügung gestellt wurden, untersucht wurden.

Geschlechterverhältnis in juristischen Ausbildungsfällen: viele Männer, wenige Frauen

In den Sachverhalten der Examensübungsklausuren traten insgesamt 393 natürliche Personen auf, davon sind 316 männlich (80 %), 70 weiblich (18 %) sowie 7 ohne weitere Geschlechtszuordnung (2 %). Personen mit weiteren Geschlechtsidentitäten (trans*, inter*, weitere) sind nicht vorzufinden. Das Geschlechterverhältnis ist in den Fällen aus dem Öffentlichen Recht mit einem Frauenanteil von 30 % bei den Fallpersonen (sowie 70 % Männer) etwas besser als in den übrigen Rechtsgebieten (Frauenanteil im Zivilrecht: 11 %, im Strafrecht: 20 %). Während der geringe Frauenanteil im Strafrecht – jedenfalls für die Täterinnen unter den Fallpersonen – einen gewissen Rückhalt in der Kriminalstatistik findet, überrascht vor allem die starke Unterrepräsentanz von Frauen im Zivilrecht (11 %). Es handelt sich hier keineswegs überwiegend um Vorstandsmitglieder börsennotierter Aktiengesellschaften, sondern um alltägliche Vertragsverhältnisse (Beispiel: Kaufverträge über Büro- und Bedarfsartikel, Mietverträge), die jedoch zum Großteil mit männlichen Fallpersonen bebildert werden.

Die wenigen Frauen werden zwar mehrheitlich (inter-)agierend (76 %) dargestellt, allerdings werden 46 % der weiblichen Fallpersonen über ihre Beziehung zu einem Mann definiert.³ Das sagt Einiges über das vermittelte Geschlechterbild aus: Der Eigenständigkeit der Handlungen von Frauen kommt durch die gezeichnete Abhängigkeit weniger Bedeutung zu. Frauen werden seltener berufstätig dargestellt als Männer (Frauen: 39 %, Männer: 62 %). Bei den Berufen werden geschlechtsbezogene Stereotype be-

¹ Vgl. dazu insbesondere Ziff. 9 des **Leitbilds der Fakultät**: *Die Fakultät unterbindet mit den ihr zu Gebote stehenden Mitteln jede Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, des sozialen oder religiösen Hintergrunds sowie rassistische Diskriminierungen und solche aufgrund von Behinderung. In Lehre, Prüfung und Verwaltung wirkt sie auf die Beseitigung stereotyper Geschlechterrollen hin.*

² Bei Fragen zur Studie wenden Sie sich an: Dana-Sophia Valentiner, Dana.Valentiner@uni-hamburg.de.

³ Etwa als „Ehefrau des M“, „Ex-Freundin des K“ oder „Geliebte des T“.

dient.⁴ Auch bei den Namen der Fallpersonen konnten geschlechterstereotype Zuschreibungen beobachtet werden, die sich besonders deutlich in der Verbindung des Namens mit einem Beziehungsattribut zeigen (Männer: 14 %, Frauen: 36 %).

Strategien für eine gendersensible Lehre

Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen, dass ein gendersensibler Umgang mit der Lehre und den dazugehörigen Materialien notwendig ist. Die folgenden Strategien sollen dazu anregen und motivieren. Um eine gendersensible Lehre zu gewährleisten, sollten die Lehrenden zunächst verschiedene Lebenswirklichkeiten

- **kennen,**
- **dafür sensibilisieren,**
- **reflektieren**
- **und hinterfragen.**

Verschiedene Strategien haben sich dafür bewährt:

Neutralisierung

Die Fälle können **so neutral wie möglich gestaltet** werden. Dafür wird die **eigentliche Rechtsfrage herausgefiltert und überflüssige und potenziell diskriminierende Ausschmückungen entfernt**. Möglicherweise bieten sich Verfremdungen an, wie sie z.B. aus dem Völkerrecht bekannt sind. Demnach werden Staaten mitunter mit Fantasie-Namen betitelt. Damit kann die Rechtsfrage losgelöst von politischen Vorannahmen über die Rechtmäßigkeit des Handelns eines bestimmten Staates juristisch bewertet werden.

Gendertrouble

Klassische **Rollenmodelle können bewusst durchbrochen und einfach umgekehrt** werden. So kann auf Ungleichverhältnisse pointiert aufmerksam gemacht und ein Reflexionsprozess aktiv angestoßen werden. Beispiel: Geschäftsführerin G und Sekretär S.

Vielfalt

Fälle können **möglichst vielfältig gestaltet** werden, indem das übliche Denkschema/Raster verlassen wird. Insbesondere divers gestaltete Namensgebung bildet viele verschiedene Lebenswirklichkeiten und Traditionslinien ab. Auch geografische Orte und im Allgemeinen die Kulisse der Fälle können bewusst divers gewählt werden. Das Spektrum sozialer Beziehungen kann über traditionelle heteronormative Konzepte hinausgehen. Die Vielfalt der Geschlechter umfasst mehr als Frauen und Männer. Interpersonen können beispielsweise durch Namen sichtbar gemacht werden, die weder eindeutig männlich noch weiblich konnotiert sind.

⁴ Während Männer z.B. mit Baustoffen oder Oldtimern handelten, arbeiteten Frauen in einer Bäckerei. In allen Fällen waren insgesamt nur 3 Frauen selbständig oder als Geschäftsführerin tätig (u.a.: eines Schönheitssalons), dafür aber 44 Männer. Selbst in den juristischen Berufen betätigten sich sechsmal so viele Männer wie Frauen (36 Männer, 6 Frauen).

Geschlechtsneutrale Sprache

Es kann darüber hinaus eine geschlechtsneutrale Sprache verwandt werden, sodass möglichst viele Personen angesprochen sind. Hierzu gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- Geschlechterversionen ausschreiben/Paarformen: Bürgerinnen und Bürger
- Genderstern: Bürger*innen (der Stern symbolisiert aus der Informatik kommend die Unbegrenztheit der Möglichkeiten und verweist damit auf die Pluralität der Geschlechter)
- Passivformulierungen: also statt „Die Bürger erhalten das Kindergeld am Ende des Monats“, besser „Das Kindergeld wird am Ende des Monats ausgezahlt“.
- Genderneutrale Bezeichnungen (wenn möglich): Studierende, statt Studenten und Studentinnen, Beschäftigte statt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte statt Lehrerinnen und Lehrer, etc.

Daneben können sich Lehrende bewusst folgende Fragen zur Reflexion stellen:

Checkliste für Lehrende⁵

- ✓ Meine Lehrunterlagen sind so aufgebaut, dass darin Frauen und Männer in unterschiedlichen Rollen vorkommen.
- ✓ Ich vermeide in meiner Lehre stereotype Darstellungsweisen, Beispiele und Personalisierungen.
- ✓ Ich ergänze meine Lehre mit Fragestellungen, welche die Geschlechter thematisieren, und füge eine Genderperspektive ein, wenn dies erforderlich ist.
- ✓ Ich nehme Erkenntnisse der Geschlechterforschung in meine Lehrmaterialien auf.
- ✓ Ich prüfe meine Lehrmaterialien auf geschlechterstereotype oder geschlechterblinde Denkweisen und Darstellungsformen.
- ✓ In meinem Unterricht achte ich auf eine diskriminierungsfreie Kultur. Ich Sorge dafür, dass sich Studentinnen und Studenten in gleichem Maße am Unterricht beteiligen.
- ✓ Ich fördere die Sensibilität der Studierenden in der Wahrnehmung von sozialer und kultureller Vielfalt.
- ✓ Meine Lehre wird von den Studierenden auch mit Blick auf die Vermittlung und den Erwerb von Genderkompetenzen evaluiert.

⁵ Quelle: Gleichstellungsstelle der Fernuniversität Hagen, Checkliste abrufbar unter: http://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/gender_lehre/gender_massnahmen.shtml

**Gleichstellungsplan der Bucerius Law School
Hochschule für Rechtswissenschaft gGmbH
für die Jahre 2017 – 2021**

A. Einleitung

Dieser Plan widmet sich einer Bestandsaufnahme, der Definition von Zielen und der Festlegung von Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter im wissenschaftlichen Bereich der Bucerius Law School – Hochschule für Rechtswissenschaft gGmbH in Hamburg. Zu diesem Bereich zählen die Studentinnen und Studenten (einschließlich des Auswahlverfahrens), die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Professorinnen und Professoren (vgl. Leitlinie der Gleichstellungsperson der Hochschule). Dies ist der erste Gleichstellungsplan der Hochschule.

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist für die Bucerius Law School ein zentrales Anliegen. Nach ihrem Leitbild und im Sinne des Stifters Gerd Bucerius möchte die Hochschule hervorragend ausgebildete Persönlichkeiten hervorbringen, die ihre Fähigkeiten in den Dienst der Gesellschaft stellen, Verantwortung für andere übernehmen und respektvoll miteinander umgehen. Die Hochschule möchte eine akademische Gemeinschaft von Lehrenden und Lernenden bilden, in der konstruktiv-kritisches Denken, Gestaltungs- und Führungskraft verbunden mit Teamgeist, Weltoffenheit und Gemeinsinn gefördert werden. In allem, was wir tun, stehen wir zu unseren Kernwerten: Mut, Gemeinschaftssinn und Exzellenz.

Der Gleichstellungsauftrag wird in Art. 3 Grundgesetz (GG), in Art. 3 der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) festgehalten. Für staatliche Hamburger Hochschulen formuliert ihn zusätzlich § 3 Abs. 5 HmbHG. Der Auftrag der Gleichstellung der Geschlechter soll auf allen Entscheidungsebenen systematisch und von vornherein berücksichtigt werden (sog. „Gender Mainstreaming“).

B. Bestandsaufnahme

I. Überblick über die zahlenmäßige Verteilung der Geschlechter auf den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen¹

1. Bewerbungsverfahren der Hochschule

	Gesamt Bucerius	W Bucerius	M Bucerius	Frauenanteil in % Bucerius
Schriftlicher Test (2016)	538	252	286	46,84
Studienplatzangebot (2016)	29 Rückstellungen; 106 aus aktuellem Jahr	11 43	18 63	37,93 40,57 (40%)
Studienplatzannahme (2016)	118 ²	51	67	43,2
Schriftlicher Test (2015)	515	240	275	46,60
Studienplatzangebot (ohne Rücksteller) (2015)	96	34	62	35,41
Studienplatzannahme (2015)	116	41	75	35,34

2. Studium und anschließende wissenschaftliche Qualifikation

	Gesamt Bucerius	W Bucerius	M Bucerius	Frauen- anteil in % Bucerius	Frauenanteil in % in Rechts- wissenschaften in Deutschland ³	Frauenanteil in % an Hochschulen in D. ⁴
Immatrikulation LL.B. (per 01.01.2016)	641	247	394	38,53	54,5	49,8
Studienabschluss (Erste Prüfung) (Zeitraum: 01.01.- 31.12.2015)	113	46	67	40,70	56,9	51,2
Immatrikulation MLB (per 01.09.16)	44	23	21	52,27		
Promovierende (per 08.06.16)	243	78	165	32,09		
Abgeschlossene Promotionen (01.01.- 31.12.2015)	45	15	30	33,33	37,3	44,2

¹ Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG empfehlen, Daten auf fünf Ebenen zu erfassen: a) Immatrikulation, Studienabschluss, b) Promovierende, Promotionen, c) Juniorprofessoren, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen, Habilitierende, d) Professuren, e) Hinsichtlich Funktion und /oder Ausstattung hervorgehobene Professuren und f) jeweils getrennt zu erfassende Leitungspositionen mittlerer und höchster Ebene.

² Zwei wiederholende Personen aus 2016.

³ Zahlen aus 2013 in: Hellwege/Dorfschmidt/Scharrer/Benecke, Frauen in den Rechtswissenschaften – Ergebnisse einer Augsburger Studie, 2015. Details zu den Daten bitte der Studie entnehmen.

⁴ Zahlen aus 2013 in: „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Heft 45, Bonn 2015. Details zu den Daten bitte dem Bericht entnehmen.

	Gesamt Bucerius	W Bucerius	M Bucerius	Frauen- anteil in % Bucerius		Frauenanteil in % in Rechtswissen- schaften in Deutschland ⁵	Frauen- anteil in % an Hoch- schulen in Deutschland ⁶
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (per 08.06.16)	65	22	43	33,85			
Wissenschaftliche Assistent*innen (per 08.06.16)	6	2	4	33,3			
Habilitierende gesamt BLS + MPI (per 08.06.2016)	12	5	7	41,7			
Abgeschlossene Habilitationen (2000 - 2016)	7	1	6	14,28			
Juniorprofessor*innen (per 08.06.2016)	3	0	3	0		34,6 (§, BWL, Sozialwiss)	
Professuren (per 08.06.2016)	17	3	14	17,64		16	21,3
Leistungspositionen höchster Ebene (Präsidentin)	1	1		100			

Der durchgeführten zahlenmäßigen Bestandsaufnahme ist zu entnehmen, dass Frauen an der Bucerius Law School in mehreren Bereichen formell unterrepräsentiert sind.⁷ Hier gilt es mit geeigneten Zielvorgaben und Maßnahmen gegenzusteuern.

⁵ Zahlen aus 2013 in: Hellwege/Dorfschmidt/Scharrer/Benecke, Frauen in den Rechtswissenschaften – Ergebnisse einer Augsburger Studie, 2015. Details zu den Daten bitte der Studie entnehmen.

⁶ Zahlen aus 2013 in: „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Heft 45, Bonn 2015. Details zu den Daten bitte dem Bericht entnehmen.

⁷ Eine formelle Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Anteil des jeweiligen Geschlechts unter 40% liegt, vgl. § 3 Hamburgisches Gleichstellungsgesetz.

II. Bestandsaufnahme nach Bereichen⁸



1. Hochschulsteuerung

Die Hochschulleitung ist gemeinsam mit dem Senat der Hochschule nach § 15a Abs. 2 der Satzung der Hochschule verantwortlich für die Verwirklichung der Gleichstellungsaufgaben. Bei dem hierzu erforderlichen Willensbildungsprozess werden Hochschulleitung und Senat von der Gleichstellungsperson unterstützt. Am 14. Mai 2014 wurde vom Senat der Bucerius Law School die Leitlinie für die Gleichstellungsperson beschlossen. Dort sind die Aufgaben und die Rechtsstellung der Gleichstellungsperson geregelt. Sie berät und unterstützt die Hochschulleitung in allen Gleichstellungsfragen und -maßnahmen. Insbesondere kann die Gleichstellungsperson für konkrete Zielsetzungen in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung einen Gleichstellungsplan aufstellen. Einmal im Jahr berichtet die Gleichstellungsperson an die Hochschulleitung und den Senat der Hochschule über die begonnenen Gleichstellungsaktivitäten. Das Amt wurde im Dezember 2015 für drei Jahre mit einer promovierten Volljuristin neu besetzt. Im Studierendensekretariat werden regelmäßig Zahlen zu dem Frauen- und Männeranteil im Professorium, innerhalb der wissenschaftlichen Mitarbeiterschaft und unter den Studierenden (einschließlich des Auswahlverfahrens) erhoben.

2. Personalaufbau, -entwicklung und Nachwuchsförderung im wissenschaftlichen Bereich

2.1 Professorinnen und Professoren

Der Anteil der Professorinnen an der Hochschule beträgt 17,64 % im Jahr 2016. Diese Zahl ist etwas höher als der bundesweite Durchschnitt in den Rechtswissenschaften im Jahr 2013 von 16 % (s.o.), jedoch noch weit von einer Geschlechterparität (50/50) entfernt. Bei der Neubesetzung von Lehrstühlen wird darauf geachtet, Frauen zur Bewerbung besonders zu motivieren und im Auswahlverfahren die individuelle Lebensgestaltung und das „akademische Alter“ der Bewerberinnen und Bewerber zusätzlich zu den klassischen Qualifikationen in den Blick zu nehmen. Im Master of Law and Business Program (MLB) unterrichten im Jahr 2016 40 externe Lehrbeauftragte. Davon sind 25% weiblich.

⁸ In Anlehnung an Kahlert, Heike (2003): Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln, Opladen.

2.2 Wissenschaftlicher Mittelbau

(Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Assistentinnen und Assistenten)

Der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lehrstühle liegt zum 1.1.2016 mit 33,85 % nur gering unter dem Anteil der Studentinnen (38,53 %). Unter den wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten sind 33,3 % Frauen.

2.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Zwischen Studienabschluss und Promotionsbeginn gehen der Hochschule ca. 8 % Frauen verloren. Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde 2016 das Promotionszentrum der Hochschule ins Leben gerufen. Seine Aufgaben sind der erste Ansprechpartner in allen allgemeinen Promotionsangelegenheiten zu sein, den Aufbau und die Fortentwicklung des allgemeinen strukturierten Promotionsprogramms zu begleiten und das Promotionswesen der Hochschule weiterzuentwickeln. Für Doktorandinnen und Doktoranden wird Coaching als Planungsplattform und zur Bewältigung von persönlichen Fragestellungen durch zwei weibliche Coaches angeboten. Spezielle Angebote für Frauen gibt es in der Anfangsphase des Promotionszentrums nicht.

3. Lehre und Studium sowie Übergang in den Beruf

3.1 Geschlechterrelationen bei Bewerberinnen, Bewerbern und Studierenden

Die Zahl der Bewerberinnen lag 2016 nur wenig unter der Zahl der Bewerber (47 % / 53 %). Auch in vorangegangenen Jahren lagen die Prozentzahlen im ähnlichen Rahmen. Nach dem schriftlichen Test 2016 erhielten 43 % Frauen ein Studienplatzangebot (s.o.). Die geschlechterspezifischen Abweichungen im schriftlichen Test sind daher stark gesunken (von gut 10 % im Jahr 2015 auf unter 4 % im Jahr 2016). Zum 1.1.2016 waren insgesamt 38,53 % Frauen an der Hochschule immatrikuliert und sie sind somit nur noch sehr geringfügig unterrepräsentiert. Für Studentinnen und Studenten wird Coaching angeboten.

3.2 Gender in Lehre und Didaktik

Die Bucerius Law School nimmt an der Studie der Universität Hamburg zu „(Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen“ teil. Im Mittelpunkt dieses Projekts steht die Sensibilisierung für die Bedeutung einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Fallgestaltung für Motivation und Lernen der Studierenden. Die Studie wird 2016 erstellt und die Ergebnisse werden 2017 publiziert werden. Am 18. und 19. April 2016 fand an der Hochschule die Konferenz der Europäischen Rechtsakademie (ERA) zum Thema „Same-sex relationships and beyond: gender matters in the EU“ mit sehr guter Resonanz und inhaltlich spannenden Diskussionen statt. Am 2. März 2017 findet in Kooperation mit Zonta HH Elbufer ein Podium zum Weltfrauentag statt. Die Alumnae-Gruppe der Hochschule hat bereits verschiedene Veranstaltungen zum Thema Beruf & Familie sowie Gender & Beruf durchgeführt. Dazu zählten ein Vortrag zum Thema „Networking“, ein Workshop „Körperrhetorik – weibliche bzw. männliche Körpersprache nutzen“, einen Crashkurs Selbstverteidigung, eine Podiumsdiskussion zum Thema „Familie und Karriere – Lebensmodelle für berufstätige Eltern“ sowie der Austausch im Rahmen

informeller Stammtische. Im Intranet des Bucerius Alumni e.V. gibt es eine zugehörige Gruppe, die sog. „Alumnae-Gruppe“.

3.3 Berufseinstiegs- und -verbleibsförderung

Im Jahr 2015 lag der Frauenanteil der Studierenden, die die Erste Juristische Prüfung abgelegt haben, bei 40,7 %. Hiermit liegt erfreulicherweise keine formale Unterrepräsentanz von Frauen vor. Die Absolventinnen der Bucerius Law School sind zu 50 % in der Anwaltschaft und zu 21 % im Öffentlichen Dienst tätig. Damit liegt die Tätigkeit im Öffentlichen Dienst bei Frauen um 5 Prozentpunkte höher als im Schnitt aller Bucerius-Absolventinnen und Absolventen. Zur Berufseinstiegsförderung finden im Rahmen des Studiums professionelle verschiedene Veranstaltungen zum Berufsbild von Juristen und Juristinnen statt. Zahlen über die Dauer des Verbleibs von Frauen im Beruf liegen der Hochschule nicht vor. Spezifische Veranstaltungen zur Förderung einer Karriere in der Wissenschaft werden derzeit nicht angeboten.

4. Forschung

Forschung hat an der Hochschule einen hohen Stellenwert. Verstärkt werden von den Professoren und Professorinnen auch interdisziplinäre Forschungsvorhaben durchgeführt. Im Jahr 2016 wurde das Promotionszentrum gegründet, auf das bereits oben eingegangen wurde. Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurden an der Hochschule bislang noch nicht vertieft diskutiert. Einen Lehrstuhl für Gender & Law gibt es nicht und auch keinen Forschungsschwerpunkt im Bereich Gender, Diversity & Law. Angesichts des geringeren Anteils an Professorinnen an der Hochschule, werden im Folgenden ausgewählte Forschungsprojekte unter weiblicher Leitung (in alphabetischer Reihenfolge) kurz dargestellt.

Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Katharina Boele-Woelki (Claussen-Simon-Stiftungslehrstuhl für Rechtsvergleichung) leitet die Commission on European Family Law (32 Experten aus 31 europäischen Ländern). Siehe www.ceflonline.net. Das derzeitige Arbeitsgebiet umfasst die Erarbeitung von Prinzipien für europäisches Familienrecht hinsichtlich der de facto Beziehungen. Mit einem Abschluss der Arbeiten ist in zwei Jahren zu rechnen. Das Projekt wird massgeblich von der CEL finanziert und vom Anneliese Maier Forschungspreis der Alexander von Humboldt Stiftung, den die Lehrstuhlinhaberin für den Zeitraum 2012-2017 erhalten hat. Des Weiteren ist sie mit zwei Kolleginnen aus Utrecht und Wien und dem European Law Institute (ELI) am Projekt „Empowering European Families“, das von der Europäischen Kommission von Januar 2016 bis Dezember 2017 finanziert wird, beteiligt. Dieses Projekt zielt auf die Erstellung von Modelverträgen für internationale Ehepaare und Partner im Bereich der vermögensrechtlichen Beziehungen.

Prof. Dr. Doris König, M.C.L. hat mit ihrem Claussen-Simon-Stiftungslehrstuhl für Internationales Recht als einer von vier Projektpartnern an KORSE teilgenommen. Dieses Drittmittelforschungsprojekt mit dem Teilvorhaben „Beiträge zur Maritimen Sicherheitsarchitektur im 21. Jahrhundert (BMS 21)“ lief von März 2013 bis Februar 2016.

Zudem hat Prof. König das durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Drittmittelprojekt „Piraterie und maritimer Terrorismus als Herausforderungen für die Seehandelssicherheit: Indikatoren, Perzeptionen und Handlungsoptionen (PiraT)“ betreut (2010 – 2012). Von 2008 bis 2014 hat sie an der International Max Planck Research School for Maritime Affairs (IMPRS) – gefördert durch die Max-Planck-Gesellschaft und die Universität Hamburg – teilgenommen.

Prof. Dr. Anne Röthel ist Inhaberin des Lehrstuhls für Bürgerliches, Europäisches und Internationales Privatrecht sowie Direktorin des Notarrechtlichen Zentrums Familienunternehmen. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im deutschen, europäischen und internationalen Familien- und Erbrecht sowie in den Grundlagen des Rechts. Ihre rechtsvergleichenden Forschungen zu den Grenzen des Erbrechts („Passing wealth on death. Will-substitutes in comparative perspective“) wurden von der DFG, der British Academy sowie dem John Fell Fund der University of Oxford gefördert. Im Jahr schloss sie ein Forschungsvorhaben zu „Privatem Recht“ ab, das ebenfalls von der DFG gefördert wurde. Ihre aktuellen Forschungsvorhaben betreffen die Arbeitsweisen der Rechtswissenschaft, das Recht der Person sowie die Autonomie im Recht, insbesondere mit Blick auf Reproduktion, Elternstellung, sexuelle Orientierung und Geschlecht. Prof. Dr. Anne Röthel ist Mitglied der am Laboratoire de Sociologie der Université de Paris Panthéon Assas angesiedelten Forschungsgruppe „La modernité des renoncements en matière successorale“.

Forschungsprojekte von Prof. Dr. Birgit Weitemeyer umfassen das Handbuch zum Landesstiftungsrecht, ein Gutachten zur Transparenz im Dritten Sektor und den Aufbau und Start der Online - Datenbank „tertIUS“ für das Recht des Dritten Sektors. Aktuell arbeitet sie an dem Projekt „Sinnvolles Umsatzsteuerrecht im Dritten Sektor“, das von der Robert Bosch Stiftung GmbH gefördert wird. Des Weiteren ist ein Symposium zur CSR-Richtlinie geplant, welches Fragen des Gesellschaftsrechts, Bilanzrechts und Stiftungsrechts behandelt. Der Lehrstuhl befasst sich zudem mit der steuerlichen Behandlung der Auslandsförderung deutscher Non-Profit-Organisationen, der Beratung ausländischer Staaten zur Fortentwicklung des Dritten Sektors, der Zukunft des Ehrenamtes und den rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen für ein nachhaltiges Stiftungswesen im Vergleich der Länder China, Deutschland, Frankreich, Schweiz und USA. Zudem kommentiert Prof. Weitemeyer die stiftungsrechtlichen Vorschriften (§§ 80 – 88 BGB) im Münchener Kommentar zum BGB. Sie ist Autorin des Generalberichts für die 35. Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung und Co-Autorin des Landesberichts für den Jahreskongress 2016 der IFA (International Fiscal Association). Als Vorsitzende des Hamburger Forum für Unternehmensteuerrecht e.V. organisiert sie maßgeblich eine der größten steuerrechtlichen Tagungen in Deutschland.

5. Vereinbarkeit von Familie & Beruf/Studium

Daten zu Studierenden, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern, Assistentinnen und Assistenten mit Kind liegen der Hochschule nicht vor. Allgemein wird für das wissenschaftliche Personal und für Studierende auf die **Vereinbarkeit von Familie & Beruf/Studium** geachtet. Die Kindertagesstätte der Bucerius Law School hält Betreuungsplätze für bis zu 40 Kinder von sechs Monaten bis zur Schulpflicht bereit und hat wochentags von 08:00 bis 18:00 Uhr geöffnet.

6. Marketing- und PR-Aktivitäten

Bei dem Internetauftritt, der Repräsentanz in Social Media, den Broschüren und bei allen weiteren Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit achten die Verantwortlichen auf eine geschlechtergerechte Sprache, die Nutzung von verschiedenen Rollenvorbildern und die Vermeidung von Rollenstereotypen, die ein Geschlecht einengen oder abwerten könnten. Die Hochschule nimmt am Girls' Day teil (Bundesweiter Berufsorientierungstag für Mädchen ab der 5. Klasse). Hier erhalten Mädchen die Möglichkeit, den Arbeitsalltag an der Hochschule kennen zu lernen. Die Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule werden für die interessierte Öffentlichkeit auf den eigenen Internetseiten (D/E) dargestellt.

7. Stärken und Schwächen

Besonders erfreulich ist, dass zu Studienbeginn 2016 43 % Frauen an der Hochschule neu begonnen haben. Damit liegt in diesem Jahrgang keine formelle Unterrepräsentanz von Frauen mehr vor. Zwischen Studienabschluss und Promotion gelingt es der Hochschule zudem, anders als in der Rechtswissenschaft allgemein, einen großen Anteil der Studentinnen für eine Promotion zu begeistern. Auch der aktuelle Anteil an Habilitandinnen ist mit 41,7 % sehr zu begrüßen. Die Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule agiert gendersensibel und trägt so zu einem Bild der Hochschule bei, welches Frauen und Männer gleichermaßen anspricht. Besondere Aktivität im Bereich von genderspezifischen Veranstaltungen wurde von der Alumnae-Gruppe der Hochschule entwickelt.

Im Hinblick auf den Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren (17,64 %) und abgeschlossenen Habilitationen (14 % Frauen) gibt es hingegen einen klaren Verbesserungsbedarf. Die Personalentwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der Professoren und Professorinnen kann ausgebaut und insbesondere den Bereich der Gendersensibilität in den Blick genommen werden. Schließlich gibt es bei der Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie Verbesserungsbedarf. Die Bemühungen erfolgen derzeit einzelfallorientiert und sind nicht in ein übergreifendes Konzept eingebunden. Genderthemen könnten eine größere Sichtbarkeit in Forschung und Lehre einnehmen.

C. Ziele der Gleichstellung an der Bucerius Law School

Mit diesem Gleichstellungsplan verfolgt die Bucerius Law School in den Jahren 2017 bis 2021 drei Ziele:

I. Erhöhung des Frauenanteils an der Hochschule

Wir möchten den Frauenanteil an der Hochschule bei gleicher Qualität kontinuierlich erhöhen. Die Zahlen für 2021 stellen Zielwerte, keine verbindlichen Vorgaben, dar.⁹ Wir bemühen uns, diese zu erreichen.

	Bezugsgruppe	von % in 2016	auf % in 2021
1	Teilnehmerinnen am schriftlichen Auswahlverfahren	46,84	46 - 50
2	Studentinnen	38,5	40 - 45
3	Doktorandinnen	32	40
4	Habilitandinnen	41,7	40 - 45
5	Juniorprofessorinnen	0	50
6	Professorinnen	17,64	20 - 25 ¹⁰

- II. Fortlaufende Bewusstseinsentwicklung bei allen Mitgliedern der Hochschule für die Themen Gleichstellung der Geschlechter (Gendersensibilität).
- III. Förderung einer geschlechtergerechten Sprache in allen Bereichen der Hochschule.

⁹ Auf dem Weg zu einer Geschlechterparität (50:50) kann das sog. Kaskadenmodell als Instrument dienen, um den Anteil an Frauen kontinuierlich zu steigern. Beim diesem Modell dient der aktuelle Frauenanteil auf der direkt vorangehenden Qualifikationsstufe als Bezugsgröße für die Zielvereinbarungen der nächsthöheren wissenschaftlichen Qualifikationsstufe, Siehe Gleichstellungsstandards der DfG, http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/ und Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit, https://www.hs-nb.de/fileadmin/PROJEKTE/gleichstellungsbuero/dokumente/Berufungsverfahren_Analyse.pdf

¹⁰ Langfristig wird ein Zielwert von 33 % angestrebt.

D. Maßnahmen im Bereich Gleichstellung an der Bucerius Law School

Frauen sind im Vergleich zu Männern auf verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen an der Bucerius Law School unterrepräsentiert (s.o.). Auch außerhalb von Hochschulen sind Frauen seltener in Führungspositionen anzutreffen als Männer. Daher sind Frauen oft im Fokus der Gleichstellungsarbeit (gewesen). Auch in diesem Plan sind die Erhöhung des Frauenanteils und die Frauenförderung wichtige Aspekte der Gleichstellungsarbeit, was sich in den nachfolgenden Maßnahmen widerspiegelt. Doch mit auf Frauen ausgerichteten Maßnahmen allein ist eine Gleichstellung der Geschlechter nicht zu erreichen. Vielmehr geht es um einen Gesamtblick auf gewachsene Rollenbilder von Männern und Frauen im Beruf, auf die Strukturen und die Kultur der Organisation und auf individuelles Verhalten von Männern und Frauen im Arbeitsleben. Diese Bereiche wiederum werden beeinflusst von den männlichen und weiblichen Rollenbildern in der Gesellschaft als Ganzes und in Partnerschaft und Familie als Teil davon. Auf Basis dieses Gesamtblicks möchte die Gleichstellungsarbeit der Bucerius Law School zu einer gleichberechtigten Teilhabe und dem Abbau von Nachteilen für beide Geschlechter im Rahmen ihres Einflussbereichs Hochschule beitragen.

Um die drei oben (Punkt C.) genannten Ziele zu erreichen, setzt die Hochschule im Zeitraum dieses Gleichstellungsplans verschiedene Maßnahmen um.

- I. Außendarstellung der Hochschule als für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv
 1. Bei den Infoveranstaltungen wird darauf geachtet, dass auch Studentinnen die Hochschule gemeinsam mit der Hochschulkommunikation vorstellen.
 2. Auf Nachfrage von außen kann es auch Infoveranstaltungen speziell für Schülerinnen mit ihren Eltern geben (ohne dass Schüler davon ausgeschlossen werden, doch der Fokus ist auf Schülerinnen).
 3. Die Hochschulkommunikation und die Gleichstellungsperson unterstützen studentische Initiativen bei der gendersensiblen Außendarstellung und Konzeption von Maßnahmen.

- II. Bewerbungsverfahren der Bucerius Law School
 1. Die Hochschule bindet mehr weibliche Prüferinnen im mündlichen Auswahlverfahren ein (von aktuell 34 % auf 45 % in 2021).
 2. Am schriftlichen Auswahlverfahren sollten zukünftig 50 % Frauen teilnehmen. Dies würde den in der Vergangenheit aufgetretenen geschlechterspezifischer Abweichungen im schriftlichen Auswahlverfahren begegnen. Der Anteil an Studentinnen kann sich so bei mind. 40 % einpendeln.

III. Stellenbesetzungen

1. Die Hochschule wirkt durch Ihre Präsidentin und die Professorinnen und die Professoren bei Lehrstuhlbesetzungen darauf hin, dass alle Möglichkeiten der Einstellung von Frauen ausgeschöpft werden, um der zahlenmäßigen Unterrepräsentanz (s.o.) zu begegnen.
2. Die Lehrstuhlinhaberinnen und Lehrstuhlinhaber bemühen sich, dass der Anteil von Frauen und Männern innerhalb des wissenschaftlichen Mittelbaus bei gleicher Qualität ausgewogen ist (mindestens 40:60).
3. In Bezug auf die Punkte 1 und 2 sollen Ausschreibungstexte geschlechtergerecht formuliert sein und bei Berufungen zügig an fachspezifische Frauenverteiler weitergeleitet werden und weitere Netzwerke von Wissenschaftlerinnen über die Ausschreibung informiert werden. Auch die persönliche Ansprache potentieller Bewerberinnen bzw. entsprechend qualifizierter Kandidatinnen wird empfohlen. Stellenbeschreibungen werden mit einem Hinweis versehen, der Frauen zur Bewerbung besonders auffordert. Eine gesetzliche Verpflichtung, dem zahlenmäßig unterlegenen Geschlecht bei gleicher Qualifikation den Vorzug zu geben (vgl. § 5 HmbGleIG und § 14 Abs. 3 HmbHG), besteht für die Bucerius Law School als private Hochschule nicht. Eine Dokumentation der Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen wird der Leitung der Berufungskommission nahegelegt. Für die Neubesetzung von Lehrstühlen wird von der Gleichstellungsperson ein Leitfaden erarbeitet.
4. Der Anteil an studentischen sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen und Assistentinnen wird als Teil der Jahresgespräche von der Hochschulleitung mit den Professorinnen und Professoren der Hochschule besprochen.

IV. Wissenschaftskarrierebezogene Förderung von Studentinnen

1. Seitens der Hochschulleitung werden nach dem LL.B. speziell die Absolventinnen angeschrieben und auf die Möglichkeit einer Promotion, Finanzierungsmöglichkeiten und Ansprechpartner hingewiesen.
2. Workshop „Ja, zur Promotion“: von einer Nachwuchswissenschaftlerin geleiteter Austausch zu den Möglichkeiten einer Promotion, die Für und Wider und die Karrierechancen mit Promotion; organisiert vom Promotionszentrum gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten.
3. Siehe auch Punkt VII 2.

V. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Hochschulangehörigen mit Kindern soll die Teilnahme an Sitzungen erleichtert werden. Daher wird von allen darauf geachtet, dass Sitzungen – jedenfalls im Wechsel - zu familienfreundlichen Zeiten enden, d.h. vor 16:00 Uhr. Zur besseren Planbarkeit für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit familiären Verpflichtungen ist auch denkbar, einen Nachmittag, z.B. den Mittwoch, für alle hochschulinternen Nachmittagsitzungen vorzusehen.
2. Die Hochschule bemüht sich, die Kinder aller Mitglieder der Hochschule in der Kindertagesstätte unterzubringen.

VI. Übergreifend

1. Alle Mitglieder der Hochschule achten auf eine geschlechtergerechte Sprache. Hierfür wird ein Leitfaden von der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet. Die sprachliche Gestaltung wissenschaftlicher Texte, Publikationen, Skripten und dergleichen sowie der individuellen E-Mailkommunikation bleibt im alleinigen Ermessen der Verfasserinnen und Verfasser.
2. Alle Ordnungen der Hochschule werden mit Blick auf eine geschlechtergerechte Sprache überarbeitet.
3. In allen Abteilungen wird die geschlechterdifferenzierende Datenerhebung ausgebaut. Denkbar ist eine Erhebung der Zahlen aller Dozentinnen in extra-curricularen Veranstaltungen oder die Notenverteilung zu Beginn und zum Ende des Studiums in Bezug auf Studenten und Studentinnen.
4. Die Gleichstellungsperson wird interne Umfragen zu allen Bereichen von Gleichstellung (Gender, Diversity, Beruf & Familie) durchführen und umfassend an dem Thema weiterarbeiten.
5. Die Gleichstellungsperson berichtet jährlich auf der Klausurtagung der Hochschule, dem Mitarbeiterforum, der Studierendenvertretung, und der Abteilungsleiterrunde.
6. Die Gleichstellungsperson vernetzt sich mit den anderen Gleichstellungspersonen in Hamburg und den angrenzenden Bundesländern. Denkbar ist die Einrichtung eines zwei Mal im Jahr stattfindenden Stammtischs der Gleichstellungspersonen privater (Fach-) Hochschulen.

VII. Berufs- und karrierebezogene Fördermaßnahmen der Gleichstellungsperson mit Budgetrelevanz

1. Workshops zur Erhöhung der Gendersensibilität
In 2017 werden von der Gleichstellungsperson zwei Workshops erstmals als Pilot angeboten und bei erfolgreicher Evaluation fortgeführt oder durch ein vergleichbares Angebot ersetzt. Einer dieser Workshops wird durch eine externe Kraft durchgeführt, der andere von der Gleichstellungsperson selber. Sie richten sich an alle Mitglieder des wissenschaftlichen Bereichs der Hochschule. Die Kosten dieses Workshops werden mit 2.200 Euro / Jahr eingeplant.
2. Kamingespräche
Die Gleichstellungsperson lädt Wissenschaftlerinnen, die sich aus einem anderen Grund bereits an der Hochschule aufhalten, zu einem Karriere-Kamingespräch über die Wissenschaftskarriere ein (2 -3 Abende / Jahr). 12 Studentinnen oder Doktorandinnen können daran teilnehmen. Es werden die Kosten für Brezeln und Wein und ggfs. eine Übernachtung der Referentin übernommen (500 Euro / Jahr).
3. Programm „GenderMento“
Ziel: Definition und Erarbeitung neuer Rollenbilder für Männer und für Frauen in Beruf & Partnerschaft / Familie jenseits von Stereotypen
 - a. Offen für 5 Personen (Studierende, Promovierende) / Jahr
 - b. Kostenzuschuss in Höhe von 500 Euro pro Person und Jahr für die Teilnahme an externen Veranstaltungen zu Gender (2.500 Euro / Jahr)
 - c. Kostenübernahme von 2 Kompaktsitzungen mit einer/m Karriere Coach à 600 Euro pro Person und Jahr (3.000 Euro / Jahr)
 - d. Mentoring Programm und Kostenzuschuss für drei Treffen mit der Mentorin oder dem Mentor Höhe von maximal 500 Euro pro Person und Jahr (2.500 Euro / Jahr).
4. Die Durchführung dieser Maßnahmen umfassen pro Jahr einen Betrag von (ohne die Personalkosten des Bereichs Gleichstellung):

• Workshops	2.200
• Kamingespräche	500
• GenderMento	8.000

10.700 Euro / Jahr.

Dieses Budget soll ab 2017 sukzessive aufgebaut werden.



Gleichstellungsplan der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Hamburg für die Jahre 2016-2020

Präambel

Das Hamburgische Hochschulgesetz vom 18. Juli 2001 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 Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg vom 30.10.1997 und 18.12.1997.

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 können. Die Umsetzung des Planes soll dazu beitragen, den fairen und gleichberechtigten Umgang mit Diversity sicherzustellen und jeglicher Diskriminierung entgegenzuwirken.

Die Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer und die Beseitigung von bestehenden Nachteilen ist 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 1.10.2015)

	Gesamt	W	M	Frauenanteil in %	Frauenanteil im Jahr 2012
Studierende	3562	2057	1505	57,7%	k.A.
Graduate Schools	92	43	49	46,7%	k.A.
Doktorandinnen und Doktoranden	468	229	239	48,9%	k.A.
Professorinnen und Professoren	24	3	21	12,5%	16%
Juniorprofessorinnen und -professoren	8	3	5	37,5%	40%
Wissenschaftliches Personal § 28 Abs. 1	72	35	37	48,6%	k.A.
Wissenschaftliches Personal § 28 Abs. 2	3	1	2	33,3%	k.A.
Wissenschaftliches Personal § 28 Abs. 3	26	17	9	65,4%	k.A.
davon unbefristet, § 28 Abs. 3		2	4	33,3%	k.A.

(1) Der zum 1.10.2015 durchgeführten Bestandsaufnahme an der Fakultät ist zu entnehmen, dass Frauen an der Fakultät in einigen Qualifikationsphasen, einschließlich der Promotion, nicht mehr unverhältnismäßig unterrepräsentiert sind. Vielmehr ist der weibliche Anteil unter den Studierenden sogar deutlich höher (57,7 %) als der der männlichen Studierenden. Allerdings ist auf Promotionsebene der Anteil der Promovendinnen geringer als der der Promovenden (48,9%), es besteht jedoch auch auf Promotionsebene ein annähernd paritätisches Geschlechterverhältnis. Es gilt, dieses Ergebnis auch in den kommenden Jahren beizubehalten.

(2) Ein erhöhter Handlungsbedarf besteht jedoch weiterhin im Bereich des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses. Der Anteil von Professorinnen ist unverändert gering an der Fakultät (12,5%), auch die Juniorprofessuren sind mit weniger Frauen als Männern besetzt (37,5%). Dies gilt es durch gezielte Maßnahmen in den nächsten Jahren zu ändern.

B. Verantwortlichkeit

I. Verantwortlichkeit der Fakultätsleitung

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

Das Gleichstellungsreferat unterstützt die Fakultät bei der Herstellung struktureller Chancengleichheit. Es besteht aus vier Personen: einer/einem Gleichstellungsbeauftragten, einer Stellvertreterin oder einem Stellvertreter, einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder einem wissenschaftlichen Mitarbeiter sowie einer studentischen Hilfskraft. Die wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. der wissenschaftliche Mitarbeiter sowie die studentische Hilfskraft werden von der/dem Gleichstellungsbeauftragten sowie der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter ausgewählt.

1. Präsenz

Das Gleichstellungsreferat hat an der Fakultät und auf Universitätsebene Präsenz zu zeigen. Dazu bietet es u.a. regelmäßige Sprechstunden für Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät an. Der Kontakt zu den Studierenden wird auch über die Fachschaft sichergestellt; im Rahmen der Orientierungseinheit für Studierende des ersten Semesters wird das Referat zudem vorgestellt.

2. Wahl

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter werden durch den Fakultätsrat für die Dauer von 2 Jahren gewählt. Mindestens eine dieser beiden Personen muss weiblichen Geschlechts sein. Es ist auf eine paritätische Besetzung des Referates hinzuwirken.

3. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten bzw. des Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die/der Gleichstellungsbeauftragte hat an den Sitzungen der Gleichstellungsbeauftragten auf universitärer Ebene teilzunehmen und die Fakultät dort zu repräsentieren. Sie/er nimmt an den Sitzungen des Fakultätsrats teil. In Ausnahmefällen kann auch die Stellvertreterin oder der Stellvertreter diese Termine wahrnehmen.

(2) 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.

(3) 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.

(4) Zu den Dekanatssitzungen wird die/der Gleichstellungsbeauftragte hinzugezogen, wenn gleichstellungsrelevante Fragen zu beraten und zu entscheiden sind.

(5) Bei der Umsetzung der Maßnahmen nach Abschnitt C wird die/der Gleichstellungsbeauftragte von der Fakultät nach Ziffer 4 Abs. 1 unterstützt.

4. Unterstützung durch die Fakultät

(1) Das Gleichstellungsreferat erhält eine Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. eines wissenschaftlichen Mitarbeiters gemäß § 28 Abs. 1 HmbHG mit 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden insbesondere zur Koordination der Programme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, sowie Hilfskraftmittel im Umfang von 2.400 €/Jahr.

(2) Der/dem Gleichstellungsbeauftragten wird eine Reduktion des Lehrdeputats von 2 SWS pro Semester gewährt, der Stellvertreterin bzw. dem Stellvertreter eine Reduktion von 1 SWS pro Semester.

C. Strukturschaffende Maßnahmen

I. Stellen und Stipendien

1. Struktur- und Entwicklungsplanung

Die Fakultätsleitung wirkt auf sämtlichen universitären Ebenen, insbesondere bei der Beratung des Struktur- und Entwicklungsplanes, darauf hin, die Verankerung geschlechtsspezifischer Forschungsfragen in 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

(1) 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 Netzwerkbildung und sollen den Austausch fördern.

(2) Insbesondere umfasst das Programm 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.

(3) Zudem wird ein Mentoring-Programm für Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen und Doktorandinnen während der Qualifikationsphase eingerichtet. Nicht Gegenstand des Programmes soll 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 insgesamt 5.000 € für die Laufzeit dieses Planes eingesetzt.

(4) Außerdem wird für Frauen ein Habilitationsförderungsprogramm in Form eines Habilitationsstipendiums eingerichtet. Dieses dient der Vorbereitung eines Habilitationsvorhabens im angemessenen Umfang, so dass 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 Ham-

burg, beispielsweise entsprechend des KNU Post Doc-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 vier Jahre Förderung zur Verfügung, welche flexibel je nach Bedarf und nach Qualifikation vergeben werden.

(5) Zusätzlich gewährt die Fakultät Doktorandinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen jährlich ein zusätzliches 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.

(6) Synergien mit anderen Programmen, insbesondere auf Universitätsebene, werden hergestellt.

3. Promotionsstipendien und Promotionspreis für Promotionen mit Bezug zu Geschlechterstudien

(1) 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 drei Stipendien 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 Bewerberin bzw. des Bewerbers sowie der Qualität des Promotionsvorhabens auch soziale Belange berücksichtigt werden. Jedes Jahr wird eines dieser Stipendien auf Vorschlag des Gleichstellungsreferates durch das Dekanat vergeben, die Laufzeit beträgt bis zu drei Jahre. Die Höhe der Förderung orientiert sich an den Abschlussstipendien der Universität.

(2) Um die wissenschaftliche Debatte zu gender- und gleichstellungsrelevanten Fragen in der Rechtswissenschaft zu fördern, wird zudem alle zwei Jahre – unabhängig von dem Geschlecht der bzw. des Promovierenden – ein Promotionspreis für ein abgeschlossenes Promotionsvorhaben mit Genderbezug vergeben. Die Vergabe erfolgt durch das Dekanat auf Vorschlag des Gleichstellungsreferates und wird nach der Qualität der Doktorarbeit, bspw. ausgewiesen durch zwei Gutachten von Professorinnen und Professoren, vergeben. Der Preis wird als Druckkostenzuschuss i.H.v. 3.000 € ausgeschrieben.

II. Veranstaltungsförderung

(1) Die Fakultät wirkt darauf hin, dass Veranstaltungen im Bereich der gender- und gleichstellungsspezifischen Forschung und Lehre angeboten werden. Sie stellt hierfür einen Betrag von 10.000 € jährlich 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 gleichstellungsspezifischen Fragen an. Diese sollen insbesondere in Form einer Schlüsselqualifikationsveranstaltung sowie einer Veranstaltung zum Erwerb des Grundlagenscheins 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- bzw. gleichstellungsspezifischen Oberthema, zu dem mehrere kleinere Veranstaltungen wie etwa Vorträge und Workshops angeboten werden. Für den Studientag stehen 5.000 € des oben genannten Gesamtbetrages bereit.

b) In der Schlüsselqualifikationsveranstaltung „Genderkompetenz“ werden grundlegende Konzepte und Diskurse der Gendertheorie vermittelt, wobei auch der juristische Bezug herzustellen ist.

c) Die Veranstaltung im Rahmen des Grundlagenfachs bietet eine Einführung in die rechtliche Gender-Wissenschaft.

d) In der praxisbezogenen Veranstaltungsreihe „Praktikerinnen bzw. Praktiker im Gespräch“ berichten Praktikerinnen bzw. Praktiker 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.

(3) Hinzu kommen weitere Veranstaltungen, die im Ermessen des Gleichstellungsreferates stehen.

III. Ausstattung der Bibliothek

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

IV. Sprachliche Gleichbehandlung

(1) Im allgemeinen Schriftverkehr 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.

(2) Um die Anforderung aus Abs. 1 besser und einheitlicher umsetzen zu können, erarbeitet das Gleichstellungsreferat hierzu eine Handreichung für die Fakultät.

D. Vorgaben bei Stellenbesetzungen

I. Professuren

1. Personalplanung

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

2. Ausschreibung und Berufungsverfahren

(1) 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) 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.

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

II. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Die Fakultät strebt auch weiterhin eine geschlechterparitätische Besetzung der Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus in der Fakultät an. Die Professorinnen und Professoren 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.

(2) Die Ausschreibungen dieser Stellen sind gleichzeitig mit der Veröffentlichung per Email an die/den Gleichstellungsbeauftragte/n zu senden. Diese/r versendet die Ausschreibung über einen Verteiler an geeignete Stellen, etwa die juristischen Fakultäten anderer Hochschulen oder gängige Verteiler und Online-Portale (z.B. DJB).

(3) In den Personalauswahlkommissionen soll wenigstens eine Frau mitwirken.

(4) Die Besetzung von Mittelbaustellen mit Frauen wird im Rahmen von LOMI weiterhin besonders berücksichtigt.

E. Förder- und Unterstützungsmaßnahmen für Fakultätsangehörige mit Kindern

I. Bibliothek

Zur Unterstützung von Studierenden oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern schafft die Bibliothek besondere Ausleihbedingungen. Den Betroffenen wird, soweit möglich, ein Heimzugang zu den Datenbanken verschafft.

II. Kinderbetreuung

Reguläre Kinderbetreuung versagt unter anderem dann, wenn beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwingend Aufgaben außerhalb der regulären Dienstzeiten übernehmen müssen, z.B. bei Dienstreisen oder bei Veranstaltungen am Wochenende oder in den Abend- und Nachtstunden. Es müssen dann an den Bedürfnissen der Kinder und der Eltern orientierte zusätzliche individuelle Betreuungsangebote geschaffen werden, die mit zum Teil erheblichen Kosten verbunden sind. Hierfür stellt die Fakultät pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter 300 € pro Semester zur Verfügung, so dass eine Kinderbetreuung in derartigen Notfallsituationen selbst organisiert werden kann. Die Beantragung erfolgt auf Vorschlag des Gleichstellungsreferates beim Dekanat.

III. Sitzungszeiten

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

Die regelmäßige Evaluation geschlechterspezifischer 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 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler erfolgt jedes zweite Jahr durch das Gleichstellungsreferat.



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG
FAKULTÄT
FÜR RECHTSWISSENSCHAFT



BUCERIUS LAW SCHOOL
HOCHSCHULE FÜR RECHTSWISSENSCHAFT

Weiterführende Links:

Gleichstellung an der Bucerius Law School:

<https://www.law-school.de/deutsch/die-hochschule/gleichstellung/>

Zahlen und Fakten zur Bucerius Law School:

<https://www.law-school.de/deutsch/die-hochschule/zahlen-und-fakten/#c764>

Gleichstellung an der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Hamburg:

<https://www.jura.uni-hamburg.de/die-fakultaet/gremien-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte.html>

Daten und Fakten zur Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Hamburg:

<https://www.jura.uni-hamburg.de/die-fakultaet/daten-und-fakten.html>

Hamburgische Studie: (Geschlechter-) Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen

<https://www.jura.uni-hamburg.de/media/ueber-die-fakultaet/gremien-und-beauftragte/broschuere-gleichstellung.pdf>

Auch an der Universität Frankfurt und der Freien Universität Berlin sind Leitfäden entwickelt worden, die praktische Hilfestellung bei geschlechtergerechter Sprache liefern.

<https://www.jura.uni-frankfurt.de/68282135/Handreichung-geschlechtsneutrale-Fallgestaltung- 2 .pdf>

http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/_content/pdf/Valentiner-2018.pdf