

Gleichstellungs-/Frauenförderplan der Fakultät für Rechtswissenschaft für die Jahre 2007-2011

Präambel

Das Hamburgische Hochschulgesetz (Juli 2001) formuliert in § 3 Abs. 4 den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen. Eine weitere Orientierung bieten die mit der Ratifizierung durch die Bundesregierung des Amsterdamer Vertrages geltenden Gender Mainstreaming-Grundsätze des Europarates.

Die Fortschreibung des Gleichstellungs-/Frauenförderplans erfolgt nach den Vorgaben der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg vom 30.10.1997 und 18.12.1997. Ziel des Gleichstellungs-/Frauenförderplans der juristischen Fakultät ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männer im Hochschulbereich zu verwirklichen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen.

Die Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer und die Beseitigung von bestehenden Nachteilen wird in alle Aufgabenbereiche und auf jeder Entscheidungsebene integriert. Deshalb wird bei der Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung von Maßnahmen die Auswirkung dieser Maßnahmen auf Frauen und Männern analysiert und in die Entscheidungsfindung mit einbezogen. Darüber hinaus fördert die Fakultät die Darstellung und Vermittlung von Fragestellungen der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre. Die Umsetzung dieses Gleichstellungsplans ist unter der Gesamtaufsicht des Dekanats Aufgabe aller Fakultätsmitglieder, die zu diesem Zweck mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät zusammenarbeiten.

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.

Das Dekanat ist dem Fakultätsrat gegenüber zum Ende des Jahres zum Bericht über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Ziele verpflichtet.

II. Strukturschaffende Maßnahmen

Um die Verankerung geschlechtsspezifischer Forschungsfragen in der Fakultät zu gewährleisten (u.a. Evaluation von Gesetzgebungsverfahren bzgl. geschlechtsspezifischer Rechtsfolgen, Rechtstheorie und Rechtswirklichkeit im Familienrecht sowie Entwicklung und Ausbau von Genderkompetenz bei den Studierenden) beabsichtigt die Fakultät, eine Juniorprofessur den geschlechtsrelevanten Fragen in Forschung und Lehre zu widmen.

Zur Förderung von hervorragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen möchte die Fakultät ab Mitte 2007 ein Stipendium für die Dauer von jeweils sechs Monaten ausschreiben, das die Stipendiatin in die Lage versetzen soll, in dieser Zeit Projektmittel bzw. Mittel zur Finanzierung der eigenen Stelle einzuwerben. Dieses Stipendium dient neben den fakultätseigenen Stellen (wissenschaftliche Mitarbeiter/Post-Doc) der zusätzlichen Gewinnung hoch qualifizierter Frauen für den wissenschaftlichen Bereich. Zur Betreuung der Stipendiatin benennt die Fakultät für die Zeit der Antragstellung einen geeigneten Professor oder eine geeignete Professorin zur Betreuung und Unterstützung der Stipendiatin. Darüber hinaus will die Fakultät aus den Mitteln des Gleichstellungsförderfonds mehrjährige Stipendien zur Förderung von Promotions- und Habilitationsvorhaben zur Verfügung stellen, die insbesondere Frauen mit Kindern zugute kommen sollen.

III. Richtlinien zur Stellenbesetzung

1. Professuren und Juniorprofessuren

a) Personalplanung

Aktuell sind an der Fakultät 3 Professorinnen beschäftigt, was einem Anteil von 10.3 % an allen Professuren entspricht. Für den Zeitraum von 2007 bis 2011 sind nach dem Personalentwicklungsplan für die Fakultät insgesamt 10 W2- und W3 – Professuren sowie etwa 5 Juniorprofessuren neu zu besetzen. Mit der Ausschreibung dieser Stellen strebt die Fakultät nunmehr eine Erhöhung des Anteils von Frauen auf insgesamt ca. 20% in der Fakultät an, nachdem die Vorgaben im letzten Plan sich als unrealistisch erwiesen haben. Die Fakultät wirkt darauf hin, dass die Berufungskommissionen alle Möglichkeiten zur Berufung qualifizierter Frauen ausschöpfen.

b) Ausschreibung und Berufungsverfahren

Um möglichst frühzeitig Frauen zu einer Bewerbung zu motivieren sollen, unabhängig von der bundesweit öffentlichen Ausschreibung, geeignete Kandidatinnen gewonnen werden. Um dies zu gewährleisten, stellt die Fakultät den Berufungskommissionen eine Checkliste zur Verfügung, welche die Schritte zur Findung geeigneter Bewerberinnen enthält. Bzgl. der Bekanntmachung der Ausschreibung betrifft dies unter anderem deren Versendung an:

- die juristischen Fakultäten anderer Universitäten und Hochschulen
- die fachspezifischen Vereinigungen (Strafrechtslehrervereinigung, Vereinigung der deutschen Staatsrechtler sowie die Zivilrechtslehrervereinigung)
- den Juristinnenbund sowie an
- fachspezifische Institute (z.B. MPI)

Ausschreibungen werden vor ihrer Veröffentlichung der Gleichstellungsbeauftragten zugeleitet, um ihr die Möglichkeit zu geben, geeignete Kandidatinnen anzusprechen. Die Fakultät wird einen Berufungsbeauftragten oder eine Berufungsbeauftragte benennen, der/die in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten auch auf die Einhaltung der in diesem Plan vorgesehenen Maßnahmen achtet.

Weiterhin sind die Mitglieder der Berufungskommissionen angehalten, ihnen persönlich bekannte Kandidatinnen gezielt auf eine mögliche Bewerbung aufmerksam zu machen.

Die Fakultät wird eine Datenbank potentieller Bewerberinnen erstellen, auf die im Rahmen der Ausschreibung zurückgegriffen wird, um auch die hier registrierten Bewerberinnen gezielt auf eine Bewerbung hin anzusprechen.

Die Fakultät strebt an, Berufungskommissionen zur Hälfte mit Frauen zu besetzen. Soweit möglich sollen sich darunter zwei Professorinnen befinden. Angesichts des geringen Frauenanteils unter den Professoren bemüht sich die Fakultät als auswärtige Kommissionsmitglieder bevorzugt Frauen zu gewinnen.

2. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

a) Personalplanung

Zur Zeit sind 30 der 71 vorhandenen wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 42.3% entspricht. Mit der Ausschreibung neu zu besetzender Stellen strebt die Fakultät eine insgesamt paritätische Besetzung der Mitarbeiterstellen in der Fakultät an. Auch

hier sind die Lehrstuhlinhaber und Lehrstuhlinhaberinnen angehalten, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um qualifizierte Frauen zu gewinnen.

b) Ausschreibung und Personalauswahlverfahren

Um dies zu gewährleisten, sind Stellenausschreibungen gezielt an andere Institutionen, wie die juristischen Fakultäten anderer Universitäten und Hochschulen, weiterzuleiten. Die Lehrstuhlinhaber und –inhaberinnen sind angehalten, schon bei Kenntnis einer bevorstehenden Ausschreibung, geeignete Kandidaten und Kandidatinnen aus dem Umfeld der Lehre bzw. aus dem Kreis studentischer Mitarbeiter/innen auf die Möglichkeit einer Bewerbung aufmerksam zu machen. Die Ausschreibungen dieser Stellen sind in der Regel zwei Wochen vor Veröffentlichung der Gleichstellungsbeauftragten bekannt zu geben.

In den Personalauswahlkommissionen wird eine hälftige Besetzung mit Frauen angestrebt.

IV. Fördermaßnahmen für Studierende und Nachwuchswissenschaftler/innen

Die Fakultät fördert die Durchführung von Veranstaltungen zum Zweck des Prüfungs- und Bewerbungstrainings.

Die Fakultät begrüßt und fördert die Einrichtung von regelmäßig stattfindenden Doktoranden-Kolloquien, die auch speziell der Förderung von Darstellungs- und Präsentationstechniken sowie der Befähigung zum wissenschaftlichen Diskurs dienen.

Zur speziellen Förderung von Studierenden und Mitarbeitern/innen mit Kindern schafft die Fakultät die Möglichkeit, eines Home-Zugangs zum Campus-Netz inkl. aller dort verfügbaren Datenbanken, soweit die Studierenden und Mitarbeiter/innen über das notwendige technische Equipment (Computer/Modem etc.) verfügen.

V. Spezifische Lehrveranstaltungen

Die Fakultät bemüht sich, frauenspezifische Aspekte des Rechts und der Jurisprudenz sowie die Entwicklung von Genderkompetenz bei allen Studierenden stärker zum Gegenstand der Lehre zu machen und das Bewusstsein der Studierenden für diesbezügliche Fragen zu schärfen.

Die Fakultät stellt 2 SWS Lehrauftragsmittel für eine Lehrveranstaltung zur Verfügung, die sich unter rechtlichen Aspekten mit einem gleichstellungsrelevanten Thema befasst. Weiterhin verstärkt die Fakultät ihre Zusammenarbeit mit der Anwaltskammer, um geeignete Mitglieder zur Durchführung von Lehrveranstaltungen zu gewinnen, die sich speziell der Thematik der besonderen Stellung der Frau im Mandat zuwenden, um hierdurch den Studierenden auch praktische Kompetenzen zu vermitteln.

Geplant sind Gastvorträge zu geschlechterspezifischen Themen, deren Inhalte sich u.a. an den – in den regelmäßigen Evaluationen offen gelegten – Bedürfnissen ausrichten. Dazu werden als Dozierende sowohl Praktiker/innen als auch Wissenschaftler/innen eingeladen. Im Rahmen dieser Vorträge wird u.a. besonderer Wert darauf gelegt, Dozentinnen zu gewinnen, die gleichzeitig eine Vorbildfunktion für weibliche Studierende wahrnehmen können.

VI. Evaluation

Die regelmäßige Evaluation geschlechterspezifischer Bedürfnisse und Problemlagen ist Voraussetzung für eine adäquate Umsetzung und Anpassung der im vorliegenden Gleichstellungsplan dargelegten Fördermaßnahmen. Diese Evaluation – als standardisierte Befragung der Studierenden und Nachwuchswissenschaftler/innen – soll jährlich erfolgen.

VII. Fakultätseigener Gleichstellungsförderfond

Die Fakultät richtet einen Gleichstellungsförderfond ein, der zur Finanzierung der in diesem Plan ausgeführten Fördermaßnahmen und zur Herstellung der Chancengleichheit genutzt wird. Die finanzwirksamen Maßnahmen dieses Planes sind Teil des Förderfonds. Die Fakultät ist bemüht, darüber hinaus Mittel für die Aufstockung des Gleichstellungsförderfonds zu akquirieren.

VIII. Gleichstellungsbeauftragte

1. Wahl

Die Gleichstellungsbeauftragte sowie deren Stellvertreterin werden durch den Fakultätsrat für die Dauer von 3 Jahren gewählt.

2. Beteiligung an Gremien der Fakultät

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien und Ausschüsse der Fakultät. Die Gleichstellungsbeauftragte wird zu den Sitzungen des Dekanats hinzugezogen, wenn gleichstellungsrelevante Fragen zu beraten und zu entscheiden sind.

a) Fakultätsrat

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält die Einladungen, Protokolle und Tischvorlagen der Fakultätsratsitzungen einschließlich des nicht-öffentlichen Teils.

b) Berufungskommissionen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Phasen des Berufungsverfahrens einzubeziehen. Sie ist insbesondere über das möglicherweise vorzeitige Ausscheiden von Bewerberinnen (mangels Qualifikation oder bei Rücknahme der Bewerbung) frühzeitig zu informieren, um auch im laufenden Berufungsverfahren weiterhin geeignete Nichtbewerber anzusprechen.

c) Sonstige Gremien

Die sonstigen Gremien und Ausschüsse der Fakultät geben der Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, an Sitzungen teilzunehmen. Zur Wahrnehmung der o.g. Rechte informieren die Ausschüsse die Gleichstellungsbeauftragte über Inhalte und Protokolle der Sitzungen.

3. Unterstützung durch die Fakultät

Der Gleichstellungsbeauftragten werden zur Unterstützung ihrer laufenden Tätigkeit Hilfskraftmittel im Umfang von 20h/Monat zur Verfügung gestellt.