



Gleichstellungskonzept¹ der Juristischen Fakultät 2024 – 2025

Einleitung	1
1. Gleichstellung und Frauenförderung als Leitungsaufgabe.....	2
1.1 Situation an der Fakultät (Ist-Analyse).....	2
1.2 Allgemeine Maßnahmen	4
1.3 Spezifische Maßnahmen.....	4
2. Evaluation	5
3. Erhöhung der Familienfreundlichkeit	5
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe.....	6

Einleitung

Die Juristische Fakultät setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen*² und Männern in Forschung, Lehre, Verwaltung und Studium zu fördern. Sie will Maßnahmen ergreifen, die sich insbesondere auf die gleiche Teilhabe von Frauen* und Männern in der Wissenschaft und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft beziehen.

In Forschung und Lehre werden seit langem die Impulse aus der Frauen- und Geschlechterforschung sowie der feministischen Theoriebildung integriert.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder der Juristische Fakultät, also für die Hochschullehrer*innen, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiter*innen in der Verwaltung und für die Studierenden. Sie richten sich an Frauen* und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe der Juristischen Fakultät.

¹ Verfasserin: Petra Krause, dezentrale Frauenbeauftragte, Vorsitzende der Frauenförderkommission der Fakultät; Verabschiedung durch Fakultätsratsbeschluss am 17. Oktober 2024

² Das Gendersternchen stellt symbolisch alle sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten dar. Damit sollen auch Menschen angesprochen werden, die sich nicht innerhalb der gesellschaftlich-hegemonialen Zweigeschlechtlichkeit verorten.

1. Gleichstellung und Frauenförderung als Leitungsaufgabe

Das Gleichstellungskonzept wurde von der dezentralen Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem Dekanat und der Frauenförderkommission erstellt.

Die Juristische Fakultät wendet die Frauenförderrichtlinien der HU konsequent an. Die dort genannten Ziele und Maßnahmen bilden die Grundlage für spezifische Ziele und Maßnahmen der Juristischen Fakultät zur Verbesserung der Gleichstellung. Sie werden als Strukturaufgabe wahrgenommen.

Durch die Anbindung der Professur Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an die Juristische Fakultät (Prof. Baer) ist die Genderforschung strukturell und inhaltlich unmittelbar in Forschung und Lehre integriert. Die Professur ist nicht nur ein wichtiger Teil im Gesamtprogramm der Universität zu diesem Fragenkomplex, sie wirkt auch aktiv in die Gleichstellungspolitik der Juristischen Fakultät hinein.

1.1 Situation an der Fakultät (Ist-Analyse)

Hochschullehrerinnen

Die Juristische Fakultät ist nachdrücklich bestrebt, den Frauenanteil zu erhöhen. Die Zahl der habilitierten Juristinnen ist aber nach wie vor niedrig. Bei allen Ausschreibungen für Professuren im juristischen Bereich gibt es vergleichsweise wenige Bewerberinnen.

An der Juristischen Fakultät sind im Bereich der 20 Soll-Professuren gegenwärtig zwei mit Frauen (Prof.in Kaiser und Prof.in Rühl) besetzt. Prof.in Schweitzer ist leider am 11. Juni 2024 verstorben. Für die auf fünf Jahre befristete W2-Professur für Recht und Migration, konnte Prof.in Endres de Oliveira gewonnen werden. Die Professur ist mit ihrer Forschung international ausgerichtet und interdisziplinär am Law and Society Institute (LSI) sowie am Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) verankert. Weiterhin laufen Berufungsverhandlungen mit zwei Professorinnen als Nachfolgerinnen von Prof.in Hörnle (Strafrecht und Strafprozessrecht) und Prof.in Obergefell (Bürgerliches Recht und das Recht der Digitalisierung). Die bereits erwähnte Professur für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien ist an der Juristischen Fakultät verortet.

Besonders ist hervorzuheben, dass Professorin Kaiser am 16. November 2022 mit der Caroline von Humboldt-Professur ausgezeichnet wurde. „Ziel der Caroline von Humboldt-Professur ist es, hervorragende Professorinnen der Humboldt-Universität noch sichtbarer zu machen und ihre Arbeit zu unterstützen. Die Vergabe der Caroline von Humboldt-Professur richtet sich an exzellente Professorinnen aller Disziplinen der HU, die sich durch ihr internationales Renommee, die Relevanz ihrer Forschungsergebnisse über das eigene Fachgebiet hinaus und ihre herausragende Publikationstätigkeit auszeichnen“³ Professorin Kaiser hat einen Teil des Preisgeldes für die Anschubfinanzierung des Caroline-von-Humboldt-Mentoring-Programms verwendet. Mehr dazu unter Spezifische Maßnahmen/ Studentinnen

³ Presseportal der HUB 16.11.2022

Die Juristische Fakultät strebt an, vermehrt gezielt Ehrendoktorwürden und Honorarprofessuren an Frauen* zu vergeben. Entsprechendes gilt für die Erteilung von Lehraufträgen. Durch den Tod von Prof.in Steinbeiß-Winkelmann, im Oktober 2022 werden momentan leider nur noch drei von insgesamt 26 Honorarprofessuren von Frauen bekleidet. Dieses Verhältnis ist stark steigerungsfähig. Insbesondere sind Suchanstrengungen zur Gewinnung von Frauen nötig und werden inzwischen auch verstärkt unternommen.

Habilitandinnen

Aktuell habilitieren 3 Frauen im Vergleich zu 15 Männern an der Juristischen Fakultät. Die Anzahl der Habilitandinnen ist weiterhin im Vergleich zur Anzahl der Studentinnen und Promovendinnen gering. Seit dem 28.10.2021 gab es insgesamt acht abgeschlossene Habilitationsverfahren, sechs von Männern, und zwei von Frauen.

Das Instrument der Juniorprofessur hat sich fächerspezifisch und unter Gleichstellungsgesichtspunkten bundesweit nicht genügend etabliert, da die sehr hohen Anforderungen der Vielzahl an Aufgaben der Lehre, akademische Selbstverwaltung, Drittmittelaquise und eigene Forschung zu umfangreich sind und die Habilitation faktisch weiterhin Voraussetzung für eine Berufung auf eine W2- oder W3–Professur ist.

Die Fakultät begrüßt, dass es auf universitärer Ebene gezielte Förderung der Postdoktorandenphase gibt und sieht diese auch weiterhin als notwendig an, wobei sie bei Mittelverfügbarkeit sogar noch ausgeweitet werden könnten.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Promovendinnen

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt aktuell bei 41,9%
Der Frauenanteil der erfolgreichen Promotionen ist im Vergleich zum Jahr 2020 (37%) wieder angestiegen und lag zum 31.12.2023 bei 45,7%. Bei den angemeldeten Promotionsverfahren lag er am 31.12.2023 bei 43%.
Seit Oktober 2019 beteiligt sich die Juristische Fakultät sowohl finanziell als auch inhaltlich über das Graduiertenkolleg „Dynamische Integrationsordnungen (DynamInt)“ an der Informationsplattform „METIS“, welche 20 Forschungsverbände der HU zu Fragen von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit vernetzt.

Erfreulich, aber bisher noch nicht statistisch erfasst, ist die Tatsache, dass Promovendinnen der Fakultät auch im Ausland als Professorinnen berufen werden.

Studentinnen

Aktuell beträgt der Anteil aller Studentinnen 60%. Bei den Absolvent*innen (2022) waren es 59,5%.

Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung - MTSV

Von den 33 Mitarbeiter*innen sind nur 8 Stellen mit Männern besetzt. Von den fünf Leitungspositionen sind zwei mit Frauen besetzt.

Einsatz der vorhandenen Finanzmittel

Nach dem Beschluss des Akademischen Senats (AS 011/98) über das Anreizsystem nach § 9 Abs. 3 der Frauenförderrichtlinien stehen jährlich 5% der leistungsabhängigen Zuweisung für die Frauenförderung zur Verfügung.

Die Juristische Fakultät hat Richtlinien über die Kriterien und förderungsfähigen Maßnahmen bei der Vergabe der Finanzmittel beschlossen. Die Fördermöglichkeiten sind auf der Homepage der dezentralen Frauenbeauftragten abrufbar.

In der Frauenförderkommission des Fakultätsrates arbeiten Vertreter*innen aller Statusgruppen mit. Sie prüft unter der Leitung der dezentralen Frauenbeauftragten die Anträge und legt sie, soweit erforderlich, dem Fakultätsrat zur Beschlussfassung vor.

Die Fördermittel der Juristischen Fakultät werden insbesondere für die Gleichstellungsförderung und familienfreundliche Gestaltung der Arbeits- und Forschungsbedingungen ausgegeben. So wird z.B. regelmäßig die Teilnahme am Feministischen Juristinnentag gefördert. Seit 2024 fördert die Fakultät auch die Bereitstellung von Menstruationsprodukten auf den Toiletten. Hier ist eine zentrale Lösung in Vorbereitung.

Die Juristische Fakultät beteiligt sich für die Gewährleistung von Kinderbetreuungen sowohl während einzelner Lehrveranstaltungen als auch wissenschaftlicher Tagungen an der Zusammenarbeit der Universität mit dem Anbieter „Kinderwelt“. In Bezug auf diese neue Kooperation der Universität sind wir Pilotfakultät. Dass die Kinderbetreuung durch einen Fremdanbieter erfolgt, ist allerdings gerade bei sehr kleinen Kindern schwierig, da diese vertraute Betreuungspersonen brauchen. Es wäre hier für die Eltern sinnvoll, wenn es auch die Möglichkeit einer Kostenerstattung gäbe.

Es wird darauf geachtet, dass Forschungsprojekte zur Frauen- und Geschlechterforschung besonders berücksichtigt werden. Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen wird gefördert und mit Dienstfreistellungen unterstützt.

Über die Haushaltsmittel hinaus wurde von Professorin Kaiser im Jahr 2023 das Caroline-von-Humboldt-Mentoring-Programm gegründet. Als Anschubfinanzierung diente ein Teil des Preisgeldes ihrer Caroline-von-Humboldt-Professur 2023.

1.2 Allgemeine Maßnahmen

Aus der Ist-Analyse ergibt sich die Forderung nach Erhöhung des Frauenanteils bei den neu zu berufenden Professuren, bei den Habilitierenden und den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen.

Die Postdoc-Phase stellt junge Rechtswissenschaftlerinnen vor große Herausforderungen, insbesondere, wenn sie sich zugleich für die Gründung einer Familie entscheiden. Hier sind neben Maßnahmen der Fakultät und Universität auch bundesweit verbesserte Rahmenbedingung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie notwendig.

Die Frauenförderung der Fakultät basiert auf dem Konsens, dass bei der Gestaltung der alltäglichen Prozesse in Lehre, Studium, Forschung und Verwaltung der Aspekt der Frauenförderung und der Nichtdiskriminierung bewusst Beachtung finden. Hierfür müssen immer wieder die Abläufe kritisch überprüft und, wo möglich, verbessert werden z.B.:

- Bei der Begründung von Berufungsvorschlägen ist insbesondere auf den Aspekt der

aktiven Werbung um Frauen* für die ausgeschriebene Stelle und ggf. auf die Gründe für die Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen einzugehen.

- Die Beteiligung der dezentralen Frauenbeauftragten an Stellenbesetzungsverfahren soll neben der Sicherung der Einhaltung der formalen Kriterien die Steigerung des Frauenanteils befördern.

1.3 Spezifische Maßnahmen

Hochschullehrerinnen

- Gezielte aktive Werbung und Rekrutierung von Frauen* für Neuberufungen.
- Anwendung der Vorgaben der Berufungssatzung der HU.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Habilitandinnen / Promovendinnen

- Unterstützung durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen und durch finanzielle Zuwendung aus den Anreizmitteln zur Frauenförderung.
- Beratung zu weiterführenden Qualifikationsphasen.
- Geplante Erfassung von Berufungen der Promovendinnen und Habilitandinnen der Fakultät im In- und Ausland.
- Aufbau einer Datenbank über Promovendinnen der Fakultät zur Evaluation der familiären Belastung während der Promotionsphase und mögliche Fördermaßnahmen.

Studentinnen

- Die studienorganisatorischen Maßnahmen der Fakultät zielen auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie ab, so finden u.a. die wichtigen Pflichtlehrveranstaltungen möglichst nicht nach 16 Uhr statt. Bei mehrzügigen Kleingruppenveranstaltungen (Arbeitsgemeinschaften) haben Studierende mit Kindern die Möglichkeit des Wechsels. Außerdem kann Kinderbetreuung beantragt werden.
- Beratungsangebote (z.B. zur Berufsentwicklung) und Weiterbildungen (z.B. zu Schlüsselqualifikationen).
- Finanzielle Zuwendung aus den Anreizmitteln zur Frauenförderung.
- Über die Haushaltsmittel zur Frauenförderung hinaus wurde von Professorin Kaiser im Jahr 2023 das Caroline-von-Humboldt-Mentoring-Programm gegründet. Als Anschubfinanzierung diente ein Teil des Preisgeldes ihrer Caroline-von-Humboldt-Professur 2023. Wissenschaftliche Koordinatorin ist die Wissenschaftliche Mitarbeiterin Eva Herzog. Das Mentoring-Program soll die Ausgangschancen junger

Juristinnen* für ein gleichberechtigtes Berufsleben durch individuelle Betreuung verbessern und weibliche Vorbilder sichtbar machen. Teilnehmende Studentinnen* bekommen eine Mentorin zugeordnet, die sie über einen Zeitraum von zunächst zwei Jahren bei Fragen des Studiums und des künftigen Berufswegs individuell unterstützt. Zudem wird den Teilnehmerinnen* die Möglichkeit gegeben, sich mit den Perspektiven erfolgreicher und inspirierender Persönlichkeiten in einer Reihe intensiverer und persönlicher Formate im kleinen Kreis auseinanderzusetzen. Weiterhin bieten größere Veranstaltungen mit erfolgreichen Juristinnen* aus vielfältigen Tätigkeitsbereichen breitere Einblicke in künftige Berufswege. Hinzu kommen Angebote zur individuellen Fortbildung, wie Soft-Skill-Seminare, und mittelfristig der Aufbau eines Caroline-von-Humboldt-Netzwerks.

In den ersten beiden Jahrgängen des Caroline-von-Humboldt-Mentoring-Programms sind derzeit 168 Teilnehmerinnen aktiv, also 84 aktive Mentoring-Tandems. In Lunch Talks und Abendveranstaltungen waren bereits zahlreiche renommierte Juristinnen zu Gast, darunter BGH-Präsidentin Bettina Limperg und die damalige Bezirksstadträtin Dr. Almut Neumann. Überdies wurden bereits zwei Softskill-Termine, verschiedene Netzwerkaktivitäten und Fördergespräche für universitäre Karrieren ab der Postdoc-Ebene durchgeführt. Das Programm des laufenden Semesters ist [hier](#) einsehbar.

Am 30. Mai 2024 veranstaltete das Humboldt Center for the Legal Profession (vormals Forschungsinstitut für Anwaltsrecht) gemeinsam mit dem Graduiertenzentrum und dem Caroline-von-Humboldt-Mentoring-Programm der Juristischen Fakultät einen Workshop zum Thema [Frauen in der Anwaltschaft](#). Sechs renommierte Anwältinnen aus verschiedenen Kanzleien berichteten dabei aus ihrem Berufsleben und stellten sich den Fragen der Teilnehmenden.

Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung - MTSV

- Mitarbeiterinnen, die pflegebedürftige Familienangehörige zu Hause betreuen, können eine allumfassende Gleitzeitregelung ausschöpfen. Sie haben zudem die Möglichkeit der Dienstfreistellung im Rahmen des gesetzlichen Umfangs.
- Möglichkeit der Absenkung der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger.
- Gezielte Weiterbildung und Umsetzung eines Personal-/Stellenkonzepts, in dem diese Weiterbildung wirksam werden kann.
- Im Bereich der Lehrstuhlsekretariate werden leider noch immer viele Mitarbeiter*innen nach E6 bezahlt und es werden auch noch immer Stellen mit E6 ausgeschrieben, obwohl sich die Arbeit in den Sekretariaten in den letzten Jahren sehr verändert hat und die in erster Linie Sekretärinnen immer anspruchsvollere Tätigkeiten ausführen, ohne, dass sich dies in einer Höhergruppierung niederschlägt. Die AG Entgeltgerechtigkeit setzt sich auf Universitätsebene für eine Höhergruppierung der Sekretariatstätigkeit ein. Im Vergleich zum klassischen Professorensekretariat werden universitätsweit auch andere Arbeitsorganisationsformen (u.a. das Poolmodell) diskutiert, die Vor- und Nachteile aufweisen. Eine weitere Diskussion darüber, auch innerhalb der Fakultät ist absehbar.

Zukünftiger Einsatz der Anreizmittel

- Die Fördermittel werden auch weiterhin für Projekte und Veranstaltungen mit Genderbezug, für Sachmittel für Forschungszwecke und Mittel für Technik, Veranstaltungsteilnahmen, Dienstreisen und Publikationen (letztere mit aussagekräftiger Begründung) vergeben.
- Bezuschussung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, damit die Teilnahme an prüfungsrelevanten Lehrangeboten möglich ist.
- Unterstützung der Ausstattung von (Junior-)Professorinnen zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen.

2. Evaluation

Durch die Berichterstattung der Frauenbeauftragten im Fakultätsrat ist gewährleistet, dass sich die Fakultät regelmäßig mit den Fragen der Frauenförderung befasst.

Durch die monatlichen Sitzungen der dezentralen Frauenbeauftragten werden die Maßnahmen der Fakultät nach außen kommuniziert und die Fakultät erhält neue Impulse für die Arbeit in diesem Bereich.

3. Erhöhung der Familienfreundlichkeit

In der Fakultät bestehen grundsätzlich gute Bedingungen. Die Umsetzung im Einzelfall wird wesentlich beeinflusst von der in der Fakultät bestehenden Grundhaltung. Auf familienfreundliche Arbeits- und Lebensbedingungen für die beschäftigten Frauen soll auch weiterhin geachtet werden.

Die Frauenbeauftragte informiert laufend über die verschiedenen Angebote des Familienbüros der HU.

Das Dekanat unterstützt Initiativen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit und fordert die Dienstvorgesetzten auf, in ihrem Verantwortungsbereich über Anträge ihrer Mitarbeiter/innen auch unter dem Aspekt der Familienfreundlichkeit zu entscheiden (Urlaub, Freistellungen, Arbeitszeitgestaltung).

Die Fakultät verfügt über ein Eltern- und Stillzimmer, das auch als Spielzimmer genutzt werden kann. Mobiliar und Spielzeug hat die Fakultät angeschafft. Außerdem gibt es zwei Wickeltische in den Waschräumen im Erdgeschoss der Kommode, sowie einen im Eltern- und Stillzimmer im Flachbau. Die Montage weiterer Wickeltische ist bei Bedarf möglich.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Die Juristische Fakultät setzt die Vorgaben hinsichtlich der Mitwirkungsrechte der Frauenbeauftragten unter Berücksichtigung der Gleichstellungsaspekte um und wendet insbesondere die in der Richtlinie der HU zur Frauenförderung genannten Verfahrensregelungen an.

Die Anreizmittel für die Frauenförderung werden auf der Grundlage der veröffentlichten Richtlinie der Juristischen Fakultät vergeben. Es erfolgt jährlich eine Berichterstattung im Fakultätsrat.

Die dezentrale Frauenbeauftragte ist die zentrale Ansprechpartnerin der Fakultät zu Fragen der Gleichstellung und Fördermöglichkeiten von Maßnahmen. Sie hat Rede- und Antragsrecht im Fakultätsrat sowie allen nachgelagerten Gremien des Fakultätsrates. Bei Berufungs- und Einstellungsverfahren wird sie regelmäßig beteiligt.