

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



Juristische Fakultät
Chancengleichheitskommission
(CGK)

Jil Wilke
Grit Ansen

Mail: gba-jurfak@uni-potsdam.de

Datum: 20.04.2018

**Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät
der Universität Potsdam 2018 bis 2023**



Inhaltsverzeichnis

RECHTSGRUNDLAGEN UND PRÄAMBEL	1
A. BESTANDSAUFNAHME	3
I. HOCHSCHULLEHRERINNEN UND –LEHRER (PROFESSUREN, HOCHSCHULDOZENTUREN, JUNIORPROFESSUREN), HONORARPROFESSUREN, PRIVATDOZENTUREN, LEHRBEAUFTRAGTE	5
1. PROFESSUREN, HOCHSCHULDOZENTUREN, JUNIORPROFESSUREN	5
A. FRAUENANTEIL	5
B. VERGLEICH MIT DEN ANDEREN JURISTISCHEN FAKULTÄTEN IN BERLIN UND BRANDENBURG	6
C. BERUFUNGSVERFAHREN	6
2. HONORARPROFESSUREN	6
3. AUßERPLANMÄßIGE PROFESSUREN	7
4. HOCHSCHULDOZENTUREN	7
5. PRIVATDOZENTUREN	7
II. WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER, WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE	7
1. WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER	7
2. WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE	7
III. PROMOTIONEN UND HABILITATIONEN	7
1. ABGESCHLOSSENE PROMOTIONEN	7
2. ABGESCHLOSSENE HABILITATIONEN	8
IV. STUDIERENDE	8
1. STUDIERENDENZAHLEN	8
A. STUDIERENDE DER UNIVERSITÄT POTSDAM	8
B. STUDIERENDE DER JURISTISCHEN FAKULTÄT	9
C. STUDIERENDE DES BACHELOR OF LAWS (LL.B.)	9
D. STUDIERENDE DES MASTERSTUDIENGANGS UNTERNEHMENS- UND STEUERRECHT	9
E. STUDIERENDE DES MASTERS MEDIENRECHT UND -MANAGEMENT – DIGITAL MEDIA LAW AND MANAGEMENT (LL.M.)	10
2. ABSCHLÜSSE	10
A. ABSOLVENTEN DER ERSTEN JURISTISCHEN PRÜFUNG IM ZEITRAUM 2014 BIS 2016	10
B. ABSOLVENTEN DES MASTERSTUDIENGANGS IM ZEITRAUM 2014 BIS 2016	10
3. MENTORING-PROGRAMME	11
A. JURMEP – JURISTINNEN MENTORING POTSDAM	11
B. JURPAL	12
V. AUSZEICHNUNGEN	12
1. WOLF-RÜDIGER-BUB PREIS	12
2. FÖRDERPREIS RECHTS- UND VERFASSUNGSGESCHICHTE	13
VI. NICHTWISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	13
VII. ZUSAMMENFASSUNG	13
B. MAßNAHMEN IN DEM ZEITRAUM VON 2016 BIS 2018	15
C. ZIELVORGABEN ZUR GLEICHSTELLUNG	16
D. 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:	20
II. MAßNAHMEN 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	24
E. SCHLUSSBEMERKUNGEN	25

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 Frauenförderrichtlinien, 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 2018 bis 2023) ersetzt den Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät der Universität Potsdam vom 18.05.2015.

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 sind entsprechend gleicher Chancen 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. Maßnahmen im Zeitraum von 2016 bis 2018
- C. Zielvorgaben
- D. Maßnahmen

A. BESTANDSAUFNAHME

Im Folgenden legt die Juristische Fakultät nach Geschlecht und verschiedenen Bereichen differenzierte aktuelle Statistiken vor. Dabei werden auch die Zahlen und Zielvorgaben aus den vorherigen Gleichstellungsplänen aufgeführt, sodass ein Fazit 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 und

Förderpreis Rechts- und Verfassungsgeschichte

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 und im Wintersemester 2017/2018:

Kurzüberblick:	Anzahl der Frauen			Frauenanteil in Prozent		
	WiSe 10/11	SoSe 15*	WiSe 17/18***	WiSe 10/11	SoSe 15*	WiSe 17/18***
ProfessorInnen	2	1	2	11,80%	6,30%	11,80%
davon C4/W3	1	1	1	7,70%	8,30%	8,30%
davon C3/W2	1	0	0	33,30%	0%	0%
davon W1 (Juniorprofessur)	0	0	1	0%	0%	50%
HochschuldozentInnen	1	1	1	50,00%	33,30%	50,00%
wiss. MitarbeiterInnen	17	16	14	37,00%	42,10%	32,56%
wiss. Hilfskräfte	33	39	45	53,20%	57,40%	66,18%
abgeschl. Promotionen	12	9	8	46,20%	42,90%	29,63%
abgeschl. Habilitationen	1	0	0	50,00%	0%	0%
Studierende	1.112	1.157**	1413	59,70%	61,70%	62,61%
Verwaltungspersonal	21	23*	19	100%	100%	95%

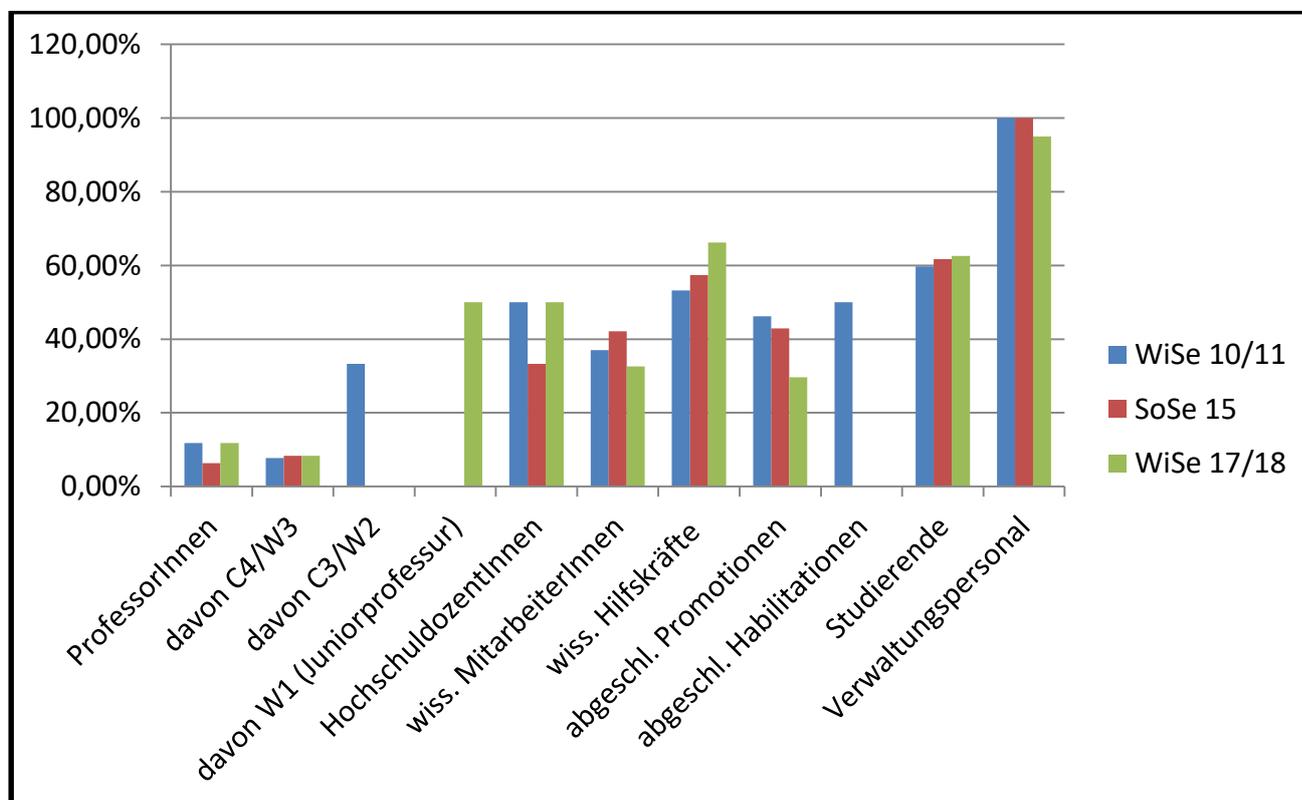
* Stand: 01.04.2015

** Stand: 18.11.2014

*** Stand: 20.04.2018

Dieses Diagramm enthält den prozentualen Frauenanteil der einzelnen Statusgruppen aus den vergangenen Jahren:

Diagramm: Kurzüberblick des prozentualen Frauenanteils.



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

1. Professuren, Hochschuldozenturen, Juniorprofessuren

a. Frauenanteil

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. Eine Juniorprofessur wurde von einem Mann gehalten und es gab 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 der weibliche Anteil erneut verringert. 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.

Zum Sommersemester 2018 ist eine leichte Verbesserung zu verzeichnen. Durch eine neue W1-Professur, die mit einer Frau besetzt wurde, steigt der Frauenanteil auf 11,8 %. Jedoch im Kontext der vorigen Jahre und der Zielsetzung, ist auch hier eine Gleichverteilung noch lange nicht gegeben.

Folgende Tabelle stellt den Frauenanteils ausführlich in Zahlen dar:

Juristische Fakultät	Gesamt			Weiblich			Männlich			Frauenanteil		
	WiSe 10/11	SoSe 15*	SoSe18	WiSe 10/11	SoSe 15*	SoSe18	WiSe 10/11	SoSe 15*	SoSe18	WiSe 10/11	SoSe 15*	SoSe 18
Universität Potsdam	17	16		2	1		15	15		11,80%	6,30%	11,8%**
davon C4/W3	13	12		1	1		12	11		7,70%	8,30%	8,30%
davon C3/W2	3	3		1	0		2	3		33,30%	0%	0%
davon W 1 (Juniorprof.)	1	1		0	0		1	1		0%	0%	50%
HochschuldozentInnen	2	3	0	1	1		1	2	1	50,00%	33,30%	0,00%

* Stand: 01.04.2015

** Stand: 20.04.2018

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)	20	6	14	30 %
Freie Universität Berlin	23	5	18	21,73 %
Humboldt-Universität zu Berlin	30	8	22	26,66 %
Universität Potsdam	19	2	17	11,8 %

* Stand 16.05.2018 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

In dem Zeitraum von 2016 bis 2018 wurden drei Berufungsverfahren durchgeführt bzw. abgeschlossen. Es ergibt sich für die Berufungsverfahren folgendes Bild:

- *W2 Professur Didaktik der Rechtswissenschaft: 28 Bewerbungen davon 6 Bewerbungen von Frauen. Ein Bewerber wurde auf den 1. Listenplatz gewählt.*
- *W1 Juniorprofessur für Bürgerliches Recht, Zivilprozessrecht einschließlich europäischer Bezüge: 20 Bewerbungen, davon 8 Bewerbungen von Frauen. Eine Bewerberin wurde auf Listenplatz 1a gewählt.*
- *W3 Professur für Bürgerliches und Arbeitsrecht: 26 Bewerbungen davon 6 Bewerbungen von Frauen. Eine Bewerberin wurde auf den 2. Listenplatz gewählt.*

Insgesamt lässt sich eine positive Veränderung dadurch feststellen, dass Frauen auf den Listenplatz 1a bzw. 2 gewählt wurden.

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 %. In dem Zeitraum von 2015 bis 2017 waren sieben Honorarprofessoren an der Juristischen Fakultät tätig gewesen. Die Anzahl verringerte

sich ab 2017 auf sechs Honorarprofessoren. Auch in diesen Jahren betrug der Frauenanteil 0 %.

3. Außerplanmäßige Professuren

Im Berichtszeitraum gab es an der Fakultät zwei außerplanmäßige Professuren. Darunter sind keine Frauen, mithin beträgt der Frauenanteil 0 %.

4. Hochschuldozenturen

In dem Berichtszeitraum waren nach altem Recht bis 31.03.2018 jeweils eine Frau und ein Mann als Hochschuldozent/in tätig. Danach wurde eine Stelle als eine übliche akademische Mitarbeiterstelle und die zweite (Dauer)Stelle im April 2018 mit einer Professorin besetzt.

5. Privatdozenturen

Der Frauenanteil von 40 % im Sommersemester 2010 ist im Wintersemester 2010/2011 auf 0 % gesunken. Im Jahr 2013 und 2014 war jeweils ein Privatdozent für die Juristische Fakultät tätig. Der Frauenanteil betrug 0 % und hat sich während des Berichtszeitraums nicht verändert.

II. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wissenschaftliche Hilfskräfte

1. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

An der Juristischen Fakultät waren im Wintersemester 2017/18 waren insgesamt 43 Personen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Einem weiblichen Anteil von 32,56 % steht in dieser Statusgruppe ein männlicher Anteil von 67,41 % gegenüber.

Im Wintersemester 2014/2015 waren 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.

Insgesamt lässt sich eine leichte Verringerung des Frauenanteils erkennen.

2. Wissenschaftliche Hilfskräfte

Im Wintersemester 2017/2018 waren 45 Frauen als wissenschaftliche Hilfskräfte (mit und ohne Hochschulabschluss) an der Juristischen Fakultät beschäftigt. Der Frauenanteil betrug 66,18% und ist damit angestiegen.

Im Vergleich zu den wissenschaftlichen Mitarbeitern überwiegt bei den wissenschaftlichen Hilfskräften der Frauenanteil.

III. Promotionen und Habilitationen

1. Abgeschlossene Promotionen

Bei den abgeschlossenen Promotionen im Zeitraum Wintersemester 2010/2011 bis Wintersemester 2017/18 ergibt sich folgendes Bild:

Abgeschlossene Promotionen nach Fächern und Geschlecht 2010 bis 2017

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 %
2015	23	8	15	34,78 %
2016	11	4	7	36,36 %
2017	27	8	19	29,36 %

Stand: 20.02.2018

Insgesamt ist eine Verringerung der durch Frauen abgeschlossenen Promotionen an der Juristischen Fakultät zu verzeichnen.

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 2017

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 %
2015	0	0	0	0 %
2016	0	0	0	0 %
2017	0	0	0	0 %

Fazit:

Der Frauenanteil bei den Habilitationen an der Juristischen Fakultät ist in den letzten Jahren auf null Prozent gesunken. Es wurde keine Habilitation abgeschlossen.

IV. Studierende

1. Studierendenzahlen

a. Studierende der Universität Potsdam

Im Wintersemester 2017/2018 waren insgesamt 20.609 Studenten und Studentinnen eingeschrieben. Der Frauenanteil betrug 11.774, mithin 57,13 %. 5.261 Studenten und Studentinnen haben sich im Wintersemester 2017/2018 an der Universität Potsdam eingeschrieben. Davon waren 3.063 Frauen, mithin 58,22 %.

b. Studierende der Juristischen Fakultät

Im Wintersemester 2014/2015 hatte die Juristische Fakultät für die 1. Juristische Prüfung insgesamt 1.875 Studierende, von denen 1.157 weiblichen Geschlechts waren, mithin einen Frauenanteil von 61,7 % zu verzeichnen. Im Wintersemester 2017/2018 waren an der Juristischen Fakultät 2.257 Studierende eingeschrieben, davon 1.413 Studentinnen, das einem prozentualen Anteil von 62,61 % entspricht. Der Frauenanteil hat sich damit um 0,91 % erhöht.

Zum Wintersemester 2014/2015 schrieben sich insgesamt 528 Studierende im ersten Fachsemester ein, davon waren 189 männlichen Geschlechts (35,8 %). 513 Studierende haben sich zum Wintersemester 2017/2018 eingeschrieben. Der Frauenanteil betrug 331 Studierende, mithin 64,52 % und der Männeranteil 182 Studenten, mithin 35,48 %. Der Männer- und Frauenanteil ist damit etwa gleichgeblieben.

c. Studierende des Bachelor of Laws (LL.B.)

Seit dem Wintersemester 2013/2014 ist es möglich, den grundständigen Studiengang Rechtswissenschaft (Erste juristische Prüfung) mit einem integrierten Bachelorstudiengang zu absolvieren. Dieser allgemeinbildende juristische Bachelorstudiengang wird mit dem Abschluss Bachelor of Laws (LL.B.) beendet. Die Darstellung enthält den Frauen- und Männeranteil der vergangenen Jahre:

Semester	Wi/Se 14/15		WiSe 2015/2016		WiSe 16/17		WiSe 17/18	
Anteil der Männer	419	35%	576	35%	610	36%	653	36%
Anteil der Frauen	769	65%	1054	65%	1107	64%	1163	64%
Gesamt	1188		1630		1717		1816	

d. Studierende des Masterstudiengangs Unternehmens- und Steuerrecht

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 20.11.2017 insgesamt 228 Personen teil. Darunter waren 127 Frauen (55,70 %).

Masterstudiengang Unternehmens- und Steuerrecht:

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Studierende	228	127	101	55,70 %

e. Studierende des Masters Medienrecht und -management – Digital Media Law and Management (LL.M.)

Der Weiterbildungsmaster „Digital Media Law and Management“ wurde zum Wintersemester 2017/2018 eingerichtet. Er vermittelt medienrechtliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden in den Bereichen des Digital Media Business, Organisation und Projektmanagement, Leadership und Innovation. Die Darstellung enthält den Anteil der Männer und Frauen im Sommersemester 2018:

Semester	Sommersemester 2018	
Anteil Männer	3	42,85%
Anteil Frauen	4	57,14%
Gesamt	7	

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 2014 schlossen 150 Studierende ihr Studium ab, darunter waren 90 Frauen (60%). Im Jahr 2015 absolvierten 155 Studierende ihr Studium, wovon 97 Studierende weiblichen Geschlechts (62,58%) waren. In 2016 betrug der Frauenanteil 60,10 % von insgesamt 203 Studierenden. Dies spiegelt zum einen den erhöhten Frauenanteil unter den Studierenden wider, zum anderen zeigt sich, dass die Anzahl der Absolventinnen konstant ist.

a. Absolventen der ersten juristischen Prüfung im Zeitraum 2014 bis 2016

Bestandene Abschlussprüfungen Prüfungsjahre 2014, 2015 und 2016 (nach Erstfach)

1. Jur. Prüfung	2014		Frauenanteil	2015		Frauenanteil	2016		Frauenanteil
	Ge-samt	weib-lich		Ge-samt	weib-lich		Ge-samt	weib-lich	
	150	90	60 %	155	97	62,58 %	203	122	60,10 %

b. Absolventen des Masterstudiengangs im Zeitraum 2014 bis 2016

Der Anteil der Frauen betrug in dem Jahr 2014 41,46 % und im Jahr 2015 38,60 %. Im Jahr 2016 ist der Anteil auf 68,57 % gestiegen.

Masterstudiengang Unternehmens- und Steuerrecht:

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Absolventen 2014	41	17	24	41,46 %
Absolventen 2015	57	22	35	38,60 %
Absolventen 2016	35	24	11	68,57 %

3. Mentoring-Programme

a. Jurmep – Juristinnen Mentoring Potsdam

JurMeP – Juristinnen Mentoring Potsdam - ist eine Initiative zur Förderung von Studentinnen der Juristischen Fakultät und besteht seit 2008. 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 erhalten einen geringeren Arbeitslohn als Männer. Frauen verdienen durchschnittlich 21%¹ weniger als Männer. Frauen haben häufig Schwierigkeiten aufzusteigen sowie Beruf und Familie zu verbinden. Seit dem 1. Januar 2016 gilt² eine Geschlechterquote von 30 Prozent für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten in börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen. In 2015 betrug der Frauenanteil 21,7. Seit Einführung der Quote betrug der Anteil der Frauen insgesamt 28,1 %.³

Um mit diesen Gegebenheiten 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 zu entwickeln.

Im Jahr 2015 wurden 16 und im Jahr 2016 15 neue Tandems vermittelt. Im Wintersemester 2017/2018 haben sich 24 Studentinnen beworben. Davon konnten 13 Studentinnen vermittelt werden. Die Anzahl der vermittelten Tandems ist damit annähernd konstant geblieben. Im dem Wintersemester 17/18 konnten neun neue Mentorinnen aufgenommen werden, die jährlich neue Tandems zu Studentinnen bilden wollen. Aktuell sind zwei Hilfskräfte und vier ehrenamtliche Organisationshelferinnen tätig.

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

- Unterstützung bei Verwaltungs- und Abrechnungsangelegenheiten durch das Dekanat

¹<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/VerdiensteVerdienstunterschiede.html>; Aufruf am 30.03.2018 um 14:00 Uhr.

²<https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2017/08/2017-08-16-frauenquote-bericht-bundestag.html>; Aufruf am 30.03.2018 um 14:28 Uhr.

³<https://www.bmfsfj.de/quote/>; Aufruf am 30.03.2018 um 14:27 Uhr.

- 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

Durch die Unterstützung der Fakultät können neben der Vermittlung von Tandems regelmäßig Vorträge zu unterschiedlichen Themen und Veranstaltungen bzw. Besuche von Unternehmen, Kanzleien und Behörden angeboten werden. Zusätzlich treffen sich die Mentees und die studentischen Hilfskräfte zu einem Mentee-Stammtisch, um aktuelle Themen zu besprechen. Für die kommenden Monate ist eine Diskussionsrunde zu feministischen Themen geplant.

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

b. Jurpal

JurPal ist ein Mentoring Netzwerk für Studierende. Es wurde von dem Team Studieneingangsphase entwickelt. Es wird zwischen Studierende des Erstsemesters und Studierenden höherer Fachsemester vermittelt. Ziel ist es die Kommunikation und die studentische Eigeninitiative zu stärken und für ein belebtes Campus-Leben sorgen. Im Jurpal Programm steht nicht die fachliche Förderung, sondern die Weitergabe von Erfahrungen des allgemeinen Studienalltags im Mittelpunkt. Im Wintersemester 2017/2018 wurde erstmals zwischen den Studierenden vermittelt. Seitdem werden 24 Erstsemester, davon 18 Frauen und 6 Männer betreut. Das entspricht einem Frauenanteil von 75 %. Die Erstsemester werden von 13 Mentoren und 10 Mentorinnen betreut. Der Frauenanteil beträgt 43,48 %. Die bisherigen Erfahrungen des Projekts sind sehr positiv.

V. Auszeichnungen

1. 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 werden jedes Jahr jeweils die beste Studentin und der beste Student der Ersten Juristischen Staatsprüfung ausgezeichnet.

Der Preis für die beste Erste Juristische Staatsprüfung wird an eine Studentin und einen Studenten vergeben. Der Frauenanteil der Preisträger*innen ergibt sich ausfolgender Darstellung:

	2015	Frauenanteil	2016	Frauenanteil	2017	Frauenanteil
--	------	--------------	------	--------------	------	--------------

Preisträger*innen für die beste Promotion	6 Preisträger*innen	1 Frau (16,67 %)	5 Preisträger*innen	1 Frau (20 %)	6 Preisträger*innen	Keine Frau (0%)
Preisträger*innen für den besten Abschluss im deutsch-französischen Studiengang	1 Preisträgerin	1 Frau (100 %)	2 Preisträger*innen	1 Frau (50%)	1 Preisträgerin	1 Frau (100 %)

2. Förderpreis Rechts- und Verfassungsgeschichte

Der Verein der Freunde und Förderer der Juristischen Fakultät der Universität Potsdam verleiht durch den Dekan der Juristischen Fakultät der Universität Potsdam den Förderpreis Rechts- und Verfassungsgeschichte für herausragende Leistungen in der Schwerpunktbereichsprüfung. Im Jahr 2016 wurde ein Student und im Jahr 2017 eine Studentin ausgezeichnet.

VI. Nichtwissenschaftliches Personal

An der Juristischen Fakultät waren im Jahre 2017 19 nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 1 nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt damit 95 %.

VII. Zusammenfassung

Zusammenfassend lassen sich folgende Entwicklungen seit der letzten Bestandsaufnahme im Wintersemester 2014/2015 festhalten:

- in den Professuren ist der Frauenanteil leicht gestiegen
- bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Hilfskräften ist festzustellen, dass das Geschlechterverhältnis annähernd ausgeglichen ist
- bei den weiblichen Studierenden findet das Mentoring-Programm eine positive Resonanz. Eine Zusammenarbeit erfolgte bisher jedoch nicht wie vorgesehen.

Insgesamt fällt auf, dass sich der hohe weibliche Studierenden- und Absolventenanteil später bei den Promotionen 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 2,6 % im Jahr 2014 auf 2,0 % im Jahr 2017).

Entwicklung 2015 bis 2017

Fakultät	Ergebnis 2015		Ergebnis 2016		Ergebnis 2017	
	Betrag	Anteil	Betrag	Anteil	Betrag	Anteil
Juristische	341.900 €	6,7 %	357.400 €	6,9 %	369.800 €	6,8 %
Philosophische	817.600 €	16,0 %	822.200 €	15,8 %	847.500 €	15,7 %
HuWi	1.003.900 €	19,7 %	1.039.300 €	20,00%	1.089.300 €	20,2 %
WiSo	618.400 €	12,1 %	630.300 €	12,1 %	673.000 €	12,5 %
MathNat	2.318.200 €	45,5 %	2.350.800 €	45,2 %	2.420.400 €	44,8 %
Summen	5.100.000 €	100 %	5.200.000 €	100 %	5.400.000 €	100 %

Stand: 20.04.2018, 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 %
	2015	2,5 %
	2016	2,3 %
	2017	2,0 %

B. Maßnahmen in dem Zeitraum von 2016 bis 2018

In dem Zeitraum vom 2016 bis 2018 konnten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Studierende über die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder an der Universität Potsdam informieren. Sie unterstützen bei der Planung des Studiums unter Berücksichtigung ihrer familiären Umstände. Gleichzeitig gaben sie Hinweise zu den Zuständigkeiten innerhalb der Universität und kooperierten mit dem Service für Familien an der Universität Potsdam.

Daneben wurden erste Schritte unternommen, um die Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu verstärken, um den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit zu eröffnen auch an Veranstaltungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten anderer Fakultäten teilzunehmen. Es wurde in diesem Zusammenhang auf eine Veranstaltung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät aufmerksam gemacht.

In zwei Berufungsverfahren wurden jeweils ein Gutachter und eine Gutachterin nach § 8 der Berufsordnung der Universität Potsdam beauftragt. Der gleiche Männer- und Frauenanteil wurde damit gewahrt.

Zudem erfolgte eine engere Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Kommissionsvorsitzenden und den Gleichstellungsbeauftragten. Dies erfolgte durch den universellen eingefügten Prüfungsbogen der Gleichstellungsbeauftragten.

Des Weiteren erfolgte ein Gespräch zusammen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Franka Bierwagen, den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Juristischen Fakultät und Frau Ellen Gast, Teamleiterin des JurMeP-Programmes zur Vernetzung und Verbesserung des Programmes.

Mitarbeiter*innen haben an den universitären Weiterbildungskursen z. B. Sprachunterricht teilgenommen.

C. 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 Markus Rehtmeyer, 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 2020 werden zwei Professoren das Rentenalter erreichen. Ziel sollte es sein, diese freiwerdenden Professorenstellen mit Professorinnen 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.
 - Im Jahr 2020 wird es voraussichtlich zwei weitere außerplanmäßige Professuren geben. Die entsprechenden Verfahren wurden bereits eingeleitet. Eine Frau fand bereits Berücksichtigung.
- zur Erhöhung des Frauenanteils bei den sonstigen in der Lehre tätigen Personen (Hochschuldozenten, Honorarprofessuren, Privatdozenten, Gastprofessuren und Lehrbeauftragte), da dies Vorbildfunktion für den studentischen Nachwuchs hat:

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.

D. 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 Berufungsakte 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;

„Ein zentraler Ansatzpunkt der proaktiven Berufungspolitik stellt das Headhunting zur Rekrutierung von Professorinnen dar. Die Verantwortung für das Headhunting liegt bei der / dem Vorsitzenden des Berufungsausschusses im Einvernehmen mit der Dekanin bzw. dem Dekan. Im Vorfeld zu Berufungsverfahren können 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 Headhunting 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 <http://www.uni-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-beschaefigte/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 weiterhin 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, sowie die regelmäßige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten, während des Verfahrens
- Hinweis auf das Mittelverteilungsmodell der Universität Potsdam, welche 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 organisatorischen 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).
- Kompensation für Professorinnen, die aufgrund der Frauenquote an den Sitzungen teilnehmen müssen

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

- bessere Informationspolitik zur Vereinbarkeit von Beruf/Qualifizierung und Familie:
 - die Professoren und Professorinnen sollten gezielt ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc. aufmerksam machen (siehe Service für Familien).
 - Gleichstellungsbeauftragte sollen regelmäßig durch einen Newsletter über aktuelle Nachrichten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen informieren.
- 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 (<http://uni-potsdam.de/de/pogs/career-development/mentoring-plus.html>):

- Das Mentoring für Doktorandinnen und promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen wird an der Universität Potsdam seit September 2014 im Rahmen des Programmes „**Mentoring Plus**“ durchgeführt. Gemeinsames Ziel ist die Verbesserung der Karriere- und Aufstiegschancen von jungen Akademikerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in der regionalen Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Politik. Kernstück des 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. Daneben besteht die Möglichkeit an einem Promotionscoaching teilzunehmen.
- 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 Nachwuchs Wissenschaftlerinnen 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)
- Gleichstellungsbeauftragte sollen regelmäßig durch einen Newsletter über aktuelle Nachrichten informieren.

IV. Maßnahmen zur Gleichstellung von Studierenden

- gezielte Werbung für die Mentoring-Programme (Jurpal und JurMeP) in den Anfangssemestern, um weitere Studentinnen zu fördern (Netzwerkbildung). Unter anderem sollte Werbung in den Vorlesungen durch die Professorinnen und Professoren in der Erstvorlesung, durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von JurMeP/Jurpal in der Erstsemesterwoche und regelmäßig durch den Fach-

schaftsrat der Juristischen Fakultät gemacht werden. Daneben könnten die Teilnehmer*innen in den Programmen durch Einzel- oder Gruppencoaching unterstützt werden.

- Eine bessere Vernetzung und Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und JurMeP wird angestrebt.
- Sicherstellung und Aufstockung der finanziellen Unterstützung der Mentoring-Programme durch das Dekanat, da der Arbeitsaufwand durch jährlich steigende Tandemzahlen kontinuierlich anwächst
- gezielte Werbung für das Programm Mentoring-Plus (<http://uni-potsdam.de/de/pogs/career-development/mentoring-plus.html>):
 - 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.
- Durchführung von Ringvorlesungen mit Themen, die das Geschlechterverhältnis betreffen
- Die Studierenden sollen keinen Nachteil dadurch erleiden, dass sie in ihren Arbeiten oder Klausuren die weibliche, männliche und dritte Geschlechtsform verwenden.
- Studierende, die aus familiären Gründen nach verbindlicher Anmeldung an den Arbeitsgemeinschaften nicht teilnehmen können, soll ein Wechsel in eine andere Arbeitsgemeinschaft ermöglicht werden. Familiäre Gründe können insbesondere Betreuung oder Pflege von Angehörigen oder Kinder sein.
- Information der Studierenden über die flexible Kinderbetreuung für studierende Eltern:
 - Einrichtung einer eigenen Kinderbetreuung an den relevanten Samstagen
 - Möglichkeit der erleichterten Bearbeitung und Abgabe der Probeklausuren (Zwischenprüfungsklausuren, Probe-Examensklausuren) in begründeten Ausnahmefällen.
- 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).

- Es soll auf Stipendien (z. B. der Konrad-Adenauer-Stiftung, Friedrich-Ebert-Stiftung oder SBB Stiftung für Begabtenförderung berufliche Bildung) aufmerksam gemacht. Insbesondere sollen dadurch auch Studierende unterstützt werden, die nur geringe finanzielle Mittel haben, um ihr Studium zu finanzieren.
- Durch genaue Befragungen muss evaluiert werden, ob es allen Studierenden gleichermaßen möglich ist, sich optimal auf ihr Examen vorzubereiten. Gründe können vor allem darin liegen, dass Veranstaltungszeit der Vorlesungen, Klausurenkurse, Arbeitsgemeinschaften und der eigenen Familie (Kinderbetreuung und Arbeit) kollidieren. Ziel ist es, die Veranstaltungen für alle Studierende gleich zugänglich zu machen.

V. Maßnahmen zur Gleichstellung für das nichtwissenschaftliche Personal

In Bezug auf das nichtwissenschaftliche Personal der Fakultät, das zu 95 % 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.

Um Engpässe in den Hochschulsekretariaten zu vermeiden und die Funktionsfähigkeit des Geschäftsbetriebes aufrecht zu erhalten, sollen qualifizierte Sekretärinnen mit umfassender Erfahrung in der Verwaltung als Vertretungskräfte in Zeiten von Mutterschutz, Elternzeit, längerer Erkrankung, Kur o.ä. zur Verfügung stehen. Dadurch wird schnell die Unterstützung durch eine qualifizierte Arbeitskraft z.B. bei Projekten mit erhöhtem Arbeitsaufwand gewährleistet. Auch bei Neuberufungen, bei denen die vorhandene Sekretariatsstelle noch nicht besetzt oder noch ausgeschrieben werden muss, sollen von dieser Vertretungsregelung profitieren. Auch Berufsrückkehrerinnen könnte somit der erste Einstieg ermöglicht bzw. erleichtert werden. Die Juristische Fakultät gewänne zudem an kompetenten Vertretungskräften und Flexibilität im Falle von Urlaub, Schwangerschaftsvertretung, Krankheit und erhöhtem Arbeitsbedarf.

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.

Den Mitarbeiter*innen sollen auch weiterhin universitäre Weiterbildungsmöglichkeiten z. B. Sprachkurse angeboten werden.

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. Es sollte eine stärkere Zusammenarbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten aufgebaut werden, um den Informationsfluss zu verbessern und damit die Teilnahme der Statusgruppen an Veranstaltungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten anderen Fakultäten zu ermöglichen.

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 2010 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 und dem Präsidialkollegium 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.
- 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 BbgHG (Freistellung) auch die schriftliche, verpflichtende Zusage der Verlängerung der Befristung bei befristeten Arbeitsverhältnissen (i.S.v. § 2 WissZeitVG) als ausgleichende Kompensation für die Tätigkeit im Amt.

E. SCHLUSSBEMERKUNGEN

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Fakultätsrats vom 04.07.2018 der Juristischen Fakultät der Universität Potsdam zum 01.10.2018 in Kraft.

Vor Ablauf der Geltungsdauer bis 31.12.2023 wird durch den Fakultätsrat eine Kommission zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans eingesetzt.