



Universität Potsdam · August-Bebel-Str. 89 · 14482 Potsdam

Juristische Fakultät
Chancengleichheitskommission
(CGK)

Juliane Thom
Maria Augustin
Elisa Nowak

Mail: gba-jurfak@uni-potsdam.de

Datum: 27.05.2015

Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät der Universität Potsdam 2015 bis 2018



Inhaltsverzeichnis

RECHTSGRUNDLAGEN UND PRÄAMBEL	4
A. BESTANDSAUFNAHME	6
I. Hochschullehrerinnen und –lehrer (Professuren, Hochschuldozenturen, Juniorprofessuren), Honorarprofessuren, Privatdozenturen, Lehrbeauftragte	7
1. Professuren, Hochschuldozenturen, Juniorprofessuren	7
a. Rückgang des Frauenanteils.....	7
b. Vergleich mit den anderen Juristischen Fakultäten in Berlin und Brandenburg.....	8
c. Berufungsverfahren.....	8
2. Honorarprofessuren	9
3. Privatdozenturen	9
4. Nebenberuflich tätiges wissenschaftliches Personal.....	9
II. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wissenschaftliche Hilfskräfte	10
1. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	10
2. Wissenschaftliche Hilfskräfte.....	10
III. Promotionen und Habilitationen	10
1. Abgeschlossene Promotionen	10
2. Abgeschlossene Habilitationen.....	10
IV. Studierende	11
1. Studierendenzahlen	11
2. Abschlüsse	11
a. Absolventen der ersten juristischen Prüfung im Zeitraum 2010 bis 2013.....	12
b. Absolventen des Masterstudiengangs im Zeitraum 2011 bis 2015.....	12
3. Mentoring-Programm.....	12
V. Auszeichnungen: Wolf-Rüdiger-Bub Preis.....	13
VI. Nichtwissenschaftliches Personal.....	13
VII. Zusammenfassung	13
B. ZIELVORGABEN ZUR GLEICHSTELLUNG	16
C. MAßNAHMENKATALOG FÜR DIE EINZELNEN STATUSGRUPPEN	18
I. Maßnahmen zur Gleichstellung von Hochschullehrerinnen und –lehrern (Professuren, Hochschuldozenturen, Juniorprofessuren), Honorarprofessuren, Privatdozenturen, Lehrbeauftragte	18
1. Im Rahmen der Ausschreibung:	18
2. Im Rahmen des Auswahlverfahrens:	19
3. Nach der Berufung:.....	19

II. Maßnahme zur Gleichstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie wissenschaftlichen Hilfskräften	20
III. Maßnahmen zur Gleichstellung von Promovierenden und Habilitierenden.....	20
IV. Maßnahmen zur Gleichstellung von Studierenden.....	21
V. Maßnahmen zur Gleichstellung für das nichtwissenschaftliche Personal.....	23
VI. Allgemeine Maßnahmen.....	23
VII. Berichterstattungspflicht, Evaluation und Gleichstellungsarbeit	23
D. SCHLUSSBEMERKUNGEN	24

RECHTSGRUNDLAGEN UND PRÄAMBEL

Gemäß Art. 3 Abs. 2 GG fördert der Staat die staatliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Verwirklichung dieser Ziele enthält das Brandenburgische Landesgleichstellungsgesetz (BbgLGG, zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes am 05.12.2013) allgemeine Vorgaben für den öffentlichen Dienst.

Zusätzlich ist in § 7 des brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) der Gleichstellungsauftrag verankert, nach welchem die Universität Potsdam zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Bereichen verpflichtet ist.

Mit vorliegendem Plan zur Gleichstellung der Geschlechter setzt sich die Juristische Fakultät in Umsetzung des § 3 Abs. 3 und Abs. 4 BbgHG sowie der Frauenförderlinien, welche die Universität Potsdam am 11. November 1999 erlassen hat, das Ziel, die strukturelle Benachteiligung und Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und die Gleichstellung von Männern und Frauen aktiv zu fördern.

Der nun aktualisierte Gleichstellungsplan (Geltungszeitraum 2015 bis 2018) ersetzt den Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät der Universität Potsdam vom 06.07.2011.

Die Juristische Fakultät sieht Gleichstellung als Chancengleichheit aller Fakultätsangehöriger in Forschung, Studium, Lehre und Verwaltung an. Um dies zu gewährleisten, sollen Fakultätsangehörige keinesfalls aufgrund eines der nachstehend genannten Punkte diskriminiert werden:

- Geschlecht
- Handicap (Behinderung)
- sexuelle Orientierung
- ethnische Herkunft
- Religion, Glaube, Weltanschauung
- Alter

Wertschätzung und Gleichbehandlung aller Fakultätsangehörigen sind oberstes Gebot für ein funktionierendes, produktives, akademisches Zusammenleben. Bestehende Nachteile müssen ausgeglichen werden, Qualifikationsmöglichkeiten und Arbeit entsprechend gleicher Chancen sind zu gewährleisten.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Zielvorgaben und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau von unausgewogenen Geschlechterverhältnissen an der Juristischen Fakultät.

In der Juristischen Fakultät wird daher langfristig in all jenen Statusgruppen eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt, in denen sie unterrepräsentiert sind. In den Bereichen, wo ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Statusgruppen schon erreicht ist, wird dessen Aufrechterhaltung angestrebt.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen, Frauen und Männer gleichermaßen, der Juristischen Fakultät. Das Dekanat trägt hierbei die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans und bezieht die Gleichstellungsbeauftragten aktiv als Sachverständige mit ein.

Die Formulierung gleichstellungsfördernder Maßnahmen setzt zunächst die Analyse der bestehenden Situation voraus. Der Gleichstellungsplan gliedert sich dementsprechend in drei Hauptteile:

- A. Bestandsaufnahme
- B. Zielvorgaben
- C. Maßnahmen

A. BESTANDSAUFNAHME

Im Folgenden legt die Juristische Fakultät nach Geschlecht und verschiedenen Bereichen differenzierte aktuelle Statistiken vor. Dabei werden auch die Zahlen aus dem Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät von 2001/2002 (soweit es möglich ist) und 2010/2011 noch einmal aufgeführt, sowie die damalige Zielvorgabe, sodass zum einen ein klares Fazit im nun vorliegenden Gleichstellungsplan gezogen werden kann. Zum anderen soll die neue Bestandsaufnahme den in der Folge zu formulierenden, aktuellen Zielen und Maßnahmen die notwendige tatsächliche Grundlage bieten.

Die Bestandsaufnahme erfolgt nach den Statusgruppen und folgenden Kriterien:

I. Hochschullehrerinnen und –lehrer (Professuren, Hochschuldozenturen, Juniorprofessuren), Honorarprofessuren, Privatdozenturen, Lehrbeauftragte

II. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wissenschaftliche Hilfskräfte

III. Abgeschlossene Promotionen und Habilitationen

IV. Studierende

V. Auszeichnungen: Wolf-Rüdiger-Bub Preis

VI. Nichtwissenschaftliches Personal

VII. Zusammenfassung

Der Analyse der Statusgruppen im Einzelnen wird eine Übersicht vorangestellt. Dieser Kurzüberblick vergleicht den Frauenanteil im Wintersemester 2010/2011 mit dem Frauenanteil im Sommersemester 2015:

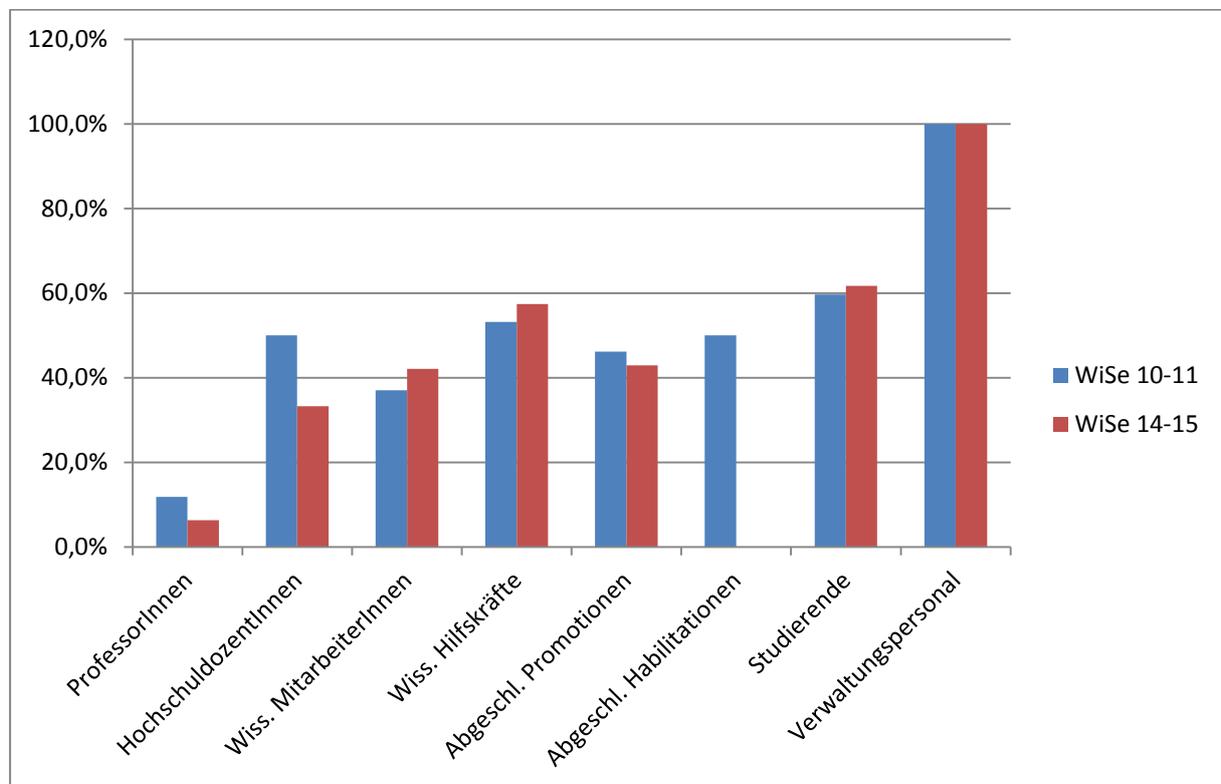
Kurzüberblick:	Anzahl der Frauen		Frauenanteil in Prozent	
	WiSe 10/11	SoSe 15*	WiSe 10/11	SoSe 15*
ProfessorInnen	2	1	11,8 %	6,3 %
davon C4/W3	1	1	7,7 %	8,3 %
davon C3/W2	1	0	33,3 %	0 %
davon W1 (Juniorprofessur)	0	0	0 %	0 %
HochschuldozentInnen	1	1	50,0 %	33,3 %
wiss. MitarbeiterInnen	17	16	37,0 %	42,1 %
wiss. Hilfskräfte	33	39	53,2 %	57,4 %
abgeschl. Promotionen	12	9	46,2 %	42,9 %
abgeschl. Habilitationen	1	0	50,0 %	0 %
Studierende	1.112	1.157**	59,7 %	61,7 %
Verwaltungspersonal	21	23*	100 %	100 %

* Stand: 01.04.2015

** Stand: 18.11.2014

Dieses Diagramm enthält den prozentualen Frauenanteil der einzelnen Statusgruppen im Wintersemester 2010/2011 und Wintersemester 2014/2015:

Diagramm: Kurzüberblick des prozentualen Frauenanteils



I. Hochschullehrerinnen und –lehrer (Professuren, Hochschuldozenturen, Juniorprofessuren), Honorarprofessuren, Privatdozenturen, Lehrbeauftragte

1. Professuren, Hochschuldozenturen, Juniorprofessuren

a. Rückgang des Frauenanteils

An der Juristischen Fakultät waren im Wintersemester 2010/2011 innerhalb von Professuren 17 Personen beschäftigt, zwei davon waren Frauen (11,8 %). Durch die nicht erfolgte Nachbesetzung einer Stelle gibt es im Wintersemester 2014/2015 an der Juristischen Fakultät nur noch 16 Professuren mit einer Frau, 6,3 %. Die 16 Professuren unterteilen sich in zwölf C4/W3, davon eine Frau- und zwei C3/W2-Professuren, darunter keine Frau. Es gibt eine Juniorprofessur, die von einem Mann gehalten wird. An der Juristischen Fakultät gibt es drei Hochschuldozenturen, darunter eine Frau.

Im Vergleich zum Bericht des Dekans der Juristischen Fakultät der Universität Potsdam vom 15.01.2002 lag der Frauenanteil in den Professuren damals bei 22,2 %. Mit einem Frauenanteil von 11,8 % war bereits zum Wintersemester 2010/2011 ein Rückgang des Frauenanteils um ca. 50 % zu verzeichnen.

Zum Sommersemester 2015 hat sich die Lage erneut verschlimmert. Durch die Neubesetzung der C3/W2-Professur mit einem Mann verbleibt an der gesamten Juristischen Fakultät lediglich eine C4/W3-Professur, die von einer Frau gehalten wird. Damit sinkt der Frauenanteil in den Professuren auf 6,3 %, was einen erneuten Rückgang des Frauenanteils um 50 % im Vergleich zum Wintersemester 2010/2011

bedeutet. Im Vergleich zum Jahr 2001/2002 ist damit ein Rückgang von immerhin ca. 72 % zu verzeichnen.

Folgende Tabelle stellt den Rückgang des Frauenanteils ausführlich in Zahlen dar:

Juristische Fakultät Universität Potsdam	Gesamt		Weiblich		Männlich		Frauenanteil	
	WiSe 10/11	SoSe 15*	WiSe 10/11	SoSe 15*	WiSe 10/11	SoSe 15*	WiSe 10/11	SoSe 15*
ProfessorInnen	17	16	2	1	15	15	11,8%	6,3%
davon C4/W3	13	12	1	1	12	11	7,7 %	8,3%
davon C3/W2	3	3	1	0	2	3	33,3%	0 %
davon W 1 (Junior-prof.)	1	1	0	0	1	1	0 %	0 %
HochschuldozentInnen	2	3	1	1	1	2	50,0 %	33,3 %

* Stand: 01.04.2015

An den anderen Fakultäten der Universität Potsdam ist der Frauenanteil in den Professuren **deutlich höher**. Zum Stichtag 01.10.2014 betrug die Anzahl **aller** Professoren an der Universität Potsdam 229, davon 65 Frauen (28,4 %). Damit ist im Vergleich zum Jahr 2010 ein gesamt Anstieg des Frauenanteils in den Professuren von immerhin ca. 6 % (Stichtag 1.10.2010: 22,0 %) zu verzeichnen, wobei sich **dieser Anstieg nicht an der Juristischen Fakultät widerspiegelt**.

b. Vergleich mit den anderen Juristischen Fakultäten in Berlin und Brandenburg

Im Vergleich zu den hauptamtlichen Professoren und Professorinnen an den anderen Juristischen Fakultäten in Berlin und Brandenburg ließen sich folgende Zahlen ermitteln:

	Gesamt	Weiblich	Männlich	Frauenanteil
Europauniversität Viadrina Frankfurt (Oder)	21	5	16	23,8 %
Freie Universität Berlin	25	7	18	28 %
Humboldt- Universität zu Berlin	28	9	19	32,1 %
Universität Potsdam	16	1	15	6,3 %

* Stand 23.01.2015 der jeweiligen Fakultätsseiten

Die Juristische Fakultät der Universität Potsdam befindet sich damit mit Abstand im **unteren Bereich** im Vergleich zu den anderen juristischen Fakultäten der Region.

c. Berufungsverfahren

Aus dem Bericht des Dekans über die Erfüllung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes der Juristischen Fakultät der Universität Potsdam 2011 bis 2014 ergab sich für die Berufungsverfahren folgendes Bild:

*Im Berichtszeitraum wurden folgende 3 Berufungsverfahren abgeschlossen, wobei **keine dieser Professuren mit einer Frau besetzt werden konnte**:*

- *W2 Professur Öffentliches Recht, insbesondere Besonderes Verwaltungsrecht und Verwaltungswissenschaften: Von den 33 Bewerbungen lagen nur 2 Bewerbungen von Frauen vor, die nicht dem Anforderungsprofil der Stelle entsprachen.*
- *W2-Professur Verwaltungsrecht, insbesondere Regulierungs- und Infrastrukturrecht: Unter den insgesamt 23 eingegangenen Bewerbungen gab es 2 Bewerbungen von Frauen, die nicht dem Anforderungsprofil der Stelle entsprachen.*
- *Juniorprofessur für Öffentliches Recht und Steuerrecht: Es gab nur 5 Bewerbungen, darunter eine weibliche Bewerberin, die allerdings mit ihrem Studienabschluss (BWL) nicht der Stellenanforderung entsprach.*
- *Lehrstuhlvertretungen wurden im Berichtszeitraum in erster Linie gem. den Festlegungen der Uni Potsdam durch die jeweils Erstplatzierten auf der Berufungsliste wahrgenommen.*
- *Der Lehrstuhl für Öffentliches Recht, insbesondere Staatsrecht, Europa- und Völkerrecht sowie Europäisches Wirtschaftsrecht und Wirtschaftsvölkerrecht wurde im WiSe 2014/2015 während des Erziehungsurlaubs des Lehrstuhlinhabers durch eine Privatdozentin vertreten.*

2. Honorarprofessuren

An der Juristischen Fakultät wurde in den Jahren 2011 bis 2014 ein männlicher Lehrbeauftragter zum Honorarprofessor bestellt. Leider beträgt somit auch hier der Frauenanteil wie in den Jahren zuvor 0 %.

3. Privatdozenturen

Nach abgeschlossener Habilitation wurden im Berichtszeitraum zwei männliche wissenschaftliche Mitarbeiter zu Privatdozenten (Lehrbefugnis an der Uni Potsdam) bestellt. Der Frauenanteil von 40 % im Sommersemester 2010 in den Privatdozenturen sank im Wintersemester 2010/2011 auf 0 % und konnte seit dem auch nicht wieder erhöht werden.

4. Nebenberuflich tätiges wissenschaftliches Personal

Unter den Lehrbeauftragten, die im erwähnten Zeitraum an der Fakultät tätig waren, beträgt der Frauenanteil 32 %. Damit entspricht das einem Rückgang von 4,8 % zum Stichtag 01.04.2011 (19 Lehrbeauftragte, davon sieben Frauen). Hervorzuheben ist allerdings, dass zwei von den weiblichen Lehrbeauftragten besoldet werden. Gastprofessorinnen und Gastprofessoren waren im Berichtszeitraum an der Fakultät nicht tätig (WiSe 2010/2011 drei Gastdozenturen, davon eine Frau).

Fazit:

Insgesamt ist ein stark anhaltender Abwärtstrend des Frauenanteils bei den hauptamtlichen Professuren zu beobachten. Bei keinem Berufungsverfahren in den letzten 14 Jahren wurde eine Frau berufen, wobei hervorzuheben ist, dass oftmals nur sehr wenige Bewerbungen von Frauen eingingen oder die entsprechende fachliche Qualifikation fehlte. Die Honorarprofessuren werden ausschließlich von Männern gehalten.

II. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wissenschaftliche Hilfskräfte

1. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

An der Juristischen Fakultät waren im Wintersemester 2014/2015 insgesamt 38 Personen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Einem weiblichen Anteil von 42,0 % (16 Frauen) steht in dieser Statusgruppe ein männlicher Anteil von 58,0 % (22 Männer) gegenüber. Damit ergibt sich ein prozentualer Anstieg des Frauenanteils von 5 % im Vergleich zum Wintersemester 2010/2011 (37,0 % Frauenanteil).

2. Wissenschaftliche Hilfskräfte

Als wissenschaftliche Hilfskräfte (mit und ohne Hochschulabschluss) waren zum Stichtag 01.03.2015 68 Personen beschäftigt, darunter 39 Frauen, was einem Frauenanteil von 57,4 % entspricht. Im Vergleich zu den wissenschaftlichen Mitarbeitern überwiegt bei den wissenschaftlichen Hilfskräften der Frauenanteil.

Fazit:

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist im Vergleich zum Männeranteil ausgeglichen. Es ist sogar ein leichtes Übergewicht zu verzeichnen. Bei den längerfristigen und besser besoldeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen liegt der Frauenanteil jedoch im Durchschnitt nur bei 42,0 %.

III. Promotionen und Habilitationen

1. Abgeschlossene Promotionen

Bei den abgeschlossenen Promotionen im Zeitraum Wintersemester 2010/2011 bis Wintersemester 2014/2015 ergibt sich folgendes Bild: Prüfungsjahr*

Abgeschlossene Promotionen nach Fächern und Geschlecht 2010 bis 2014

Prüfungsjahr	Gesamt	Weiblich	Männlich	Frauenanteil
2010	26	12	14	46,2 %
2011	25	11	14	44 %
2012	17	8	9	47,1 %
2013	17	7	10	41,2 %
2014	21	9	12	42,9 %

*Stand: Februar 2015, Dezernat 1, gekürzte Fassung

Insgesamt ist eine minimale Verringerung der durch Frauen abgeschlossenen Promotionen an der Juristischen Fakultät zu verzeichnen. Nichtsdestotrotz liegt der Frauenanteil der Juristischen Fakultät im Vergleich zu den anderen Fakultäten der Universität Potsdam auf hohem Niveau. Der Frauenanteil beträgt in der WiSo-Fakultät 19,4 %, in der Math.-Nat.-Fakultät 39,8 %, in der Philosophischen Fakultät ebenfalls 42,9 % und in der Humanwissenschaftlichen Fakultät 66,7 % (Jahr 2014).

2. Abgeschlossene Habilitationen

Während im Jahr 2010 das Geschlechterverhältnis mit 50 % Frauenanteil bei den abgeschlossenen Habilitationen noch ausgeglichen war, ist für den Berichtszeitraum 2011 bis 2014 festzustellen, dass die Fallanzahl von abgeschlossenen Habilitationen insgesamt rapide gesunken ist und lediglich zwei Männer ihr Habilitationsverfahren

an unserer Fakultät abgeschlossen haben. Somit konnte das bisherige ausgeglichene Geschlechterverhältnis bei Habilitationen leider nicht fortgesetzt werden.

Abgeschlossene Habilitationen nach Fächern und Geschlecht 2010 bis 2014

Prüfungsjahr	Gesamt	Weiblich	Männlich	Frauenanteil
2010	2	1	1	50,0 %
2011	0	0	0	0 %
2012	0	0	0	0 %
2013	1	0	1	0 %
2014	1	0	1	0 %

*Stand: Februar 2015, Dezernat 1, gekürzte Fassung

Fazit:

Der Frauenanteil bei den Promotionen an der Juristischen Fakultät ist in den letzten Jahren minimal gesunken. Im Vergleich mit den anderen Fakultäten konnte sich die Juristische Fakultät aber besser positionieren. Leider konnte das ausgewogene Geschlechterverhältnis bei den Habilitationen nicht gehalten werden und ist auf 0 % gesunken.

IV. Studierende

1. Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2010/2011 waren an der Juristischen Fakultät insgesamt 1.863 Studierende eingeschrieben, davon 1.112 weiblichen Geschlechts, was einem prozentualen Anteil von 59,7 % entspricht. Im Wintersemester 2014/2015 hatte die Juristische Fakultät mit insgesamt 1.875 Studierenden, von denen 1.157 weiblichen Geschlechts waren, mit 61,7 % einen leicht höheren Frauenanteil zu verzeichnen.

Zum Wintersemester 2014/2015 schrieben sich insgesamt 528 Studierende im ersten Fachsemester ein, davon waren 189 männlichen Geschlechts (35,8 %).

Im Masterstudiengang „Unternehmens- und Steuerrecht“ der Juristischen Fakultät, der vor allem auf die Bedürfnisse von Familien und Berufstätigen sowie Wiedereinsteigern in den Beruf zugeschnitten ist, nahmen zum Stichtag 23.01.2015 insgesamt 210 Personen teil. Darunter waren 121 Frauen (57,6 %).

Masterstudiengang Unternehmens- und Steuerrecht:

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Studierende	210	121	89	57,6 %

2. Abschlüsse

In die Bestandsaufnahme der Abschlüsse wurden die Ergebnisse des Ersten Juristischen Staatsexamens sowie des Masterstudiengangs Unternehmens- und Steuerrecht aufgenommen.

Bei Betrachtung der beiden Prüfungsbestandteile (Schwerpunktbereich und Staatliche Pflichtfachprüfung) lässt sich der höhere Frauenanteil wiederfinden. Im Jahr 2010 schlossen 144 Studierende ihr Studium ab, darunter waren 83 Frauen (57,6 %). Im Jahr 2012 absolvierten 133 Studierende ihr Studium, wovon 87 Studierende weiblichen Geschlechts (65,4 %) waren. In 2013 betrug der Frauenanteil 66,0 % von insgesamt 159 Studierenden. Dies spiegelt zum einen den erhöhten Frauenanteil unter

den Studierenden wider, zum anderen zeigt sich ein stetiger Anstieg von Absolventinnen.

a. Absolventen der ersten juristischen Prüfung im Zeitraum 2010 bis 2013

Bestandene Abschlussprüfungen Prüfungsjahre 2010, 2012 und 2013 (nach Erstfach)

1. Jur. Prüfung	2010		Frauenanteil	2012		Frauenanteil	2013		Frauenanteil
	Ge-samt	weib-lich		Ge-samt	weib-lich		Ge-samt	weib-lich	
	144	83	57,6 %	133	87	65,4 %	159	105	66,0 %

b. Absolventen des Masterstudiengangs im Zeitraum 2011 bis 2015

Der starke Frauenanteil in der ersten juristischen Prüfung findet sich leider nicht bei den Absolventen des Masterstudiengangs Unternehmens- und Steuerrecht wieder. Im Zeitraum 08.03.2011 bis 23.01.2015 absolvierten insgesamt 97 Personen erfolgreich den Masterstudiengang, darunter 38 Frauen, was einem Frauenanteil von 39,2 % entspricht.

Masterstudiengang Unternehmens- und Steuerrecht:

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Absolventen	97	38	59	39,2 %

3. Mentoring-Programm

JurMeP – Juristinnen Mentoring Potsdam - ist eine Initiative zur Förderung von Studentinnen der Juristischen Fakultät. Den Teilnehmerinnen werden erfahrene Juristinnen als Mentorinnen vermittelt. Diese geben ihr Wissen an die Mentees weiter mit dem Ziel, diese in ihrer persönlichen und beruflichen Situation zu fördern. JurMeP richtet sich gezielt bereits an Studienanfängerinnen. Frauen werden schlechter bezahlt (sie verdienen durchschnittlich 23% weniger als Männer in vergleichbaren Positionen), haben schlechtere Aufstiegschancen und häufig Schwierigkeiten, Beruf und Familie zu verbinden. Um mit diesen Erkenntnissen und Schwierigkeiten nicht erst nach dem Studium konfrontiert zu werden, gibt JurMeP den Studentinnen die Möglichkeit, sich schon während ihres Studiums dieser Problematik bewusst zu werden und Strategien dagegen zu entwickeln.

JurMeP besteht seit 2008 und hat seitdem regen Zulauf gefunden. Im Sommersemester 2008 wurden 21 Mentees von 20 Mentorinnen betreut. Im Wintersemester 2008/2009 kamen 14 und im Wintersemester 2009/2010 18 Tandems (Betreuungsverhältnisse) dazu. Im Jahr 2011 konnten zum Sommersemester 16, im Jahr 2012 weitere 11 neue Tandems dazu gewonnen werden. Mit 21 neuen Tandems 2013 und 10 im Jahr 2014 betreut das Juristinnen Mentoring Programm nun insgesamt 111 Tandems. Das entspricht einer durchschnittlichen Erhöhung von 15 Tandems pro Jahr.

Das Mentoring-Programm für junge Juristinnen wird von der Fakultät unterstützt durch:

- Unterstützung bei Verwaltungs- und Abrechnungsangelegenheiten durch das Dekanat

- Moderation der in jedem Semester stattfindenden Berufsbildervorträge durch die Fakultätsgeschäftsführerin
- Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln zur Verwaltung der laufenden Geschäfte und Betreuung der Mitglieder, Ansprechpartner und externer Interessierter

Aktuell sind zwei Hilfskräfte und drei ehrenamtliche Organisationshelfer tätig. Die finanzielle Ausstattung ist seit Beginn des Programms erhöht worden.

Damit konnte u. a. erreicht werden:

- Ausbau des Veranstaltungsangebots und Ergänzung durch neue Veranstaltungen (Stammtische, Zusammenarbeit mit der Deutschen Rechtsschule Szeged/Ungarn), die zum Teil auch Nichtmitgliedern offenstehen (Berufsbildervorträge, Infoveranstaltungen)
- Ausbau der Programmwerbung (Facebook-Seite der UP, Terminkalender, etc.)

Das Mentoring-Programm hat einen stetigen Zuwachs zu verzeichnen und erfreut sich großer Beliebtheit. Dies zeugt von dem großen Bedarf eines solchen Programms.

V. Auszeichnungen: Wolf-Rüdiger-Bub Preis

Der Wolf-Rüdiger-Bub Preis wird jährlich für die beste Promotion und den besten Abschluss im deutsch-französischen Studiengang verliehen. Außerdem wird jedes Jahr jeweils die beste Studentin und der beste Student der Ersten Juristischen Staatsprüfung ausgezeichnet. Im Zeitraum von 2011 bis 2014 ergibt sich bezüglich der Auszeichnungen ein fast ausgeglichenes Bild. Insgesamt haben 30 Promovenden und Studierende den Wolf-Rüdiger-Bub-Preis erhalten. Darunter waren 17 Männer und 13 Frauen (43,3 %).

VI. Nichtwissenschaftliches Personal

Alle Stellen des nichtwissenschaftlichen Personals an der Fakultät waren im Berichtszeitraum mit Frauen besetzt, wobei die Stelle einer Mitarbeiterin wegen Erziehungsurlaub durch einen Mann vertreten wurde/wird.

Hervorzuheben ist, dass für zwei Sekretärinnen die Entfristung ihrer Arbeitsverträge erreicht und ihnen so soziale Sicherheit und eine berufliche Zukunft an unserer Fakultät gegeben werden konnte.

Eine Mitarbeiterin konnte durch ihre zusätzlich absolvierte Qualifikation von der Sekretariatsstelle im MRZ entfristet auf eine höherwertige (halbe) Stelle an der Juristischen Fakultät umgesetzt werden.

Durch eine weitere halbe Sekretariatsstelle im Dekanat, für die sich die Fakultät eingesetzt hat, kann eine Mitarbeiterin wunschgemäß in Vollzeit im Dekanat/Studienbüro arbeiten.

VII. Zusammenfassung

Zusammenfassend lassen sich folgende Entwicklungen seit der letzten Bestandsaufnahme im Wintersemester 2010/2011 festhalten:

- in den Professuren ist der Frauenanteil weiter stark gesunken

- bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Hilfskräften ist festzustellen, dass das Geschlechterverhältnis annähernd ausgeglichen ist
- bei den weiblichen Studierenden findet das Mentoring-Programm eine starke Resonanz; zudem ist zu berichten, dass sich die anderen vier Fakultäten der Universität Potsdam für dieses Mentoring-Programm innerhalb der Fakultät interessieren und eine Zusammenarbeit in Zukunft beschlossen werden soll

Insgesamt fällt auf, dass sich der hohe weibliche Studierenden- und Absolventenanteil später bei den Promotionen und wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen sowie bei den Professuren nicht mehr wiederfindet.

Dies zeigt sich auch im Mittelverteilungsmodell der Universität Potsdam, welches die Frauenförderung mit der Zuweisung von mehr finanzieller Unterstützung honoriert. Es zeigt sich, dass fakultätsvergleichend der geringste Anteil dieser Gelder an die Juristische Fakultät fließt und sich dieser Zuschuss in den letzten Jahren wieder verringert hat (von 5,4 % im Jahr 2011 auf 2,6 % im Jahr 2014).

Mittelverteilungsmodell der Universität Potsdam

Entwicklung 2012 bis 2014

Fakultät	Ergebnis 2014		Ergebnis 2013		Ergebnis 2012	
	Betrag	Anteil	Betrag	Anteil	Betrag	Anteil
Juristische	322.500 €	6,4 %	350.800 €	7,0 %	330.500 €	6,6 %
Philosophische	752.800 €	15,1 %	751.700 €	14,9 %	747.100 €	14,8 %
HuWi	964.200 €	19,3 %	929.900 €	18,5 %	849.900 €	16,9 %
WiSo	633.400 €	12,7 %	657.600 €	13,1 %	676.900 €	13,4 %
MathNat	2.327.300 €	46,5 %	2.348.000 €	46,6 %	2.433.600 €	48,3 %
Summen	5.000.200 €	100 %	5.038.000 €	100 %	5.038.000 €	100 %

Stand: 24.03.2013, Dezernat 1

Internes Mittelverteilungsmodell UP: Anteile der Juristischen Fakultät

Juristische Fakultät	Jahr	Frauenförderung
	2009	1,7 %
	2010	2,0 %
	2011	5,4 %
	2012	5,4 %
	2013	5,2 %
	2014	2,6 %

Stand: 24.03.2014, Dezernat 1, gekürzte Fassung

Eine abschließende Tabelle stellt die Entwicklung des Frauenanteils in allen Statusgruppen im Zeitraum Wintersemester 2010/2011 bis Wintersemester 2014/2015 noch einmal zusammenfassend dar:

	Gesamt		Weiblich		Männlich		Frauenanteil	
	WiSe 10/11	WiSe 14/15	WiSe 10/11	WiSe 14/15	WiSe 10/11	WiSe 14/15	WiSe 10/11	WiSe 14/15
ProfessorInnen	17	16	2	1	15	15	11,8 %	6,3 %
davon C4/W3	13	12	1	1	12	11	7,7 %	8,3 %
davon C3/W2	3	3	1	0	2	3	33,3 %	0 %
davon W1 (Juniorprof.)	1	1	0	0	1	1	0 %	0 %
HochschuldozentInnen	2	3	1	1	1	2	50,0 %	33,3 %
HonorarprofessorInnen	7	6	0	0	7	6	0 %	0 %
PrivatdozentInnen	3	2	0	0	3	2	0 %	0 %
wiss. MitarbeiterInnen	46	38	17	16	27	22	37 %	42,1 %
wiss. Hilfskräfte	62	68	33	39	29	29	53,2 %	57,4 %
abgeschl. Promotionen	26*	21**	12*	9**	14*	12**	46,2 %*	42,9 %**
abgeschl. Habilitationen	2	1	1	0	1	1	50,0 %	0 %
Studierende	1.863	1.875	1.112	1.157	751	718	59,7 %	61,7 %
Verwaltungspersonal	21	23	21	23	0	0	100 %	100 %

* Stand: Prüfungsjahr 2010

** Stand: Prüfungsjahr 2014

B. ZIELVORGABEN ZUR GLEICHSTELLUNG

Ausgehend von einer Analyse der Ist-Situation werden Handlungsziele definiert und entsprechende geeignete Maßnahmen verbindlich festgeschrieben.

Grundsätzlich ist in allen Statusgruppen der Frauenanteil anhand von Entwicklungskurven jährlich zu dokumentieren. Dazu sollte vom Dekanat jährlich aktuelles Zahlenmaterial zur Verfügung gestellt werden. Die von der Fakultät beschlossenen Maßnahmen sollen systematisch darauf hinwirken, geeignete Bedingungen zum Erreichen von mehr Chancengleichheit gemäß den Zielvorgaben zu schaffen und im Rahmen einer familienfreundlichen Hochschule zu agieren. Die Fakultät unterstützt Frauen am Übergang zur nächsthöheren Qualifikationsstufe. Strukturell werden Anreize benötigt, um Karriereschritte fortzusetzen und abzuschließen. Dabei sollen die Unterschiede der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen berücksichtigt werden. Ausdrücklich einbezogen werden sollen hier bereits auf anderen Ebenen bestehende Maßnahmen, die z.B. bereits durch hochschulweite Programme oder über die DFG Gleichstellungsstandards definiert wurden. Zwingende Voraussetzung ist es jedoch, diese Informationen über fakultätsinterne und -externe Maßnahmen für alle potentiellen Interessentinnen bekannt zu machen und Netzwerke für die Kommunikation zu schaffen.

Die Kommission zur Erstellung des Gleichstellungsplans, bestehend aus Prof. Dr. Wolfgang Mitsch, wiss. Mitarbeiter Herr Kristian Ohde und Student Herr Jan Alpha, die sich zur Beratung mit den Gleichstellungsbeauftragten zusammenschloss, diskutierte in ihren Sitzungen verschiedene wünschenswerte Maßnahmen und einigte sich auf folgenden Handlungsbedarf:

- Erzielung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Statusgruppen; dabei stehen Eignung, Befähigung und fachliche Leistung im Vordergrund; zudem sind auch Sozialkompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten aus familiärer oder ehrenamtlicher Tätigkeit, Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit mit einzubeziehen
- Beseitigung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts und Verhinderung künftiger Benachteiligungen
- geschlechtersensible Nachwuchsgewinnung und -förderung
- Schaffung und/oder Verbesserung der erforderlichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie, Studium, wissenschaftlicher Karriere und Beruf
- Einhaltung von Gremienzeitfenstern bis spätestens 16:00 Uhr sobald Bedarf angemeldet wird; eventuell durch zeitliche Trennung des Professoriums vom Fakultätsrat (Viele Gremiensitzungen der Fakultät (Berufungskommissionen, Studienkommission, Prüfungsausschüsse) finden in der regulären Arbeitszeit statt. Bei den Sitzungen des Fakultätsrates gelingt dies allerdings nicht, da diese Sitzungen regelmäßig im Anschluss an das Professorium (i.d.R. ab 16.00 Uhr) durchgeführt werden); bei bereits erfolgter Ansprache des Problems im Fakultätsrat am 13.04.2015 wurde die Vorgehensweise durch Bedarfsanmeldung beschlossen
- Verbesserung von Kommunikation über Chancengleichheitsthemen und Vernetzung innerhalb der Fakultät

- Verankerung der Chancengleichheit in den Berufungsverfahren zur Steigerung des Anteils der Professorinnen in den Professuren mittels Identifizierung und gezielter Ansprache bereits in den Berufungskommissionen
- zur Erhöhung des Frauenanteils bei den C4/W3- und C3/W2-Professuren sowie bei den Juniorprofessuren:
 - Bis 2018 wird lediglich ein Professor das Rentenalter erreichen. Ziel sollte es sein, diese frei werdende Professurenstelle mit einer Professorin neu zu besetzen. Dies entspricht auch der Selbstverpflichtung zu den DFG-Gleichstellungsstandards vom 08.04.2009, in der die Juristische Fakultät erklärt hat, den Anteil von 25,0 % Frauen zu halten, wovon sie momentan weit entfernt ist.
- die bis 2018 freiwerdenden Stellen der Hochschuldozenten sollen vorbehaltlich der Fortführung dieser Organisationsstruktur mit gleich qualifizierten Frauen neu besetzt werden.
- Die momentan ausgeschriebene W1-Professur (tenure track) im Strafrecht sollte mit einer Wissenschaftlerin besetzt werden, um auf eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils hinzuarbeiten. Mit zwei Frauen auf den vorderen Rängen lässt die Berufungsliste ein solches Ergebnis bereits erwarten.

Diese Zielvorgaben sollen mit konkreten Maßnahmen und Verantwortlichkeiten umgesetzt werden. Ein Orientierungsrahmen bilden die Richtlinien für den Erwerb des Prädikats TOTAL E-QUALITY. Im Folgenden werden die Zielvorgaben und Maßnahmen für die einzelnen Statusgruppen ermittelt.

C. MAßNAHMENKATALOG FÜR DIE EINZELNEN STATUSGRUPPEN

Hinsichtlich der Ausführung, Erkenntnisgewinnung und Fortführung bzw. Weiterentwicklung greifen alle Maßnahmenbereiche sowohl einzeln als auch ineinander über. Auf Grundlage von Anhörungen und Befragungen von Studenten und Studentinnen sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen arbeiten nachfolgend die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin der Juristischen Fakultät eng mit dem Dekanat und dem Studienbüro zusammen. Regelmäßige Gremiensitzungen und außerplanmäßige Besprechungen garantieren dabei den Informationsfluss und Aktualitätsgehalt sowohl der laufenden als auch der geplanten Maßnahmen. Zusätzlich werden durch regelmäßige Befragungen der Fakultätsangehörigen zum Thema der Gleichstellung die persönlichen Empfindungen dokumentiert und die ergriffenen Maßnahmen auf ihre Transparenz überprüft. Die zu erarbeitenden Fragebögen sollen Fragen zur familiären Planung und zur jetzigen (auch finanziellen) Situation beinhalten. Dabei soll den Mitwirkenden die Möglichkeit gegeben werden, Verbesserungsvorschläge oder Unterstützungswünsche zu äußern. Die Fragebögen sind anonym auszugestalten und lediglich die Geschlechterzugehörigkeit und Statusgruppe ist zu erfragen.

I. Maßnahmen zur Gleichstellung von Hochschullehrerinnen und –lehrern (Professuren, Hochschuldozenturen, Juniorprofessuren), Honorarprofessuren, Privatdozenturen, Lehrbeauftragte

Da in dieser Statusgruppe zielorientiert der größte Handlungsbedarf besteht, sind geeignete Maßnahmen für die unterschiedlichen Verfahrensabschnitte aufgeführt:

1. Im Rahmen der Ausschreibung:

- Berufungskommissionen an der Juristischen Fakultät sollen sich proaktiv um geeignete weibliche Bewerberinnen bemühen und das Ergebnis in der Berufsakten dokumentieren; die aktive Rekrutierung soll der Bestenauslese und der Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Positionen dienen, indem eine möglichst große Zahl potenzieller Bewerberinnen für eine ausgeschriebene Stelle ermittelt wird und aus diesem Bewerberinnenkreis die Qualifiziertesten kontaktiert und zur Bewerbung aufgefordert werden können; die Gleichstellungsbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich keine Frau beworben hat;

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass zukünftig das Headhunting zur Rekrutierung von Professorinnen eine mögliche Alternative der proaktiven Berufungspolitik sein kann. Die Verantwortung für das Headhunting liegt dann bei der / dem Vorsitzenden des Berufungsausschusses im Einvernehmen mit der Dekanin bzw. dem Dekan. Im Vorfeld zu Berufungsverfahren könnten exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu Findungssymposien eingeladen und ihre Eignung bereits in einem frühen Stadium überprüft werden. Wird trotz aller Bemühungen keine Frau für eine Bewerbung gewonnen, kann die Universitätsleitung im Sinne des Headhuntings erneut aktiv werden.

- gezielt Netzwerke (z.B. Deutscher Juristinnenbund) ansprechen und auf Ausschreibungen aufmerksam machen (durch Dekanat, jeweilige Berufungskommission und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte)
- gezielte Werbung mit Familienfreundlichkeit der Universität, d.h. Informationen über Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (*siehe [18](http://www.uni-</i></div><div data-bbox=)*

potsdam.de/gleichstellung/themen/familie/service.html) und Nutzung von Dual Career Angeboten (*Dual Career Couples an der Universität Potsdam*, siehe <http://www.uni-potsdam.de/neue-beschaeftigte/neuberufene/familie/dual-career-couples.html>) (durch Dekanat, jeweilige Berufungskommission und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte)

- über bestehende Angebote informieren sowie Finanzierungsquellen für Chancengleichheit ausfindig machen und nutzen, z.B. wenn Stellen für Frauen ganz oder teilweise finanziert werden (durch Dekanat und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte), wie z.B.:
 - Professorinnen-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, welches bis zu drei Stellen für weiblich besetzte Professuren als Anschubfinanzierung für fünf Jahre fördert
 - Programme der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen (vgl. § 1 S. 3 der Satzung der DFG), besondere Berücksichtigung von Chancengleichheitsmaßnahmen in den Förderverfahren
- Aufnahme einer Formulierung in den Ausschreibungen der Fakultät:

„Wir sind bestrebt, den Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Bereich, insbesondere in Leitungsfunktionen, zu erhöhen. Entsprechend qualifizierte Frauen werden daher besonders/nachdrücklich gebeten sich zu bewerben.“ (Quelle: *Leitfaden zur Anwendung einer gendergerechten Sprache*)

Alternativ:

„Die Universität Potsdam strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen im wissenschaftlichen Bereich an und fordert deshalb *entsprechend qualifizierte* Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ (§ 1 Abs. 3 *Frauenförderrichtlinien der Universität Potsdam*)

2. Im Rahmen des Auswahlverfahrens:

- die Berufungskommission hat die Checkliste für die Sicherung von gendergerechten Qualitätsstandards in Berufungsverfahren zu verwenden; Ziel der Maßnahme ist die Förderung eines wertschätzenden Umgangs mit Bewerberinnen und Bewerbern sowie ein Verfahren mit transparenten Kriterien, insbesondere auch die Beachtung von Gleichstellungsstandards
- Hinweis auf das Mittelverteilungsmodell der Universität Potsdam, welches Frauenförderung honoriert
 - Festlegung eines fakultätsinternen Verteilungsplans über die so erhaltenen Mittel, welcher durch Zuweisung von mehr Geldern nach nachgewiesener Frauenförderung Lehrstühle effektiv motiviert

3. Nach der Berufung:

- im Rahmen der Vertretung von Professuren sollen vorrangig Frauen eingestellt werden (für Erfahrungssammlung und als Vorbildfunktion); hierfür soll bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen gesucht und diese dem Dekanat und der Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt werden

- Vertretung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen während der Zeiten des Mutterschutzes durch Einzelverhandlungen nach vorheriger Abklärung des Vertretungsbedarfs
 - Bei einem Beschäftigungsverbot bzw. Mutterschutz fließen derzeit zwar die Ausgleichszahlungen bei den Haushaltsstellen nicht an den betroffenen Lehrstuhl, sondern im Rahmen des U2-Verfahrens in das allgemeine Budget für Personalverstärkungsmittel: im Rahmen einer Einzelfallentscheidung durch Dekanat oder Hochschulleitung sollen den Lehrstuhlinhabenden aber keine finanziellen oder organisatorische Nachteile durch erhöhte Personalkosten bei eventuellem Vertretungsbedarf entstehen, da der anfallende bedarfsgerechte Ausgleich durch Sondermittel gedeckt wird.
 - Die Fakultät setzt sich zukünftig auch für eine generelle Lösung bei Haushaltsstellen ein (wie dieses Problem bei Drittmittelprojekten bereits gelöst wurde).

II. Maßnahme zur Gleichstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie wissenschaftlichen Hilfskräften

- bessere Informationspolitik zur Vereinbarkeit von Beruf/Qualifizierung und Familie:
 - Professoren und Professorinnen sollten gezielt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc. aufmerksam machen (siehe Service für Familien).
- verstärktes Angebot von Home Office durch die Lehrstühle sowie von flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortmöglichkeiten, damit Eltern nicht in Elternzeit bzw. nur in Elternteilzeit gehen müssen

III. Maßnahmen zur Gleichstellung von Promovierenden und Habilitierenden

- gezielte Ansprache von geeigneten Studentinnen auf Promotionsmöglichkeit durch die Professorinnen und Professoren
- zielgerechte Werbung für das Programm Mentoring-Plus (<https://www.pogs.uni-potsdam.de/article/mentoring-plus/Mentoring-Plus.html>):
 - Das Mentoring für Doktorandinnen und promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen wird an der Universität Potsdam ab September 2014 im Rahmen des Programmes „**Mentoring Plus**“ durchgeführt. In diesem Kooperationsprojekt arbeiten die Potsdam Graduate School und das pearls – Potsdam Research Network – eng mit dem Career Service und dem Koordinationsbüro für Chancengleichheit zusammen. Gemeinsames Ziel ist die Verbesserung der Karriere- und Aufstiegschancen von jungen Akademikerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in der regionalen Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Politik. Kernstück des neunmonatigen Programms ist die **Mentoring-Beziehung** in Form eines One-to-One Mentorings. Dabei geht es um den Austausch zwischen einer erfahrenen Fach- und Führungskraft und einer Nachwuchswissenschaftlerin, die sich intensiv mit ihren beruflichen Perspektiven und ihrer Karriereplanung auseinandersetzt.

- bessere Informationspolitik zur Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie:
 - Professoren und Professorinnen sollten gezielt ihre Doktorandinnen und Doktoranden auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc. aufmerksam machen
 - Hinweis auf das Brückenprogramm, welches die wissenschaftliche Karriere von jenen Frauen und Männern unterstützen, welche aufgrund familienbedingter Unterbrechung oder sozialer Notlagen benachteiligt sind; durch das hochschulinterne Brückenprogramm können NachwuchswissenschaftlerInnen eine zeitweilige finanzielle Förderung in Form eines Brückenstipendiums erhalten
 - Hinweis auf den Service für Familien, welcher Informationen und Unterstützung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Universität Potsdam bietet und zu Kinderbetreuungsangeboten, Pflege von Angehörigen, familienunterstützenden Rahmenbedingungen berät (z.B. Familienbrunch, Familienmesse, Unicamps, Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Räume, Elternnetzwerk und Spielplätze)
- Einrichtung eines „Stammtisches“ einmal im Semester für Doktorandinnen und Habilitandinnen, in dessen Rahmen eine Professorin oder ein Professor der Fakultät Doktorandinnen, Habilitandinnen oder Interessierten Erfahrungen und Hilfestellungen im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriereplanung mitteilt
- Einrichtung eines Netzwerkes für Doktorandinnen und Habilitandinnen über einen E-Mail-Verteiler; insbesondere soll hierdurch auch der Informationsfluss erhöht und mögliche Barrieren bereits im Vorhinein abgebaut werden, so z.B. in Fragen der Finanzierung, der Selbstorganisation etc. (dies ermöglicht auch die gezielte Weitergabe von Informationen zur Qualifizierung und Familie)

IV. Maßnahmen zur Gleichstellung von Studierenden

- gezielte Werbung für das Mentoring-Programm in den Anfangssemestern, um weitere Studentinnen zu fördern (Netzwerkbildung), in den Vorlesungen durch die Professorinnen und Professoren und in der Erstvorlesung der Erstsemesterwoche durch JurMeP
- Sicherstellung und Aufstockung der finanziellen Unterstützung des Mentoring-Programms durch das Dekanat, da der Arbeitsaufwand durch jährlich steigende Tandemzahlen kontinuierlich anwächst
- ebenfalls gezielte Werbung für das Programm Mentoring-Plus (<https://www.uni-potsdam.de/career-service/index.php?id=662>):
 - Mit diesem Programm werden ausgewählte Studentinnen, Doktorandinnen und promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen auf den Berufseinstieg in Fach- und Führungspositionen in Wissenschaft und Wirtschaft vorbereitet. Vor dem Hintergrund des immer noch bestehenden geschlechterbezogenen Ungleichgewichts sollen die teilnehmenden Frauen für Karrierewege und Aufstiegsoptionen sensibilisiert werden und diese durch den direkten Blick in die Praxis für sie zugänglich gemacht werden.
- bessere Informationspolitik zur Vereinbarkeit von Studium und Familie:

- Hinweis auf das Brückenprogramm, welches eine für Studierende in einer extremen sozialen Notlage – meist in Verbindung mit Mehrfachbelastungen – Studienabschlussförderung ist
- Hinweis auf den Service für Familien, welcher Informationen und Unterstützung zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie an der Universität Potsdam bietet und zu Kinderbetreuungsangeboten, Pflege von Angehörigen, familienunterstützenden Rahmenbedingungen berät (z.B. Familienbrunch, Familienmesse, Unicamps, Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Räume, Elternnetzwerk und Spielplätze)
- bei Vortragsveranstaltungen (z.B. Tag der Fakultät) soll mehr auf die Einladung weiblicher Referenten geachtet werden
- Durchführung von Ringvorlesungen mit Themen, die das Geschlechterverhältnis betreffen
- „Ich-werde-Professorin! – vom Praktikum zum Traumberuf“:
 - Die Juristische Fakultät bietet zweiwöchige Praktika für besonders begabte, leistungsstarke und motivierte Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe. Die Maßnahme soll der Berufsorientierung dienen, auf die Universitätsprofessur als beruflich attraktive Alternative aufmerksam machen und die Möglichkeit der Hochschulprofessur als Karriereziel in den Blick bringen. Das Praktikum ermöglicht erste Begegnung mit einer ungewöhnlichen Berufsperspektive, gibt einen Einblick in Forschung und Lehre der unterschiedlichen Studiengebiete, ermöglicht die Teilnahme an Vorlesungen, Seminaren, Übungen, Exkursionen etc., direkten Kontakt zu Professorinnen und Professoren, Gespräche mit Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Studierenden, qualifizierte Beratung über Studium und Karrierewege, wichtige Informationen über ein Berufsprofil und eine zielorientierte Zukunftsplanung.
- durch genaue Befragungen muss evaluiert werden, ob es allen Studierenden gleichermaßen möglich ist, sich optimal auf ihr Examen vorzubereiten:
 - Gründe, die dagegen sprechen könnten, liegen vor allem in der Kollision der Veranstaltungszeit des Examenklausurenkurses (stets samstags) bzw. der Besprechungstermine (bis 20:00 Uhr) und der eigenen Familie (Kinderbetreuung, da keine KiTa-Plätze am Wochenende vorhanden sind u.ä.) bzw. Arbeit, um das Studium zu finanzieren. Ziel ist, den Kurs für alle Studierende gleich zugänglich zu machen.
 - in der derzeitigen Überlegung kommen folgende Lösungsansätze in Betracht:
 - Information der Studierenden über die flexible Kinderbetreuung für studierende Eltern
 - Einrichtung einer eigenen Kinderbetreuung an den relevanten Samstagen
 - erleichterte Bearbeitungsmöglichkeit der Übungsklausur von zu Hause aus in gut begründeten Fällen nebst der daraus resultierenden nachträglichen Abgabemöglichkeit unverzüglich in der jeweils darauffolgenden Woche; dies soll durch ein entsprechendes Antragsformular klar geregelt werden, welches in aus-

reichender Zeit vor dem Termin der Übungsklausur eingereicht werden muss

V. Maßnahmen zur Gleichstellung für das nichtwissenschaftliche Personal

In Bezug auf das nichtwissenschaftliche Personal, welches - außerhalb der Zuständigkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten - zentral der Juristischen Fakultät zugewiesen wird, das zu 100% aus Frauen besteht, strebt die Juristische Fakultät den Abbau folgender Unzulänglichkeiten an:

Die Juristische Fakultät spricht sich ausdrücklich dafür aus, die Arbeitszeit bei nichtwissenschaftlichem Personal so familienfreundlich wie möglich zu gestalten; dazu sollte im Einzelfall und in Absprache mit dem Vorgesetzten die Möglichkeit erwogen werden, ob Arbeiten auch im Home Office oder als Telearbeit durchzuführen wären.

Allen Frauen werden möglichst unbefristete Verträge angeboten. Die eine Vollzeitstelle ergebenden Teilzeitarbeitsplätze sollten sich möglichst an einem Standort befinden.

Wir sprechen uns gegen die grundsätzliche Vergütung in Entgeltgruppe 5 aus; wie in vielen anderen Bereichen des Landesdienstes auch, muss die Möglichkeit einer Bezahlung in einer höheren Tarifgruppe geschaffen und kommuniziert werden, wenn besondere Anforderungen und Leistungen dies rechtfertigen.

Wir engagieren uns für die Zahlung von Leistungszulagen (oder angemessenen Freizeitausgleich), wenn beispielsweise von Kolleginnen Auszubildende betreut werden oder deutlicher zusätzlicher Aufwand durch die Verwaltung von Drittmittelprojekten zu bewältigen ist.

Die Fakultät setzt sich für die Weiterbildung ein und wirkt daraufhin dass insbesondere Kurse für Business-Englisch und Umgang mit neuen Medien (z.B. PC, Internet, White-Board) angeboten und von Interessierten auch wahrgenommen werden können.

VI. Allgemeine Maßnahmen

Die Juristische Fakultät missbilligt jede Art von Benachteiligung, sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung. Sie sieht es als Verpflichtung an, ihre Beschäftigten – Frauen und Männer gleichermaßen – am Arbeitsplatz davor zu schützen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des AGG, insbesondere § 3, findet Anwendung. Sehen sich Beschäftigte von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffen oder fühlen sich benachteiligt aus einem in § 1 AGG aufgeführten Grund, besteht das Recht auf Beratung und Unterstützung i.S.d. § 13 AGG durch das Dekanat, die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vorgesetzten oder den Vertrauenspersonen.

VII. Berichterstattungspflicht, Evaluation und Gleichstellungsarbeit

Keine der oben genannten Maßnahmen kann Erfolg haben, wenn auf Nachhaltigkeit nicht geachtet wird. Bisherige Maßnahmen, die bislang wenig Erfolg hatten, werden daher nicht eingestellt, sondern verbessert und ausgebaut. Nachhaltigkeit soll hierbei insbesondere auf die Basis der Netzwerke gestellt werden. Dies vermittelt nicht nur ein Gefühl der aktiven Mitarbeit, sondern auch ein Gefühl der Betreuung. Durch die Vorstellung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin sowohl aktiv als auch passiv durch Informationen über Flyer und die Homepage soll die

Gleichstellungsarbeit, die in engem Zusammenhang mit der Arbeit des Dekanats und des Studienbüros steht, bekannt gemacht und die Studierenden und Mitarbeiter der Juristischen Fakultät sensibilisiert werden. Probleme können nur angegangen werden, wenn diese auch herangetragen und durch die richtigen Personen bearbeitet bzw. weitergeleitet werden. Etwaige Missstände in der Chancengleichheit (Unterrepräsentanz, geringe Teilnahme an Veranstaltungen etc.) werden zudem zum großen Teil durch regelmäßige Berichterstattung durch das Dekanat und die Fragebögen eruiert.

Im Zuge der Berichterstattung verfasst die Dekanin oder der Dekan im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin jährlich einen Gleichstellungsbericht und legt diesen dem Fakultätsrat zur Erörterung vor (Zwischenbilanzen). Anhand der Zwischenbilanzen wird die Fakultät überprüfen, ob die gesetzten Ziele auch tatsächlich erreicht werden können. In Analogie zur Kommission, die im Jahr 2015 den Plan erarbeitet hat, wird die Fakultät dafür eine Kommission mit Mitgliedern aller Statusgruppen benennen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nehmen beratend teil. Sollte erkennbar sein, dass die Ziele nicht erreicht werden können, werden die Gründe dafür erhoben und bei Bedarf zusätzliche Maßnahmen beschlossen bzw. bestehende Maßnahmen ausgebaut, um die im Gleichstellungsplan gesetzten Zielvorgaben erreichen zu können.

Zum Ende der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans berichtet der Dekan gegenüber dem Fakultätsrat über die erreichten Ziele.

Die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen, die Teilnahme an den Sitzungen der diversen Gremien (Fakultätsrat, Zwischenprüfungsausschuss, Chancengleichheitskommission), die Beratung der Mitglieder der Fakultät zu gleichstellungsrelevanten Themen, die Teilnahme an den Berufungsverfahren sowie die Erstellung und Überwachung des Gleichstellungsplans kann die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte jedoch nur übernehmen, wenn den Aufwendungen durch das Ehrenamt ausreichende Entlastungen gegenüber stehen.

- Zum einen ist darauf hinzuwirken, dass die Gleichstellungsbeauftragte auch zukünftig von mindestens einer studentischen Hilfskraft unterstützt wird. Dazu haben Studentinnen für die Wahrnehmung des Amtes einen Anspruch auf Verlängerung des Freiversuches und/oder bekommen möglichst einen Hilfskraftvertrag angeboten.
- Zum anderen sollten die verbindlichen Regelungen der Universität Potsdam zur Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (Präsidiumsbeschluss 2004) eingehalten werden. Dazu gehört neben der angemessenen Befreiung von Dienstaufgaben nach § 68 Abs. 9 S. 6 BbgHG (Freistellung) auch die schriftliche, verpflichtende Zusage der Verlängerung der Befristung bei befristeten Arbeitsverhältnissen (i.S.v. § 2 Abs. 1 WissZeitVG) als ausgleichende Kompensation für die Tätigkeit im Amt.

D. SCHLUSSBEMERKUNGEN

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Fakultätsrats der Juristischen Fakultät der Universität Potsdam vom 27. Mai 2015 in Kraft.

Vor Ablauf der Geltungsdauer bis September 2018 wird durch den Fakultätsrat eine Kommission zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans eingesetzt.