



seit 1558

Gleichstellungsplan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena

A. Einleitung

Basierend auf den Daten des Gleichstellungsmonitors der FSU aus den Jahren 2012/2013 analysiert die Rechtswissenschaftliche Fakultät den Ist-Zustand der Geschlechterparität auf sämtlichen Ebenen und zeigt Möglichkeiten auf, den sich gegebenenfalls eruierten Handlungsbedarf praktisch umzusetzen.

Die Begutachtung sowie Entwicklung von Strategien und Maßnahmen erfolgt unterteilt in fünf Handlungsfelder: Personalpolitik, Lehre und Studiengänge, Nachwuchsförderung, Forschung sowie Berufungen.

B. Handlungsfelder

I. Personalpolitik

1. Ziele

Ziele im Handlungsfeld Personalpolitik sind die Etablierung gendergerechter Beschäftigungsverhältnisse, einer gleichstellungsorientierten Organisationskultur und familienkompatibler Beschäftigungsbedingungen.

Eine gendergerechte Beschäftigungskultur setzt voraus, dass beide Geschlechter in einem ausgewogenen Verhältnis in den Statusgruppen der Fakultät in den entsprechenden Beschäftigungsformaten unter einer gendergerechten tariflichen Einstufung eingebunden sind.

Von einer gleichstellungsorientierten Organisationskultur kann gesprochen werden, wenn sowohl eine gendergerechte Interessenvertretung gewährleistet als auch eine gendersensible Mitarbeiterführung praktiziert wird.

2. Kennzahlen/Indikatoren

Grundsätzlich weist die Rechtswissenschaftliche Fakultät ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Studierenden (54 % weiblich) und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (55 %) auf. Bei den Postdocs sind die weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen mit 50 % ebenfalls geschlechterparitätisch vertreten. Einzig bei den Professuren ist ein Gefälle zwischen den Geschlechtern zu konstatieren, da im Jahr 2013 lediglich 17,6 % der Stellen mit Frauen besetzt waren.

Hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiter in Bezug auf Befristung, Umfang der Stelle und Arbeitsentgelt sind keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen. Lediglich im Bereich der drittmittelfinanzierten Stellen ist ein Übergewicht zugunsten der männlichen Mitarbeiter festzustellen (15,4 % m und 6,3 % w bei den nicht promovierten MA und 20 % m und keine bei den promovierten MA).

Die Leitungsgremien der Fakultät waren in den Jahren 2012 und 2013 wie folgt besetzt: Der Fakultätsrat bestand jeweils aus insgesamt 13 Mitgliedern, davon eine bzw. zwei Studentin(nen) und technische Mitarbeiterin. Das Dekanat (Dekan und Studiendekan) war in diesem Zeitraum insoweit vollständig mit Männern besetzt; die Geschäftsführung lag hingegen bei einer Frau.

3. Strategien

Zunächst gilt es, das ausgewogene Geschlechterverhältnis bei den Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zu halten. Da Rechtswissenschaften grundsätzlich kein typisches „Frauen- oder Männerstudium“ ist, sondern vielmehr beide Geschlechter gleichermaßen interessiert, sind keine Strategien erforderlich, der bestehenden Struktur entgegenzuwirken. Bei der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen legen die vorliegenden Zahlen die Verwendung einer gleichlautenden Argumentation nahe. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Beschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in der erste Schritt für eine akademische Laufbahn ist. Es ist daher erforderlich, auf dieser Ebene das ausgewogene Geschlechterverhältnis zu stabilisieren, um den Grundstein für die höchste akademische Stufe, die Professur, zu legen - insbesondere im Hinblick auf ein offensichtliches Handlungsbedürfnis bei den Professuren. Die Lehrstuhlinhaber sind demgemäß mittels Sensibilisierung für Genderfragen zu motivieren, bei der Besetzung von wMA-Stellen Frauen bei gleicher Befähigung und Eignung gegenüber Männern vorzuziehen.

Um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf sämtlichen Ebenen studentischer und wissenschaftlicher Beschäftigter zu erreichen, sind objektive und transparente Personalauswahlverfahren zu etablieren und die Entscheidungsträger in Personalverfahren hinreichend für die Genderproblematik zu sensibilisieren.

4. Maßnahmen

Zunächst ist der Frauenanteil in sämtlichen im Fakultätsrat vertretenen Statusgruppen durch eine gezielte Ansprache von Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Professorinnen zu erhöhen und diese zur Mitwirkung aufzufordern.

Sind Stellen für studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte sowie wissenschaftliche Mitarbeiter/innen zu vergeben, sind diese breit bekannt zu machen. Qualifizierte Studentinnen sollen direkt angesprochen und auf die Stellenausschreibung hingewiesen werden.

Die Arbeitszeitgestaltung von Hilfskräften und Mitarbeitern mit Kind sollen den spezifischen Bedürfnissen der Familienplanung Rechnung tragen und mit Flexibilität gehandhabt werden. Mitarbeitern in Elternzeit ist schließlich zu ermöglichen, am Arbeitsgeschehen weiterhin teilhaben zu können, z.B. durch allgemeine und besondere Informationen das Arbeitsumfeld betreffend. Dies kann durch ein Verbleiben im E-Mail-Verteilersystem gewährleistet werden.

Für eine gendergerechte Personalauswahl ist sowohl auf den Leitfaden des Dezernats 5 zu gleichstellungsorientierten Hinweisen zu Stellenbesetzungsverfahren als auch auf die Handlungsempfehlungen des Senats zur Gleichstellung in Berufungsverfahren zurückzugreifen. Die Personalauswahl hat sich dabei im Rahmen eines strukturierten Verfahrens zur Objektivierung von Entscheidungsprozessen zu bewegen, indem eine beide Geschlechter ansprechende Ausschreibung erfolgt, die das Anforderungsprofil klar definiert. Grundlage der Personalentscheidung sollen dabei objektiv feststellbare und nachvollziehbare Auswahlkriterien sein.

II. Lehre und Studiengänge

1. Ziele

Da das allgemeine Hauptziel im Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“, die gendergerechte Partizipation an den angebotenen Studiengängen, mit einer Frauenquote von 53 % keinen Handlungsbedarf erkennen lässt, ist der Blick auf eine gendergerechte Studienbetreuung, die Sensibilisierung der Studierenden für Genderthemen als auch die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft zu richten.

2. Kennzahlen

Im Wintersemester 2013/2014 waren an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät 53 % der Studierenden weiblich, wobei der Erstsemesteranteil bei 52,6 % lag. Damit ist zwar seit dem Wintersemester 2009/2010 ein kontinuierlicher Rückgang der Studentinnenzahlen (WS 2009/2010: 57,1 %) zu verzeichnen, dies könnte jedoch damit zu begründen sein, dass in den letzten sechs Jahren der Anteil der Absolventinnen signifikant höher war als der der Absolventen (WS 2009/10: 83 w, 46 m; WS 2010/11: 61 w, 41 m; WS 2011/12: 65 w, 48 m; WS 2012/13: 77 w, 39 m). Frauen schließen ihr Studium demnach eher ab als Männer, so dass letztere den Studierendenanteil erhöhen.

3. Strategien

Eine gendergerechte Studienbetreuung lässt sich realisieren, wenn die Lehrenden im Rahmen von Informations- und Fortbildungsveranstaltungen für die Genderproblematik sensibilisiert werden. Aber auch die Studierenden selbst sollten über entsprechende Lehrveranstaltungen die Möglichkeit erhalten, sich mit der Thematik, insbesondere auch mit den rechtlichen Implikationen, auseinander setzen zu können.

Schwerpunkt im Rahmen dieses Handlungsfeldes bildet jedoch die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft, welche durch effektive Unterstützungsangebote für Eltern durch eine entsprechende Struktur des Studiums sowie durch Serviceleistungen umzusetzen sind. Auch ist durch eine familiensensible Gestaltung der Studien- und Prüfungsbedingungen den besonderen Bedürfnissen studierender Eltern hinreichend Rechnung zu tragen.

4. Maßnahmen

Die Gendersensibilisierung der Lehrenden sollte von zentraler Stelle, wie zum Beispiel LehreLernen, angeboten und durchgeführt werden. Für eine Sensibilisierung interessierter Studierender prüft die Fakultät, ob Interesse für eine entsprechende Lehrveranstaltung (z.B. zum Diversity Management) besteht und ggf. wie und in welcher Form diese umgesetzt werden kann. Dabei ist auch zu ermitteln, ob von anderen Fakultäten angebotene Lehrveranstaltungen von Interesse sind und besucht werden können.

Für die Studierenden mit Kind gilt es zunächst, die allgemeinen Rahmenbedingungen des Studiums familienfreundlich zu gestalten. Der besonderen Belastungssituation ist durch Beratungs- und Unterstützungsstrukturen, die gezielt und zeitnah greifen, entlastend entgegenzuwirken. Dabei sollten einerseits ausreichend Kinderbetreuungsplätze für Studierende zur Verfügung stehen als auch kurzfristige Betreuungsmöglichkeiten (JUni-Kinder) weiter ausgebaut werden.

Schließlich sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium zu implementieren, die es Studierenden mit Kind ermöglichen, sämtliche Studienangebote nutzen zu können. Dies erfordert insbesondere, prüfungsrelevante Lehrveranstaltungen sowie Prüfungen zu familienkompatiblen Zeiten, also zwischen 8 und 18 Uhr anzubieten.

III. Nachwuchsförderung

1. Ziele

Hauptziele im Bereich der Nachwuchsförderung sind die gendergerechte Partizipation und Karriereförderung, die sich im Detail auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung bei den abgeschlossenen Promotions- und Habilitationsverfahren sowie auf eine geschlechtsunabhängige Bewertung der Qualifikationsarbeiten erstreckt.

2. Kennzahlen

Im Jahr 2012 wurden an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät 32 Promotionen abgeschlossen, neun von Frauen und 23 von Männern. Ein Jahr später wurden 13 Frauen und 15 Männer an der Fakultät promoviert.

Die Bewertungen der Arbeiten lassen in der Zusammenschau beider Jahre keine signifikanten Geschlechterunterschiede feststellen, wenn jeweils zwei Frauen und Männer mit der Bestnote abgeschlossen haben und ansonsten annähernd gleich mit magna cum laude und cum laude ausgezeichnet worden sind.

Die Promotionskommissionen sind üblicherweise mit drei Mitgliedern des Professoriums besetzt, wobei in 41 % (2012) bzw. 32 % (2013) der Gremien eine Professorin vertreten war. Dies entspricht der Frauenquote unter den Hochschullehrer/innen bzw. übersteigt diese leicht.

Ihre Habilitation abgeschlossen haben in den Jahren 2012/2013 zwei Frauen und ein Mann.

An strukturierten Promotionsprogrammen haben lediglich drei männliche Promovierende teilgenommen.

In den Genuss einer finanziellen Begünstigung durch die Landesgraduiertenförderung kamen 2012/2013 eine Frau und zwei Männer.

3. Strategien

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät kann auch im Bereich Nachwuchsförderung auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis verweisen. Zwar liegt die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen von Frauen leicht unter der der Männer, dies ist jedoch jährlichen Schwankungen unterworfen, wie auch die Zahlen aus den Jahren 2014 (44 % der Promovenden waren weiblich) und 2015 (60 % Promovendinnen) belegen.

Trotz der positiven Ergebnisse ist die Gleichstellungsthematik weiterhin aktuell zu halten, indem die Hochschullehrer/innen im Rahmen ihrer Tätigkeit als Betreuer/innen der Promovierenden und Habilitierenden für eine geschlechterneutrale Personalauswahl und Bewertung sensibilisiert werden.

Flankierend ist den weiblichen Promovenden die Option der finanziellen Unterstützung durch die Landesgraduiertenförderung u.ä. aktiv kund zu tun. Im Rahmen des Vorschlagsrechts sollten familienbedingte Ausfallzeiten aus dem Wissenschaftsbetrieb hinreichend berücksichtigt werden.

Daneben sind die Professorinnen der Fakultät zu ermutigen, in den Gutachtergremien aktiv zu sein und bei Bedarf als Ansprechpartnerinnen für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung zu stehen, soweit es sich um genderrelevante Probleme im Rahmen der Qualifikationsmaßnahmen handelt.

4. Maßnahmen

Qualifizierten Studierenden ist, unabhängig von ihrem Geschlecht, die Möglichkeit der Promotion zu geben. Dabei sind insbesondere Studentinnen, die sich durch herausragende Leistungen auszeichnen, aktiv für eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung zu gewinnen. Um ihnen daneben die Möglichkeit der finanziellen Förderung zu eröffnen, sind die Doktorandinnen aktiv über derartige Programme zu informieren und zu einer entsprechenden Bewerbung aufzufordern. Da die Fakultät grundsätzlich über ein Vorschlagsrecht bzw. Wertungsrecht verfügt, gilt es, objektive Kriterien zu entwickeln, die neben dem Kriterium der Examensnote auch familienbedingte Ausfallzeiten aus dem Wissenschaftsbetrieb hinreichend berücksichtigt.

IV. Forschung

1. Ziele

Ein wesentliches Ziel im Handlungsfeld „Forschung“ ist die chancengleiche Partizipation mittels Einzelförderung und Forschungsk Kooperationen, vergleichbare finanzielle Bedingungen sowie gendergerechte Evaluationsverfahren. Daneben gilt es die Chancengleichheit bezüglich der Forschungsaktivität zu fördern.

2. Kennzahlen

In den Jahren 2012/2013 wurden insgesamt neun Drittmittelanträge bewilligt, wovon lediglich einer von einer Frau gestellt worden ist, wobei diese quantitative Zahl keinerlei Rückschlüsse auf die Höhe der eingeworbenen Drittmittel zulässt. Im Rahmen der Einzelförderung wurde nur ein Drittmittelantrag bewilligt, ebenfalls gestellt von einer Frau.

Am universitären Programm zur Förderung der Drittmittelfähigkeit von Nachwuchswissenschaftler/innen nahm kein Mitglied der Fakultät teil.

Im Forschungsausschuss des Prorektorats/Vizepräsidialamts Forschung war die Rechtswissenschaftliche Fakultät in beiden Jahren mit einem Professor vertreten.

3. Strategien

Um eine Chancengleichheit sowohl in der Partizipation als auch in der Förderung der Forschungsaktivitäten zu erreichen, sind die Nachwuchswissenschaftler/innen zu unterstützen, indem sie insbesondere über die Existenz von entsprechenden Förderprogrammen informiert werden und zu einer Erhöhung der Forschungsaktivitäten aufgefordert und motiviert werden.

Daneben sind die Professorinnen zu ermutigen und zu unterstützen, ihre Expertise in forschungsrelevanten Gremien wie dem Forschungsausschuss und Forschungsverbänden einzubringen.

4. Maßnahmen

Es ist aktiv auf die bestehenden Förderprogramme hinzuweisen, insbesondere auf die Programme ProChance A1 und A2, die auf die Förderung von Forschungsvorhaben zur Verbesserung der Berufungsfähigkeit durch Förderung der Drittmittelfähigkeit ausgerichtet sind (A1) sowie Sachmittel zur Verbesserung der Forschungsbedingungen und Publikationstätigkeit (A2) bereit stellen.

Vermeehrt Professorinnen für eine Tätigkeit in Gutachtergremien zu gewinnen, setzt voraus, dass klare Leitlinien zur geschlechterparitätischen Besetzung existieren, die nur in begründeten Ausnahmefällen eine Abkehr rechtfertigen.

V. Berufungen

1. Ziele

Im Handlungsfeld „Berufungen“ verfolgt die Rechtswissenschaftliche Fakultät vornehmlich das Ziel, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen. Dabei werden als Teilziele sowohl die gendergerechte Ausgestaltung der Berufungsprozesse als auch die vermehrte Einbindung von Professorinnen in Berufungskommissionen und als externe Gutachterinnen formuliert. Daneben gilt es, ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen, welches die familiäre Situation, insbesondere potentieller Bewerberinnen, hinreichend berücksichtigt.

2. Kennzahlen

a) Berufungsverfahren

2012

Im Jahr 2012 lagen dem Senat zwei Berufungsverfahren aus der Rechtswissenschaftlichen Fakultät vor. Beworben haben sich insgesamt jeweils 34 Jurist/innen, wobei in einem Verfahren vier, in dem anderen acht Frauen unter den Bewerbern waren. Einladungen gingen an fünf männliche Bewerber im 1. Verfahren und vier männliche und eine weibliche Bewerberin im 2. Verfahren. Entsprechend sah die Listenplatzierung aus, da im 1. Verfahren drei Männer gelistet wurden, im 2. Verfahren zwei Männer. Den Ruf angenommen hat folglich je ein Mann.

2013

Im Jahr 2013 war im Senat lediglich ein Berufungsverfahren der Fakultät anhängig, im Rahmen dessen 62 Bewerbungen zu verzeichnen waren, wovon 18 von Frauen kamen. Davon wurden sechs Bewerber, drei Männer und drei Frauen, eingeladen. Einen ersten Listenplatz konnte schließlich eine Frau erreichen, die den entsprechenden Ruf allerdings abgelehnt hat. Der zweitplatzierte Mann hat den an ihn gerichteten Ruf angenommen.

b) Berufungskommissionen

2012

Im ersten Berufungsverfahren des Jahres 2012 setzte sich die Berufungskommission wie folgt zusammen:

- eine Professorin und sechs Professoren,
- eine wissenschaftliche Mitarbeiterin und zwei wissenschaftliche Mitarbeiter,
- drei Studenten sowie
- eine gewählte Gleichstellungsbeauftragte.

Das 2. Berufungsverfahren des Jahres bestand aus folgenden Mitgliedern:

- eine Professorin und vier Professoren,
- zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen,
- eine Studentin und ein Student sowie
- ein gewählter Gleichstellungsbeauftragter.

2013

Die Berufungskommission des im Jahr 2013 anhängigen Verfahrens setzte sich aus folgenden Mitgliedern zusammen:

- eine Professorin und fünf Professoren,
- zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen,
- eine Studentin und ein Student sowie
- ein gewählter Gleichstellungsbeauftragter der Fakultät.

c) Vertretungsprofessuren

In den Jahren 2012/2013 wurde ein Lehrstuhl vertretungsweise besetzt, jeweils ein Semester von einer Frau bzw. einem Mann. Die Hochschullehrerin hat die Zusammenarbeit auf eigenen Wunsch nicht fortgesetzt.

d) Rufe an andere Hochschulen

Schließlich hat eine Professorin der Fakultät im Jahr 2013 einen Ruf an eine andere deutsche Hochschule erhalten, den sie ablehnte.

3. Strategien

Um die Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren zu erreichen, ist grundsätzlich die Strategie zu verfolgen, Frauen im gesamten Spektrum der Personalauswahl besonders zu berücksichtigen.

Eine Möglichkeit, Frauen den Einstieg in die Professur zu erleichtern, ist die Vergabe von Vertretungsprofessuren. Daher ist bereits bei diesem Karriereschritt auf Chancengleichheit der Geschlechter zu achten, indem Frauen bei der Auswahl der Vertretungsprofessoren eine entsprechende Profilierungsmöglichkeit erhalten.

Ein weiterer Schritt ist, eine gendergerechte Ausgestaltung der Berufungsprozesse zu konzipieren und umzusetzen. Neben der Objektivierung der Auswahlkriterien und die Schaffung entsprechender Transparenz, auch durch eine durchgängige Verschriftlichung des Auswahlprozesses, gilt es insbesondere, dass die spezifische Lebens- und Arbeitssituationen von Frauen hinreichende Beachtung erfahren. Es sind demzufolge familienbedingte Auszeiten bei den beruflichen Leistungs- und Erfahrungswerten zu berücksichtigen.

Die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils in den Berufungs- und Gutachtergremien sind mittels einer aktiven Rekrutierung von Professorinnen zu erreichen. Dabei ist bei der derzeitigen Geschlechterverteilung (2 Professorinnen und 18 Professoren) nicht zu leugnen, dass eine in Bezug auf das Geschlecht paritätische Besetzung der Berufungskommissionen nicht umsetzbar ist, da einerseits nach § 3 (1) der Berufsordnung der FSU selbst eine „kleine“ Berufungskommission aus mindestens fünf Hochschullehrern bestehen muss und andererseits den Professorinnen nicht per se jede Aufgabe im Sinne der Geschlechterparität zugewiesen werden kann. Auch eine geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommissionen über die Einbindung weiblicher Mitarbeiter und Studierender ist kritisch zu hinterfragen, da diese nicht zwingend in der Lage sind, der weiblichen Perspektive hinreichend Gewicht zu geben.

Unerlässlich ist daher zumindest die dauerhafte Verankerung der oder des Gleichstellungsbeauftragten in jeder Phase des Berufungsverfahrens, von der Auswahl der Berufungskommission bis zur Entscheidung des die Liste beschließenden Fakultätsrats.

Schließlich gilt es, den Professorinnen, aber auch den potentiellen Bewerberinnen, ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen, welches einerseits im Rahmen der Tätigkeit die familiäre Situation berücksichtigt als auch andererseits Hilfestellungen und Beratung bei familienspezifischen Problemstellungen bietet.

4. Maßnahmen

Grundsätzlich ist bei der Vergabe von Professuren und Vertretungsprofessuren eine aktive Rekrutierung von Frauen zu verfolgen. Dies gilt ebenso bei der Gewinnung von externen Gutachterinnen. Über den oder die Gleichstellungsbeauftragte/n sind die geschlechterspezifischen Belange dabei vor und in jedem Verfahren mit Personalbezug einzubringen, indem die Beteiligten hinreichend für die Genderproblematik sensibilisiert werden. So ist in jeder Phase des Berufungsverfahrens die/der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät einzubeziehen, um auf genderspezifische Implikationen aufmerksam zu machen und ggf. auf die Einhaltung gendergerechter Verfahrensweisen hinzuwirken.

Da bereits die Zusammensetzung der Berufungskommission eine große Bedeutung bei der Besetzung der Professur zukommt, ist bereits an dieser Stelle auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommission sowohl über die Einbindung eigener Hochschullehrerinnen als auch derjenigen der externen Gutachterinnen hinzuwirken. Die

Letztgenannten sind dabei im Wege einer aktiven Ansprache für diese Aufgabe zu gewinnen. Auch auf den Staturebenen der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Studierenden ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten, um einerseits beide Geschlechterperspektiven angemessen einbinden zu können und andererseits insbesondere dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig Erfahrungen in der universitären Selbstverwaltung zu ermöglichen. In Betracht kommt hierbei eine selbstverpflichtende Quotenfestlegung von 50 %, so dass mindestens die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Studierenden der Berufungskommission weiblich sein müssen. In Anbetracht der Studierenden- und Mitarbeiter/innenzahlen (s.o.) stehen der Umsetzung dieser Maßnahme keine Bedenken entgegen.

Gleichzeitig oder unmittelbar nach der Veröffentlichung der Ausschreibung sollten potentiell geeignete Bewerberinnen ausdrücklich auf die Vakanz hingewiesen und zu einer Bewerbung ermuntert werden. Dabei ist jedoch zu vermeiden, eine konkrete Erwartungshaltung bei den Bewerberinnen zu initiieren.

Das tatsächliche Auswahlverfahren durch die Berufungskommission beginnt mit der Formulierung des Ausschreibungstextes, so dass bereits zu diesem Zeitpunkt die Rahmenbedingungen für eine transparente, rechtssichere und auch gendergerechte Auswahl gesetzt werden. Gleichstellungsrechtliche Formulierungen sind insoweit selbstverständlich. Parallel zu dem Ausschreibungstext werden die Auswahlkriterien konkretisiert und gewichtet sowie auf ihre Genderneutralität von der/dem Gleichstellungsbeauftragten hin überprüft. Die entsprechenden Ergebnisse werden protokolliert. Gemäß § 7 (1) Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichstG) sind im Rahmen der ersten Auswahl, also bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch, mindestens genauso viele Frauen wie Männer zu berücksichtigen, soweit die Bewerberinnen die in der Ausschreibung vorgegebenen Qualifikationen aufweisen. Möglich ist dies jedoch nur bei einer entsprechend ausreichenden Bewerberanzahl von Frauen. Sollte der Regelung des § 7 (1) ThürGleichstG nicht Genüge getan werden, ist dies im Protokoll der Sitzung zu begründen.

Ferner ist nach § 8 ThürGleichstG bei festgestellter gleicher Eignung der erste Listenplatz mit dem weiblichen Bewerber zu besetzen. Eine Aufteilung des ersten Listenplatzes mit zwei Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts erfolgt nicht. Um eine gleiche Eignung im Sinne der gesetzlichen Vorgaben feststellen zu können, sind die eventuellen familienbedingten Auszeiten der Bewerberinnen hinreichend zu berücksichtigen, um eine tatsächlich vergleichende Leistungsbeurteilung von Männern und Frauen vornehmen zu können. Eine solche Einschätzung wird durch die/den Gleichstellungsbeauftragte(n) der Fakultät initiiert, unter dem Stichwort „Lebensleistung“ gewichtet und in den Abwägungsprozess eingebunden.

Schließlich ist eine familiengerechte Arbeitssituation zu schaffen, indem ProfessorInnen mit Kindern im Rahmen der Lehrveranstaltungsplanung bei der Vergabe der familienfreundlichen Zeiten entsprechend bevorzugt berücksichtigt werden. Eine bevorrechtigte Behandlung sollte ihnen weiterhin bei der auch kurzfristigen Vergabe von Kindergartenplätzen des Studentenwerks eingeräumt werden, um so eine ordnungsgemäße und schnelle Versorgung des Nachwuchses gewährleisten zu können (Vereinbarung mit Studentenwerk). Familienspezifische Beratung sollte schließlich über eine fakultätsübergreifende

Serviceeinrichtung abgedeckt werden, im Rahmen dessen auch ein Austausch der Hochschullehrerinnen stattfinden kann.

C. Fazit

Es ist festzustellen, dass die Rechtswissenschaftliche Fakultät grundsätzlich gendergerechte Rahmenbedingungen für sämtliche Statusgruppen bietet. Verbesserungspotentiale sind noch im Bereich der familienkompatiblen Ausgestaltung des Studiums, der geschlechterparitätischen Besetzung der Leitungsgremien und bei der Anzahl weiblicher Professuren zu verzeichnen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Fakultät selbst nicht in der Lage ist, sämtliche Arbeits- und Studienbedingungen sowie Personalentscheidungen selbständig und eigenverantwortlich zu bestimmen und zu gestalten, sondern vielmehr auf Rahmenvorgaben des Landes (Vergütung, Eingruppierung), der Universität (Leitlinien Personalauswahl) sowie Dritter (Studentenwerk) angewiesen ist. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten wird die Fakultät der Genderproblematik weiterhin das erforderliche Gewicht beimessen, alle Fakultätsmitglieder für die entsprechende Beachtung sensibilisieren und Schritte einleiten, den festgestellten Handlungsbedarf abzustellen.

Im Jahr 2018 wird die Umsetzung der Maßnahmen mittels einer fakultätsinternen Datenerhebung evaluiert und anhand eines Vergleichs mit dem diesem Plan zugrundeliegenden Datenmaterial bewertet, ob die bisherigen Strategien und Maßnahmen zielführend waren.