

Gleichstellungsplan der Fakultät für Rechtswissenschaft von 2022 bis 2024

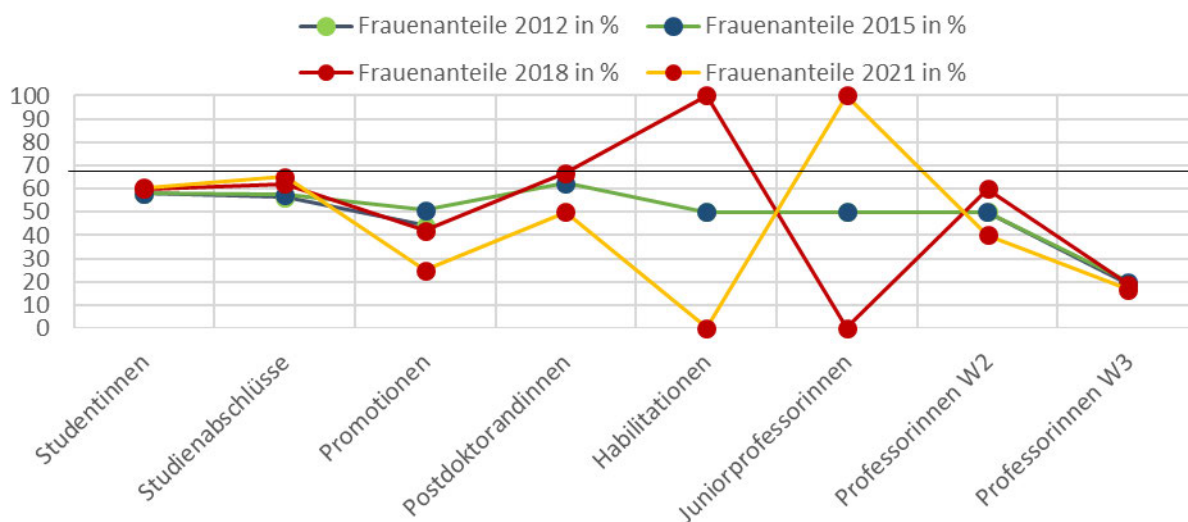
Fortschreibung des Gleichstellungsplans vom 01.01.2019

Präambel

Mit dem Gleichstellungsplan verpflichtet sich die Fakultät, zur Umsetzung von erprobten und neuen Maßnahmen, die der Förderung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit dienen sollen. Diese Verpflichtung umfasst insbesondere die Schaffung gleicher Entwicklungschancen aller in Studium, Beruf und Wissenschaft. Darüber hinaus fördert die Fakultät die Darstellung und Vermittlung von Fragestellungen der Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Forschung.

Die Umsetzung dieses Gleichstellungsplan ist Aufgabe aller Fakultätsmitglieder und -angehörigen, die zu diesem Zweck mit der Gleichstellungskommission der Fakultät zusammenarbeiten. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei der Fakultätsleitung.

1. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben



Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2022 bis 2024)

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2021				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2024 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w in %			
W3 / C4	15	3	16,7%	0 (4)*	0	20,0%
W2 / C3	3	2	40,0%	0 (1)*	2	40,0%
A14 a. Z.	0	0	0,0%	0	0	-
A13 a. Z.	█	█	50,0%	█	█	mind. 50%
W1 (Juniorprof.)	0	1	100,00%	0	0	100,0%
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	0	0	0,0%	0	0	-
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	0	0	0,0%	0	0	-
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	0	0	0,0%	0	0	-
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	0	0	0,0%	0	0	-
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	14	11	44,0%	25	13	52,0%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit	0	0	0,0%	0	0	-
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit	█	█	0,0%	█	█	100,0%
E 13/14 / IIb-I Drittm Vollzeit	0	0	0,0%	0	0	-
E 13/14 / IIb-I Drittm Teilzeit	█	█	42,9%	█	█	57,1%
E 13/14 / IIb-I Sondermittel Vollzeit	█	█	0,0%	█	█	50,0%
E 13/14 / IIb-I Sondermittel Teilzeit	27	22	44,9%	49	25	51,0%
Professurvertretungen	3	0	0,0%	0 (3)**	0	50,0%
WHK	10	10	50,0%	20	10	50,0%
SHK	55	86	61,0%	141	71	50,4%
Abschluss Studium***	28	52	65,0%			
Abschluss Promotion	15	5	25,0%			
Abschluss Habilitation	2	0	0,0%			

Abweichend von dem übersandten Tabellenmuster wurden aus Sondermitteln finanzierte Stellen getrennt von den Drittmittelstellen erfasst, um die Aussagefähigkeit zu gewährleisten.

* Altersbedingt scheiden eine Professorin und drei Professoren auf C4/W3-Niveau sowie eine Professorin auf C3/W2-Niveau in den kommenden Jahren aus. Die Nachbesetzung der Stellen ist im Rahmen von UniPlus bereits erfolgt. Zwei W2-Professuren sind aktuell vakant und befinden sich derzeit in Nachbesetzung (sind also bereits frei), zudem ist eine zusätzliche W1-Professur angedacht. Für die beiden W2-Professuren wird die Nachbesetzung mit zwei Frauen angestrebt, um den bisherigen Frauenanteil zu halten.

** Professurvertretungen werden bedarfsbezogen geschaffen, bis eine Besetzung der Professur erfolgt ist. Das Ausscheiden bedingt also nicht zwingend eine Vakanz. Ob 2024 Vertretungen notwendig werden, ist noch nicht absehbar.

*** Es sind nur Angaben zum Sommersemester 2020 vorhanden, in welchem aufgrund der pandemiebedingten Auswirkungen der Betrieb der Justizprüfungsämter eingeschränkt war und daher Examensprüfungen nicht im üblichen Umfang erfolgen konnten.

2. Bestandsanalyse und Bilanz:

2.1 Professuren

An der Fakultät für Rechtswissenschaft gab es zum Stichtag insgesamt 24 Professor*innen. Davon waren sechs weiblich, respektive 25%. Die aus UniPlus finanzierten und in der vorherigen Fassung des Gleichstellungsplans gesondert ausgewiesenen Professuren (vgl. den Anhang) wurden in der vorherigen Übersicht integriert.

Folgende Änderungen ergaben sich im Berichtszeitraum:

- Ausscheiden einer W3-Professorin. Die Professur wurde als W1 mit tenure track nach W3 neu ausgeschrieben und inzwischen weiblich nachbesetzt.
- Ausscheiden eines W3-Professors. Die Professur wurde neu ausgeschrieben und mit einer internen Bewerberin nachbesetzt, was zum Freiwerden einer W2-Professur führte. Die W2-Stelle soll zeitnah neu ausgeschrieben werden.
- Ausscheiden einer W2-Professorin. Das Berufungsverfahren läuft bereits.
- Vorzeitige Verdauerung eines Juniorprofessors nach W3.

Der weiterhin niedrige Frauenanteil lässt sich damit erklären, dass es seit Erscheinen des letzten Gleichstellungsplans nur eine sehr kleine Zahl an zu vergebenden Stellen in der Professorenschaft gab.

Es wurden insgesamt zwei Berufungsverfahren durchgeführt. Eines zur Besetzung einer Juniorprofessur im Strafrecht und eines zur Besetzung einer W3-Professur im öffentlichen Recht.

Während der Bewerbungsphase für die Juniorprofessur wurden durch die damalige Vorsitzende der Gleichstellungskommission gezielt junge Nachwuchswissenschaftlerinnen angesprochen. Die Mitglieder der Fachsäule Strafrecht erkundigten sich ebenfalls nach weiblichen Kandidatinnen und wiesen die damalige Vorsitzende der Gleichstellungskommission auf junge Nachwuchswissenschaftlerinnen hin. Da 11 von 29 eingegangenen Bewerbungen von Frauen eingereicht wurden und die Stelle auch an eine Frau vergeben wurde, war diese Strategie somit erfolgreich.

Die Berufungskommission für die W3-Professur erstellte letztlich eine rein weibliche Liste, was ebenfalls als positives Signal für die der Gleichstellung in der Fakultät gesehen werden kann. Der Anteil an weiblichen Bewerbungen lag bei 34,21%.

Somit konnten 100% der ausgeschriebenen Stellen mit Frauen besetzt werden.

Alle Berufungsverfahren wurden von der Gleichstellungskommission begleitet. In jeder Sitzung einer Berufungskommission war ein Mitglied der Gleichstellungskommission anwesend. Durch dieses Mitglied wurden die weiteren Mitglieder der Gleichstellungskommission in den regelmäßig stattfindenden Sitzungen informiert. Es fanden dort Gespräche statt, in denen beraten wurde, ob weitere Maßnahmen ergriffen werden könnten, um den Frauenanteil bei den Professor*innen zu erhöhen.

Um dauerhaft paritätische Verhältnisse zu erreichen, ist es besonders wichtig, im Bewerbungsverfahren gezielt vielversprechende junge Nachwuchswissenschaftlerinnen anzusprechen, aber auch frühzeitig den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern.

2.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus sind insgesamt 85 Personen beschäftigt, es handelt sich hierbei nahezu ausschließlich um Qualifikationsstellen für Doktorand*innen. Davon sind 43,53% weiblich. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hat sich gegenüber des letzten Gleichstellungsplans somit geringfügig verbessert.¹ Gleichwohl konnte die Zielvorgabe nicht erfüllt werden.

Dies liegt primär an der insgesamt geringeren Bewerberinnenanzahl. In den Stellenbesetzungsverfahren seit dem 01.01.2021 betrug der weibliche Anteil der Bewerbungen lediglich 34,5%, in ungefähr einem Drittel der Verfahren lagen gar keine Bewerbungen von Frauen vor.

Dies dürfte sich daraus erklären, dass es aus Sicht vieler Frauen eine höhere Sicherheit bietet, wenn es ihnen gelingt, vor einer geplanten Familiengründung den Berufseinstieg zu bewältigen oder sogar im Öffentlichen Dienst die Verbeamtung zu erreichen bzw. eine Planstelle als Richterin zu erhalten. Die Promotion erscheint vor diesem Hintergrund häufig als nicht unbedingt erforderliche Verlängerung einer durch die Kombination mit dem Referendariat ohnehin schon langen Ausbildung. Anfragen in der Justiz haben bestätigt, dass die Promotion im Bewerbungsverfahren um eine Stelle als Richterin oder Staatsanwältin keine messbaren Vorteile bringt. Demgegenüber verspricht eine Promotion Vorteile bei einer Bewerbung bei guten Anwaltskanzleien. Wird aber eine Promotion angestrebt, so wird häufig von Frauen allerdings versucht, dies über ein Stipendium zu finanzieren. Im Ergebnis bewerben sich daher weniger Frauen als Männer.

2.3 Wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Fakultät für Rechtswissenschaft beschäftigt insgesamt 20 wissenschaftliche Hilfskräfte; davon 10 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von genau 50,0%. Die im Gleichstellungsplan benannten Zielvorgaben konnten somit erfüllt werden.

¹ Die Daten des letzten Gleichstellungsplans sind unter Punkt 8. im Anhang zu finden.

2.4 Studentische Hilfskräfte

Die Fakultät für Rechtswissenschaft beschäftigt insgesamt 141 studentische Hilfskräfte, wovon 86 Frauen sind. Dies entspricht einem Anteil von 61,0%. Die im Gleichstellungsplan benannte Zielvorgabe wurde damit erfüllt.

2.5 Studierende

Frauen	Männer	Anteil Frauen
2.385	1.553	60,56%

Die Zahlen beziehen sich auf das Wintersemester 2020/2021.

3. Zielgruppenspezifische Ziele - Strategien - Maßnahmen

3.1 Professor*innen:

Im Rahmen von Berufungsverfahren wird die Ausschreibung mit besonderem Augenmerk auf die Attraktivität der Stelle für weibliche Bewerberinnen gelegt werden. Wie es sich, beispielsweise in der Ausschreibung der Juniorprofessur/W1 gezeigt hat, ist es sinnvoll, weiter auf die Möglichkeit der Ausschreibung von W1-Stellen mit Tenure Track auf eine W-3 Stelle zurückzugreifen.

Die bisher verfolgten Strategien des gezielten Ansprechens vielversprechender Kandidatinnen und einer besonders attraktiven Gestaltung der Ausschreibung werden weiterverfolgt.

3.2 Nachwuchswissenschaftler*innen:

Zur frühzeitigen Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist ein spezielles Mentoring-Programm geplant. In diesem sollen Studentinnen mit Promotionsinteresse gezielt gefördert werden. Das Angebot wird sich an Studentinnen richten, die die Zwischenprüfung bestanden haben und sich somit in der Regel frühestens im vierten Semester befinden. Als Mentoren sollen die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sowie externen Doktorand*innen der Fakultät dienen. Insgesamt soll das Programm zehn Monate dauern. Der Beginn des Programms wird für Anfang 2021 angestrebt. Das Ziel dabei ist, möglichst viele Studentinnen mit Promotionsinteresse nach dem Ende des Studiums erfolgreich universitätsintern als Doktorandinnen zu vermitteln. Die Promotion soll dabei als echte Alternative zum sofortigen Eintritt in das Rechtsreferendariat präsentiert werden. Inhaltlich ist das Programm darauf gerichtet, erste Hürden abzubauen, was die Bewerbung als Doktorandin betrifft. Dabei sollen die Mentoren insbesondere auch helfen, die eigenen Interessen in Richtung Promotion zu konkretisieren. Auch im Hinblick auf die Finanzierungsmöglichkeiten von Promotionen wird im Rahmen gemeinsamer Veranstaltungen informiert werden. Das Programm wird von der Gleichstellungskommission betreut. Insgesamt sind ca. zwei bis drei gemeinsame Veranstaltungen geplant. Die weiteren Treffen zwischen Mentoren und Mentees werden von der Gleichstellungskommission nur moderiert.

3.3 Studierende

Seit Erscheinen des letzten Gleichstellungsplans haben insgesamt 80 Studierende ihr Studium abgeschlossen. Davon waren 52 Studierende weiblich, respektive 65%. Der Anteil von mindestens 50% wurde damit (genau wie im letzten Beobachtungszeitraum) erreicht und entspricht bzw. übersteigt im Übrigen damit auch der Quote der weiblichen Studierenden.

Auch hier werden wir das schon bestehende Mentoring-Programm in leicht abgewandelter Form weiterführen. Zielgruppe des Programms sind Studentinnen nach Abschluss der Zwischenprüfung. Diese werden mit jeweils einem Volljuristen als Mentor zusammengebracht.

Dabei setzen wir zum einen auf einen festen Mentorenpool, helfen aber auch nach individuellem Interessenschwerpunkt einen neuen Mentor zu finden. Auch dieses Programm ist zeitlich auf zehn Monate begrenzt. Ebenfalls sind zwei bis drei gemeinsame Veranstaltungen geplant. Es besteht Kontakt zu einer Rechtsanwältin und Trainerin, die in Richtung Kommunikations- und Netzwerktraining Schulungen abhalten soll. Als Absolventinnen des Programms können die ehemaligen Teilnehmerinnen in den weiteren Durchgängen an den gemeinsamen Veranstaltungen teilnehmen. Besonders wünschenswert wäre es, wenn wir diese dann nach Ihrem Abschluss ebenfalls als Mentorinnen gewinnen könnten und so ein kleines Netzwerk für Bielefelder Studentinnen aufbauen könnten. Die ehemaligen Teilnehmerinnen des Programms werden zusätzlich in einen Alumni-Verteiler aufgenommen und zu allen gemeinsamen Veranstaltungen der künftigen Durchgänge eingeladen. Dieses Mentoring-Programm hat somit konzeptuell einen anderen Schwerpunkt, als das in Punkt 3.2 beschriebene. Eine Zusammenführung der Teilnehmerinnen für die gemeinsamen Veranstaltungen ist geplant. Ebenso ist es für die Studentinnen möglich, an beiden Programmen zeitgleich teilzunehmen.

3.4 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Die Fakultät für Rechtswissenschaft setzt die im universitären Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern genannten Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung um. Dazu gehören unter anderem die Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungsprogrammen und die frühzeitige Information über Qualifikationsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Erhöhung der Karrierechancen.

Ebenfalls unterstützt die Fakultät das Sekretariatsnetzwerk FairNetz_Bielefeld! Und seine Ziele. Alle Mitarbeiter*innen der Fakultät für Rechtswissenschaft sollen von ihren Vorgesetzten aufgefordert und unterstützt werden, bei Interesse dem Netzwerk an der Universität Bielefeld beizutreten und sich für die Zielsetzung des Netzwerks zu engagieren. Rein quantitativ überwiegen im Bereich der Mitarbeiter*innen von Technik und Verwaltung an den meisten Universitäten, wie auch in Bielefeld, die weiblichen Beschäftigten. Die Förderung im Rahmen dieser Beschäftigtengruppe muss sich somit nicht auf die Steigerung von Bewerberinnen und Mitarbeiterinnen richten, sondern auf die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und familiären/sozialen Verpflichtungen.

4. Zielgruppenübergreifende Ziele - Strategien - Maßnahmen

4.1 Anteil von Frauen in Gremien

Die Fakultätsorgane sollen im Sinne des § 11b Abs. 1 S. 1 HG NRW paritätisch besetzt werden. Als Folge des geringen Frauenanteils in der Statusgruppe der Hochschullehrer*innen kann die Besetzung jedoch teilweise nur im Sinne von § 11b Abs. 1 S. 4 HG NRW erfolgen.

Die Fakultät hat sich zur Unterstützung der in Gremien besonders aktiven Professorinnen erfolgreich für finanzielle Unterstützung seitens des Rektorats eingesetzt, um weiterhin Anreize für ein Engagement zu schaffen.

4.2 Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen

4.2.1 Anreize für die Mitglieder der Gleichstellungskommission

Eine effektive Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungskommission muss gewährleistet werden. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen haben wahlweise Anspruch auf eine ange-

messene anteilige Freistellung von dienstvertraglichen Aufgaben oder vorbehaltlich der arbeitsrechtlichen Umsetzbarkeit auf eine angemessene Verlängerung ihres Dienstvertrages um 6 Monate im Umfang der bisherigen Beschäftigung, maximal jedoch 50% für eine zweijährige Amtszeit. Mitglieder aus der Statusgruppe der Studierenden können wahlweise die Zuweisung einer studentischen Hilfskraftstelle im Umfang von 5 Std./Woche oder die angemessene Anrechnung ihrer Tätigkeit auf die Fachsemesterzahl im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten verlangen.

5. Flankierende Dimensionen

5.1 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Fakultät berücksichtigt familiäre Verpflichtungen bei der Vergabe der Zeiten für die Leitung und den Besuch von Tutorials und anderen Lehrveranstaltungen. Zu Zeiten reiner online Lehre bestand auch kein Mangel an Räumlichkeiten, sodass hier sowohl für Lehrende als auch Studierende besonders viel Spielraum bestand. Mit der Rückkehr zur Präsenzlehre und dem damit verbundenen Raummangel in den Universitätsgebäuden wird diese Möglichkeit nur noch eingeschränkt, etwa im Form sogenannter Hybridveranstaltungen möglich sein. Dabei können Studierende sowohl in Präsenz, als auch aus dem Home-Office an den Veranstaltungen teilnehmen.

Ebenfalls pandemiebedingt ergab sich eine Umstellung des Klausurenkurses auf einen sog. Online-Klausurenkurs. Der Bearbeitungszeitraum konnte so von zwei bzw. drei Tagen auf eine Woche verlängert werden. Eine Fortsetzung des Online-Klausurenkurses über die Pandemiephase hinaus ist geplant. Dies ist insbesondere im Hinblick auf familiäre und berufliche Verpflichtungen der Studierenden zu begrüßen.

Die Pandemie hat auch im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen sämtlicher Beschäftigten Einfluss genommen. Sofern es möglich war, wurde die Verlagerung der Tätigkeiten in das Home-Office vorgenommen. Dies ist einerseits mit Blick auf damals geschlossene Kinderbetreuungseinrichtungen positiv zu betrachten. Andererseits wurde vermehrt von erhöhten Stress (insbesondere von Frauen) während des Lockdowns berichtet, sodass eine Rückkehr in den normalen Präsenzbetrieb mit einer Möglichkeit auf Home-Office zu begrüßen ist. Die besondere Belastung von Frauen wird insbesondere mit der Übernahme traditionell weiblichen Genderrollen zugeschriebenen Aufgaben im Haushalt erklärt.²

Die Fakultät ist entsprechend bestrebt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern. Im Bereich der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung werden unter Berücksichtigung der zwingenden dienstlichen Belange eine Inanspruchnahme von alternierender Telearbeit bzw. FlexWork ermöglicht und hierfür eventuell notwendige Anpassungen der Arbeitsabläufe vorgenommen werden, dies gilt insbesondere auch für die Sekretariatsarbeitsplätze.

5.2 Maßnahmen zur Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät begrüßt und unterstützt die Entwicklung an der Universität, das bisher als Bedrohungsmanagement bekannte Angebot für Studierende und Mitarbeitende erreichbar zu gestalten. Dies soll insbesondere durch eine mögliche Namensänderung des Angebots und eine höhere Visibilität über die Internetpräsenz der jeweiligen Gleichstellungskommissionen der Fakultäten erfolgen.

² Meyer u.a., Employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic in Germany: A longitudinal study of demands, resources, and exhaustion, *International Journal of Psychology*, 2021, 533 (544).

5.3 Gender in Forschung und Lehre

Aufgrund der Studienlage, die gezeigt hat, dass in der Gestaltung der juristischen Ausbildungsfälle noch zu häufig Genderstereotype bedient werden, achten die Lehrenden nunmehr besonders auf gendergerechte Fallgestaltung. Auch in anderen Genderfragen wird ein sensibler Umgang bei der Lehre eingehalten.

5.4 Digitalisierung

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen wurden mit Laptops ausgestattet, die die Arbeit sowohl im Büro, als auch im Home-Office optimieren sollen. Zusätzlich wurden neue Bildschirme und Docking Stations für die Büros angeschafft.

Zoom wird als Plattform auch während der Präsenzlehre genutzt, um z.B. einzelne Termine von Veranstaltungen nachzuholen, die aufgrund von Ausfällen in Kombination mit dem Raumangel an der Universität sonst dauerhaft ausgefallen wären. Ebenfalls wird das DTEN System benutzt, um eine hybride Lehre zu ermöglichen. Aus Gleichstellungsperspektive kann es als positiver Nebeneffekt betrachtet werden, dass die hybride Lehre sowohl für Studierende, als auch Lehrende neue Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit schafft.

5.5 Qualitätsmanagement und Evaluation

Alle vorgenannten Maßnahmen sind auf unbestimmte Zeit angelegt, um eine nachhaltige strukturelle Weiterentwicklung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit zu fördern. Die Fakultätsleitung evaluiert hierbei regelmäßig die Entwicklung der Frauenanteile in den einzelnen Beschäftigtengruppen sowie Qualifizierungsstufen, um eine bestmögliche Wirksamkeit der Maßnahmen zu erreichen.

6. Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung

Ziel der Fakultät ist es, in den folgenden Jahren den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs besonders zu fördern. Dies soll insbesondere durch eine Förderung der Doktorandinnen durch eigene Seminare/Trainings geschehen. Durch das überarbeitete Mentoring-Programm sollen Studentinnen besonders gefördert und besonders im Hinblick auf eine mögliche wissenschaftliche Karriere sensibilisiert werden. Ergänzend soll das beschriebene neue Mentoring-Programm für Studentinnen mit besonderem wissenschaftlichen Interesse die Universität Bielefeld als attraktive Alternative zum sofortigen Eintritt in das Referendariat bzw. als konkurrenzfähige Alternative zur freien Wirtschaft nach Abschluss des zweiten Staatsexamens zeigen.

7. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in die Fakultät

Dieser Gleichstellungsplan wurde von der Fakultätskonferenz in der Sitzung vom 20.10.2021 beschlossen. Die Veröffentlichung erfolgt auf der Fakultätshomepage; zudem wird der Gleichstellungsplan allen Führungskräften übersandt.



Prof. 'in Dr. Angelika Siehr, LL.M. (Yale)
- Dekanin -

8. Anhang

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2018				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2021 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w in %			
W3 / C4	13	3	18,8%	0 (4)*	-	8,3%
W2 / C3	2	3	60,0%	0 (1)*	-	75,0%
Zusätzliche UniPlus W3	3	2	40,0%	1	1	40,0%
Zusätzliche UniPlus W2	2	0	0,0%	0	-	0,0%
A14 a. Z.	0	0	0,0%	0	-	-
A13 a. Z.	█	█	66,7%	█	█	mindestens 50%
W1 (Juniorprof.)	1	0	0,0%	0	-	-
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	0	0	0,0%	0	-	-
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	0	0	0,0%	0	-	-
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	0	0	0,0%	0	-	-
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	0	0	0,0%	0	-	-
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	█	█	60,0%	█	█	mindestens 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit	0	0	0,0%	0	-	-
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit	█	█	0,0%	█	█	mindestens 50%
E 13/14 / IIb-I Drittm Vollzeit	█	█	0,0%	█	█	mindestens 50%
E 13/14 / IIb-I Drittm Teilzeit	█	█	75,0%	█	█	mindestens 50%
E 13/14 / IIb-I Sondermittel Vollzeit	█	█	0,0%	█	█	mindestens 50%
E 13/14 / IIb-I Sondermittel Teilzeit	36	22	37,9%	58	29	mindestens 50%
Professurvertretungen	0	0	0,0%	0	-	-
WHK	17	5	22,7%	22	11	mindestens 50%
SHK	98	82	45,6%	180	90	mindestens 50%
Abschluss Studium*	219	361	62,2%			
Abschluss Promotion*	40	29	42,0%			
Abschluss Habilitation*	0	2	100,0%			

Tabellarische Übersicht des Umsetzungsstandes der im Gleichstellungsplan 2019 bis 2021 aufgeführten Maßnahmen

Statusgruppe	Maßnahme	Umsetzungsstand
Professorinnen	Ausschreibung W1 mit tenure track nach W3	Umgesetzt.
	Verstärkte Berücksichtigung von Genderaspekten bei Ausschreibungen	Umgesetzt.
Nachwuchswissenschaftlerinnen	Förderung iRd Seminare, als SHK, Hinweise auf Studienmöglichkeiten im Ausland etc.	Teilweise umgesetzt, individuelles Engagement. Auslandsstudium pandemiebedingt nicht möglich.
	Betreuung über die Qualifikationsarbeiten hinaus	Teilweise umgesetzt, individuelles Engagement. Geplante Veranstaltungen zur Berufswahl konnten während der Pandemie nicht stattfinden.
	Information über wiss. Tagungen, Stipendien, Druckkostenzuschüsse etc.	Teilweise im Rahmen des Mentoring-Programms umgesetzt, geplante Informationsveranstaltung konnte während der Pandemie nicht stattfinden.
	Förderprogramm für Doktorandinnen der Fakultät ReWi	Nicht umgesetzt, bei näherer Beschäftigung mit dem Movement-Programm der Universität schien die Förderung von Doktoranden zentral abgedeckt.
	Information bzgl. der universitätsweiten Förderangebote	Teilweise umgesetzt, innerhalb des Mentoring-Programms und im Rahmen von Vorlesungen. Weitere Informationsveranstaltungen konnten während der Pandemie nicht stattfinden.
Studentinnen	Gezielte Gewinnung von weiblichen SHK, insbesondere durch Fortführung des SHK-Programms.	Umgesetzt.
	Mentoring-Programm für Studentinnen	Konnte aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen nicht weitergehend umgesetzt werden.

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungsprogrammen	Umgesetzt.
	Information über Qualifikationsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Erhöhung von Karrierechancen	Umgesetzt.
	Alternierende Telearbeit auf Antrag	Umgesetzt.
Zielgruppenübergreifende Ziele-Strategien und Maßnahmen	Geschlechterparitätische Besetzung der Gremien	Größtenteils umgesetzt, war in wenigen Einzelfällen nicht möglich.
	Anreize für die Mitglieder der Gleichstellungskommission	Umgesetzt.
Flankierende Dimensionen	Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen bei der Planung von Lehrveranstaltungen.	Umgesetzt.
	Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen bei den Beschäftigungsbedingungen.	Umgesetzt.
	Unterstützung der Behandlung von Genderfragen in Forschung und Lehre.	Nicht umgesetzt. Während der Pandemie band die Digitalisierung der Lehre die Aufmerksamkeit.
	Gendergerechte Fallgestaltungen	Umgesetzt
	Unterstützung der Maßnahmen der Richtlinie der Universität gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.	Umgesetzt.