

ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG DER JURISTISCHEN FAKULTÄT

2021-2025

ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN DER JURISTISCHEN FAKULTÄT UND DEM REKTORAT DER RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

1. PRÄAMBEL

Die Chancengleichheit von Frauen, Männern und nicht binären Menschen ist für die Ruhr-Universität ein zentrales strategisches Ziel einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung. Die gesamte Universität strebt danach, Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Universität umzusetzen. Die in dieser Vereinbarung festgelegten Ziele ergänzen die Perspektivplanung der Fakultät mit dem Rektorat. Die Fakultät kommt mit dieser Zielvereinbarung zugleich ihrer Verpflichtung zur Fortschreibung ihres Gleichstellungsplans nach. Die Laufzeit dieser Zielvereinbarung orientiert sich an der Laufzeit der Perspektivvereinbarung der Fakultät. Das Rektorat und die Juristische Fakultät schließen folgende Zielvereinbarung:

2. GEGENSTAND DER VEREINBARUNG

Für diese Zielvereinbarung wurden die Geschlechteranteile auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe (Studierende, Studienabschlüsse, wissenschaftliches Personal, Promotionen, Juniorprofessuren, W₂/W₃-Professuren) nach dem sog. Kaskadenmodell (s. Anhang) betrachtet. Demnach orientiert sich die Zielquote einer wissenschaftlichen Karrierestufe am Frauenanteil auf der direkt darunterliegenden Karrierestufe. Für die Karriereebenen, bei denen gegenüber der vorhergehenden eine deutliche Verringerung des Frauenanteils zu erkennen ist, setzt sich die Fakultät Ziele. Zur besseren Einschätzung der fachkulturellen Besonderheiten wird zudem der durchschnittliche Geschlechteranteil des Faches auf Bundesebene herangezogen. Auf der Ebene der Professur gilt verbindlich die Gleichstellungsquote nach § 37a HG NRW. Das langfristige Ziel ist die Erreichung der Geschlechterparität auf allen Karriereebenen. Weitere Gegenstände dieser Vereinbarung sind die Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich, die geschlechtergerechte Gremienbesetzung sowie die Rahmenbedingungen für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Ziele und Leistungen der Fakultät

Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen

a) Promovierende

	SoSe 2020			Bundes-Benchmark (WS 19/20)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Promovierende	213	81	38%	40,6%	50%

b) Abgeschlossene Promotionen

	3-Jahres-Durchschnitt (2017/18/19)			Bundes-Benchmark 3-Jahres-Durchschnitt (17/18/19)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
abgeschlossene Promotionen	29,7	11	37%	40,2%	50%

Die Fakultät zielt aufgrund des etwa 60%igen Frauenanteils bei den Studienabschlüssen der Fakultät auf eine deutliche Steigerung des Frauenanteils bei der Promotion hin zur Geschlechterparität.

Maßnahmen

Die Fakultät wird das von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und der Studierenden verantwortete und seit 2017 bestehende Programm Justitia („Frauen fördern Frauen“; Vorträge aus der Praxis zu Karriere- und Lebenswegen) unterstützen, das seit 2017 besteht und zum Ziel hat, weibliche Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zu einer möglichst frühen Auseinandersetzung mit ihrer Karriereplanung anzuregen.

Mit welchen weiteren Maßnahmen plant die Fakultät dieses Ziel zu erreichen?

Die Fakultät wird auch weiterhin hervorragende Praktiker*innen als Rollenvorbilder (etwa zu Gastvorträgen in Vorlesungen) einladen, insbesondere Rechtsanwält*innen und Justiziar*innen, also Praktiker*innen, deren Berufsziel nicht der öffentliche Dienst, sondern eine Tätigkeit in der Anwaltschaft,

in der Wirtschaft, in Verbänden und Institutionen ist, bei der eine Promotion karrierefördernd und/oder bei der eine Promotion inhaltsrelevant ist. Da die Praktiker*innen dies auch als Gelegenheit nutzen, die Anwaltskanzlei, das Unternehmen, den Verband oder die Institution als möglichen Arbeitgeber vorzustellen, fallen keine Kosten an.

Ziel 2: Steigerung des Anteils an W2- und W3- Professorinnen

	August 2020			Bundes-Benchmark	Zielwert ZV ¹
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Professuren W3/C4	21	6	28,6%		
Professuren W2/C3	5	0	0%		
Gesamt ²	26	6	23,1%		
Ohne Beurlaubte, Vertretungen und Leerprofessuren				18,5%	34,8%

Maßnahmen

Bis 2024 wird planmäßig eine Professur (2023) vakant, die aktuell mit einer Frau besetzt ist. Um sich dem Zielwert zu nähern, müsste die Professur mit einer Frau besetzt werden.

Aktuell gibt es an der Fakultät drei Juniorprofessor*innen, wobei eine Stelle mit einer Frau besetzt ist. Zudem ist zum Oktober 2020 die Besetzung einer weiteren W1 Professur „Recht der digitalen Wirtschaft“ mit Tenure Track nach W2 an (Bund-Länder-Programm) mit einer Frau geplant gewesen, aber nach einer im Dezember 2020 erfolgreichen Konkurrentenklage hat das Rektorat in seiner Sitzung am 11. März 2021 den Beschluss gefasst, das Berufungsverfahren einzustellen.

Steht die Vertretung von Professuren an, wird sich die Fakultät aktiv bemühen, diese durch weibliche und nicht binäre Wissenschaftler*innen vertreten zu lassen.

Mit welche Maßnahmen plant die Fakultät das Ziel zu erreichen?

¹ nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

² Inklusive Beurlaubte, Vertretungen, Leerprofessuren

*Die Fakultät wird sich entsprechend § 37a HG NRW aktiv bemühen, eine freiwerdende Professur mit einer Frau oder nicht binären Person zu besetzen, indem geeignete Personen zur Bewerbung aufgefordert werden und das Berufungsverfahren gendergerecht ausgestaltet und insbesondere eine ausreichende Anzahl von geeigneten weiblichen/nicht binären Bewerber*innen zum Vortrag eingeladen und bei der Erstellung des Listenvorschlags berücksichtigt wird.*

Die Fachbeauftragten, die für die Besetzung einer Vertretung in ihren Fachgruppen zuständig sind, werden die Listen der Habilitierten und somit zur Vertretung Befähigten sichten und entsprechende Rücksprache bei der Suche mit den Bundesvereinigungen der Fachgruppen nehmen. Auf diese Weise kann ggfs. Kenntnis erlangt werden, welche Frauen/nicht binäre Personen für eine Vertretung verfügbar sind. Diese werden eigenständig hinsichtlich der Vertretung angesprochen.

Ziel 3: Verbesserung der Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich

Das Anforderungsprofil der Arbeit der Beschäftigten im MTV-Bereich hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Die Aufgaben sind anspruchsvoller und umfangreicher geworden. Fakultät und Rektorat vereinbaren vor diesem Hintergrund den bestehenden Dialog über Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung der Beschäftigten im MTV-Bereich fortzusetzen.

Die Fakultät hat sich im vergangenen Jahr gemeinsam mit den Sekretariatskräften erfolgreich dafür eingesetzt, dass zahlreiche Sekretariatskräfte entsprechend dem geänderten Anforderungsprofil an ihre Beschäftigung von E6 nach E8 höhergruppiert worden sind, und wird dies auch weiterhin tun; die Kosten dafür hat die Fakultät übernommen und wird das auch weiterhin tun.

Maßnahmen

Insbesondere strebt die Fakultät eine Verbesserung der Beschäftigungssituation der Sekretariatskräfte an. Gibt es organisatorische Entlastungsmaßnahmen für Sekretariatskräfte?

Das Verhältnis zu den Sekretariatskräften ist sehr gut. Die Fakultät steht den Anliegen der Sekretariatskräfte offen gegenüber und wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten Abhilfe schaffen; ein Bedarf nach organisatorischer Entlastung ist bislang gegenüber der Fakultät nicht geltend gemacht worden.

Für eine hohe Transparenz des Personalentwicklungsprozesses im MTV-Bereich wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sorge getragen. Die Fakultät achtet verantwortlich darauf, dass die in TV-L §5(4) geforderten jährlichen Qualifizierungsgespräche durchgeführt werden und gewähren und unterstützen Fort- und Weiterbildung in sehr großzügigem Maße.

Ziel 4: Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Mitglieder des Fakultätsrats

Statusgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Professor*innen	7	4	57,14%

Wiss. Personal	2	0	0%
MTV	1	1	100%
Studierende	3	1	33,3%
Gesamt	13	6	46,15%

Maßnahmen

Die Fakultät unterstützt die Partizipation von Frauen und nicht binären Personen in den Entscheidungsgremien, Funktionen und Leitungspositionen der Fakultät mit Nachdruck.

*Die Fakultät wird sich entsprechend § 11b HG NRW aktiv darum bemühen, dass in jeder Statusgruppe eine möglichst paritätische Besetzung gewährleistet ist. Das bedeutet, dass die jeweilige Statusgruppe dafür Sorge trägt, dass unter Professor*innen ein Anteil von mindestens 3, beim wissenschaftlichen Personal und den Studierenden von mindestens einer weiblichen oder nicht binären Person erreicht wird. Insgesamt sollte der Fakultätsrat zu mindestens 50% aus Frauen und nicht binären Personen bestehen.*

Werden einzelne Wissenschaftler*innen aufgrund der Unterrepräsentanz des Geschlechts durch Gremienarbeit überproportional belastet? Sieht die Fakultät Möglichkeiten, diese an anderer Stelle zu entlasten oder zu unterstützen?

Bislang ist keine überobligationsmäßige Belastung und demgemäß auch kein Bedarf für organisatorische Entlastungsmaßnahmen erkennbar geworden.

Ziel 5: Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Maßnahmen

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden von der Fakultätsleitung wie Mitglieder zu den Sitzungen der Fakultätsgremien geladen und informiert. Sie wurden frühzeitig in den Prozess dieser Zielvereinbarung einbezogen. Die Fakultät stellt ihre Aktivitäten zur Gleichstellung und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartner*innen auf einer aktuellen Website dar. Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt die Fakultät die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten *in vielerlei Hinsicht, etwa indem die Einladungen für die Frauenvollversammlung dekanatsseitig organisiert werden oder dadurch, dass Dekan*in und Studiendekan*in bei Auftreten von Problemfällen als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Darüberhinaus wird den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ein Büro im GD (2-135) zur Verfügung gestellt und wird sich die Fakultät dafür einsetzen, dass den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Lehrdeputatsreduzierung gewährt wird, obwohl dies nach den geltenden Vorschriften nicht vorgesehen ist (Art. 26 S. 3 Verfassung RUB: Entlastung von sonstigen dienstlichen Aufgaben, nicht von der Lehrverpflichtung).*

Ziel 6: Lore-Agnes-Projekte/Leitfaden für eine diskriminierungsfreie und genderechte Sprache

Gibt es weitere Ziele bzw. Aktivitäten, die die Fakultät in der Zielvereinbarung aufgreifen möchte (z.B. neues Lore-Agnes-Projekt der Fakultät „Gender im Recht“, „Leitfaden für eine diskriminierungsfreie und genderechte Sprache in juristischen Ausbildungsfällen an der Juristischen Fakultät der RUB“)?

Die Fakultät unterstützt das noch bis September 2021 laufende Lore-Agnes-Projekt „Veranstaltungsreihe ‚Gender im Recht‘; sie wird auch ein Fortsetzungsprojekt unterstützen.

Der Fakultätsrat hat im Jahr 2019 einstimmig einen Leitfaden für diskriminierungsfreie und genderechte Sprache in juristischen Ausbildungsfällen an der Juristischen Fakultät verabschiedet, der auf einer Initiative der Gruppe der Studierenden im Studienbeirat der Fakultät beruht. Er stellt eine Empfehlung insbesondere für die Lehrenden an der Fakultät dar. Dieser Leitfaden ist Grundlage für die Gestaltung von Prüfungs- und Ausbildungsfällen, insbesondere bei der Gestaltung von Prüfungsaufgaben (Klausuren und Hausarbeiten) sowie von Fällen in den Arbeitsgemeinschaften und im Rahmen des Examensklausurenkurses im RUBRUM.

Ziel 7: Sensibilisierung der Lehrenden

*Die Fakultät bemüht sich, alle Lehrenden, d.h. Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeitende und andere Dozierende, zu sensibilisieren, um eine diskriminierungsfreie und genderechte Lehre anzustreben. Dazu gehört auch die Schaffung von sichereren Räumen innerhalb der Onlinelehre, insbesondere durch die Unterbindung von privaten Chats in den Zoom-Vorlesungen einschließlich des entsprechenden technischen Supports.*

Der Studiendekan/die Studiendekanin wird jeweils zu Semesteranfang im Professorium und Fakultätsrat darauf hinweisen, dass die Lehrenden den Leitfaden für diskriminierungsfreie und genderechte Sprache in juristischen Ausbildungsfällen an der Juristischen Fakultät (siehe oben) bei der Fallgestaltung zugrunde legen sollen. Die Einhaltung des Leitfadens wird in der Weise kontinuierlich (bspw. einmal pro Semester) überprüft, dass die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten etwaigen Hinweisen aus dem Kreis der Studierenden nachgehen, die aus ihrer Sicht kritischen Fälle bündeln und an den Studiendekan/die Studiendekanin mit der Bitte um weitere Veranlassung herantragen.

Die Fakultät wird beim Zentrum für Wissenschaftsdidaktik anregen, dass Wissenschaftliche Mitarbeitende, die erstmalig eine Arbeitsgemeinschaft leiten, im Rahmen der von diesem Zentrum durchgeführten Schulung „Lehre von Anfang an“ auch mit Fragen der diskriminierungsfreien und genderechten Lehre und des angemessenen Umgangs mit Studierenden im Lehrbetrieb befasst werden. Sie wird überdies dafür Sorge tragen, dass diese Fragen im Rahmen der Orientierungswoche für Erstsemester und im Rahmen des Tutorenprogramms thematisiert werden.

Ziel 8: Umgang mit Fällen von sexualisierter Diskriminierung/Gewalt und Beschwerdeverfahren

Die Fakultät ist sehr engagiert, an der Lösung von Diskriminierungs- und Belästigungsfällen mitzuwirken. Dabei nimmt sie zur Kenntnis, dass sie für das Beschwerdemanagement nicht zuständig ist und achtet insofern die universitären Kompetenzgefüge (siehe dazu „Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz. Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing“ vom 16. Juni 2008, Amtliche Bekanntmachung der RUB Nr. 774, und „Dienstvereinbarung zur Umsetzung des Beschwerdemanagements nach dem AGG sowie zum Schutz der Beschäftigten gegen Mobbing am Arbeitsplatz“ vom 1. September 2016, Amtliche Bekanntmachung der RUB Nr. 1165). Die Fakultät setzt sich jedoch dafür ein, dass dieses Regelwerk überarbeitet und ergänzt wird, und zwar insbesondere im Hinblick auf das Management von Beschwerden der Studierenden (Einrichtung der vorgesehenen Beschwerdestelle und Regelung des Verfahrens). Sie befindet sich dazu bereits im Gespräch mit dem Personaldezernenten und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie mit der Fachschaft. Die Fakultät unterstützt zudem die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die zuständigen Mitglieder der Fachschaft im Rahmen des (noch unregulierten) abgestuften Verfahrens bei ihren vertraulichen Beratungen außerhalb bzw. im Vorfeld des Beschwerdemanagements, indem sie auf ihrer Homepage auf diese Ansprechpartner hinweist. Die Fakultät steht schließlich ebenfalls als Ansprechpartner zur Verfügung, wenn das gewünscht wird, und wird gegebenenfalls zwecks Ergreifung von Maßnahmen die Hochschulleitung einschalten; an Gesprächen mit Betroffenen können die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die zuständigen Mitglieder der Fachschaft teilnehmen, wenn dies von Betroffenen gewünscht wird.

Leistungen der Hochschulleitung

Das Rektorat unterstützt den Gleichstellungsauftrag der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen mit einer Reihe zentraler Maßnahmen und Angebote:

- Lore-Agnes Preis / Lore-Agnes-Projekte
- Freigabe von Professuren
- Female Research Talent Attraction Program Angebote für „Doppel-Karriere-Paare“ in Berufungsverhandlungen
- Freigabe von unbefristeten Stellen
- Beratung und Unterstützung zu Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbänden („GenderConsulting“)
- Mentoringprogramme
- „Meet the Female Faculty“ (Vernetzungsangebot für Wissenschaftlerinnen)
- Human Resources Strategy for Researchers Award

- Schülerinnenprojektwoche im Rahmen der Jungen Uni
- Teilnahme am Girls-/Boys-Day
- Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“
- Campus-Kindertagesstätte Uni-Kids
- Familienservice Prokids (Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger)
- Weiterbildungsmaßnahmen, Vernetzungsangebot „Am Puls der Zeit – Frauen an der RUB“ und Beratung zur Berufswegeplanung für MTV-Beschäftigte

3. BERICHTERSTATTUNG UND BEWERTUNG

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht vor, dass spätestens nach zwei Jahren die Zielerreichung überprüft wird (LGG NRW § 5 Abs. 7). Ist zu diesem Zeitpunkt erkennbar, dass Ziele nicht erreicht und Maßnahmen nicht umgesetzt werden konnten, erfolgt eine Beratung durch die Gleichstellungskommission. Zum Ende der Laufzeit erstellt die Juristische Fakultät einen Bericht über die Zielerreichung und umgesetzte Maßnahmen.

Bochum, den **27. 10. 2021**


 Für das Rektorat der RUB


 Gleichstellungsbeauftragte der RUB
 Friederike Bergstedt


 Dekan der Fakultät
 Prof. Dr. iur. Andrea Lohse


 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
 Laila Abdul-Rahman

ANHANG: DATENGRUNDLAGE

Quelle der RUB-bezogene Daten:

Data Warehouse des Informationsmanagementsystems; dortige Berichte wurden erstellt vom Dezernat I, Abteilung I

Folgende Berichte wurden betrachtet:

- Absolventen/Studierende nach Gender und Abschluss
- Gleichstellungsbericht
- Professoren, Berufungen, Gleichstellung und Internationalisierung
- Professuren und Vertretungen

Stichtage:

Stichtage sind definierte Zeitpunkte, an denen die Daten im Data Warehouse aktualisiert werden. Folgende Stichtage sind an der RUB festgelegt:

- 01.06. — Studierendendaten
- 01.07. — Absolvent/innendaten
- 01.12. — Studierendendaten und Personaldaten
- 01.01. — Absolvent/innendaten

Quelle der Bundesdaten:

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4

Folgende Berichte wurden betrachtet:

- Studierende an Hochschulen, Reihe 4.1
- Prüfungen an Hochschulen, Reihe 4.2
- Personal an Hochschulen, Reihe 4.4

Stichtage:

Die Bundesdaten werden vom Statistischen Bundesamt jeweils im September des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.1 (Studierende an Hochschulen) sowie im Oktober des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.2 (Prüfungen an Hochschulen) und der Fachserie 11, Reihe 4.4 (Personal an Hochschulen) veröffentlicht.