



UNIVERSITÄT
LEIPZIG

Juristenfakultät

**Gleichstellungsplan der Juristenfakultät der
Universität Leipzig
für die Jahre 2019 – 2022**

vom 11.12.2019



Inhaltsverzeichnis:

- I. Präambel

- II. Bestandsaufnahme, Personelle Entwicklung an der Juristenfakultät
 - 1) Personelle Entwicklung an der Juristenfakultät
 - 2) Bestandsaufnahme weitere juristische Ausbildung
 - 3) Beispiele für gleichstellungsrelevante Entwicklungen 2016-2019

- III. Zielvorgaben der Juristenfakultät
 - 1) Steigerung der Frauenanzahl, Abbau von Unterrepräsentanz
 - 2) Sensibilisierung für Genderaspekte, reflexiver Sprachgebrauch
 - 3) Recht auf Selbstbestimmung und Schutz vor sexualisierter Gewalt
 - 4) Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie
 - 5) Barrierefreiheit und bauliche Bedingungen

- IV. Maßnahmen und Projekte zur Durchführung der Zielvorgaben
 - 1) Information zur Gleichstellung
 - 2) Einbeziehung der/des Gleichstellungsbeauftragten
 - a) Der/Die Gleichstellungsbeauftragte/r
 - b) Strukturelle Unterstützung
 - 3) Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

- V. Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit des Gleichstellungsplans



I. Präambel

Gemäß Art. 3 Abs. 2 S. 1 GG fördert der Staat die staatliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zusätzlich ist in § 55 SächsHSFG die Position des/der Gleichstellungsbeauftragten und somit der Gleichstellungsauftrag verankert. Gemäß § 55 Abs. 2 S. 1 SächsHSFG wirkt der/die Gleichstellungsbeauftragte auf die Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer und auf die Vermeidung von Nachteilen für Mitglieder und Angehörige der Fakultät hin. Dabei gilt es, die Vorgaben des AGG¹ zu beachten.² Gemäß §§ 6, 2 Nr. 2 Fakultätsordnung wird im Turnus von drei Jahren der Gleichstellungsplan von der/dem Gleichstellungsbeauftragten erstellt bzw. aktualisiert und vom Fakultätsrat beschlossen.

Der erste Gleichstellungsplan der Juristenfakultät wurde am 06.07.2016 vom Fakultätsrat beschlossen und soll mit vorliegender Fassung vom 11.12.2019 (Beschluss des Fakultätsrates) für die kommenden drei Jahre aktualisiert werden. Im Gleichstellungsplan werden die Anliegen und Ziele der Juristenfakultät schriftlich aufgeführt und das Ziel gesetzt, verschiedene Formen von Benachteiligungen, die durch soziale Kategorisierungsprozesse hervorgerufen werden, zu beseitigen. Zu den für besonders relevant erachteten Kategorien gehören hierbei das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, die sexuelle Identität sowie die ethnische, religiöse und kulturelle Herkunft (vgl. § 1 AGG).

Der Plan setzt als Hauptziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Hochschulbereich zu verwirklichen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass trotz hoher Anteile an weiblichen Studierenden Frauen in Führungspositionen in Lehre und Forschung noch vielfach unterrepräsentiert sind.

Der vorliegende Gleichstellungsplan orientiert sich an den Grundsätzen der Chancengerechtigkeit, Familienfreundlichkeit sowie Sensibilität im Bereich Gender und legt dar, wo sich die Juristenfakultät der Universität Leipzig auf ihrem Weg hin zu mehr Gleichstellung befindet und welche Maßnahmen für die Zukunft geplant sind.

¹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des G. v. 3. April 2013 (BGBl. I S. 610).

² Brüggen, in: Brüggen (Hrsg.), Handbuch des Sächsischen Hochschulrechts: Kommentierung Sächsisches Hochschulgesetz und Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 2011, S. 453.



Der Gleichstellungsplan bezieht in sein Verständnis, seine Zielsetzungen und Maßnahmen alle Ebenen der Fakultät ein und umfasst die Fakultät sowohl als Studien- als auch als Arbeitsort und die Fakultätsangehörigen in allen akademischen und nichtakademischen Statusgruppen. Damit ist die Umsetzung des Gleichstellungsplans Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Juristenfakultät. Die Fakultätsleitung trägt hierbei die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans und bezieht den/die Gleichstellungsbeauftragte*n aktiv als Sachverständige*n mit ein.

Der vorliegende Gleichstellungsplan legt eine Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung aller Karrierestufen und Handlungsfelder zu Grunde. Weiterführend zeigt er bisherige und zukünftige Maßnahmen zur Sicherung der Gleichstellung der Geschlechter auf.

Allgemeine Grundlage bildet das Gleichstellungskonzept der Universität Leipzig in seiner am 15. Mai 2018 durch den Akademischen Senat und am 24. Mai 2018 durch das Rektorat verabschiedeten Fassung. Das Gleichstellungskonzept ist gleichzeitig Dokumentation im Rahmen des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder und soll bis 2025 Wirkung entfalten. Der vorliegende Gleichstellungsplan versteht sich als Ergänzung und fakultätsspezifische Präzisierung des universitären Konzepts.

Der Gleichstellungsplan der Juristenfakultät findet seinen Rahmen und rechtliche Normierung vor allem in folgenden Texten:

- Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG);
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) des Bundes;
- Gleichstellungskonzept der Universität Leipzig;
- Die Gleichstellungsgesetze auf Bundes- und Landesebene;
- Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG);
- Berufsordnung der Universität Leipzig
- Fakultätsordnung der Juristenfakultät der Universität Leipzig



II. Bestandsaufnahme und personelle Entwicklung

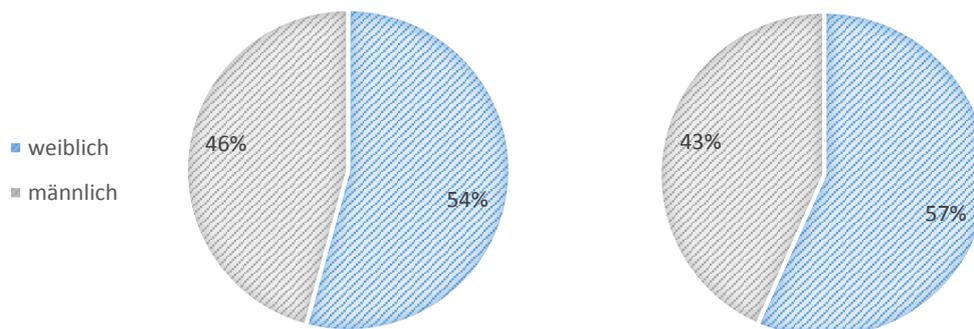
1. Personelle Entwicklung an der Juristenfakultät

Die personelle Entwicklung an der Juristenfakultät ist nach akademischen Karrierestufen und Einstellungsverhältnissen differenziert. Bei der Datenerhebung wurde bisher vorrangig das Geschlecht (männlich/weiblich) als soziale Kategorie der Unterscheidung der Akteurinnen und Akteure berücksichtigt, weshalb im folgenden Teil die personelle Entwicklung an der Fakultät mit Hauptaugenmerk auf den Frauenanteil betrachtet wird. Hierfür liegen auch die meisten Entwicklungsdaten vor.

An der Juristenfakultät zeigt sich unter den Studierenden eine leicht überwiegende Repräsentanz von Frauen. Zu Beginn des Wintersemesters 2019/2020 studierten 2.836 Personen an der Juristenfakultät, davon waren 1.607 weiblich, was einem Frauenanteil von 56,66 % entspricht.

STUDIERENDE IM SOSE
2017
AN DER
JURISTENFAKULTÄT

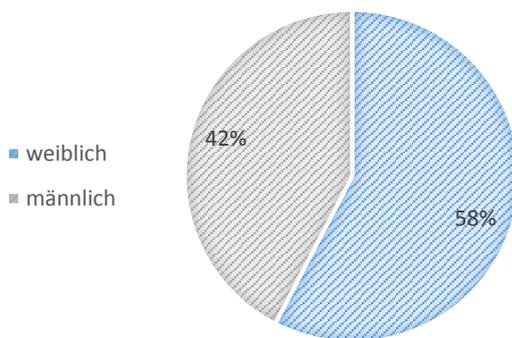
STUDIERENDE IM WS
2019/2020
AN DER
JURISTENFAKULTÄT



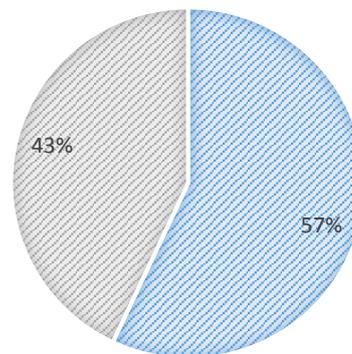
Auch unter den Absolvent*innen der Ersten Juristischen Prüfung in Sachsen liegt der Frauenanteil in den letzten Jahren über der Hälfte der Gesamtzahl an Geprüften (mit 59,6 % im Jahr 2014, 59,3 % im Jahr 2015, 55,8 % im Jahr 2016, 57,6 % im Jahr 2017 und 57 % im Jahr 2018). Dies entspricht auch dem bundesweiten Durchschnitt, bei dem der Anteil an weiblichen Geprüften in den Jahren 2014-2017 im Schnitt bei 59 % lag.



ABSOLVENT*INNEN
STAATLICHE
PFLICHTFACHPRÜFUNG
2017



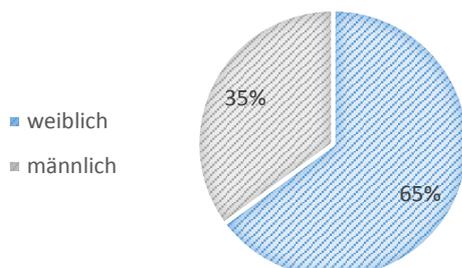
ABSOLVENT*INNEN
STAATLICHE
PFLICHTFACHPRÜFUNG
2018



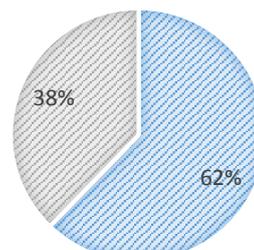
Ebenfalls erwähnenswert sind die statistischen Erhebungen zum Nichtbestehen der staatlichen Pflichtfachprüfung. Hier schneiden Prüfungskandidatinnen durchgehend schlechter ab, denn sie fallen öfters durch die Examen als ihre männlichen Kollegen.

Von den nicht bestandenen Absolvent*innen der staatlichen Pflichtfachprüfung lag der weibliche Anteil bei 65,8 % im Jahr 2014, bei 68 % im Jahr 2015, bei 67,9 % im Jahr 2016, 64,9 % im Jahr 2017 und 62,2 % im Jahr 2018.

NICHT BESTEHEN DER
STAATLICHEN
PFLICHTFACHPRÜFUNG
2017



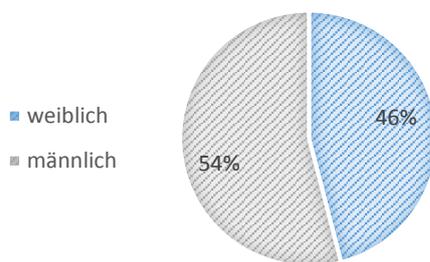
NICHT BESTEHEN DER
STAATLICHEN
PFLICHTFACHPRÜFUNG
2018



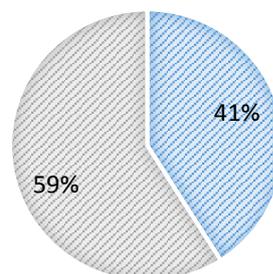


Insgesamt sind (im November 2019) 88 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit unterschiedlichsten VZÄen an der Fakultät beschäftigt. Davon sind 36 weiblich.

MITTELBAU DER
JURISTENFAKULTÄT
2016

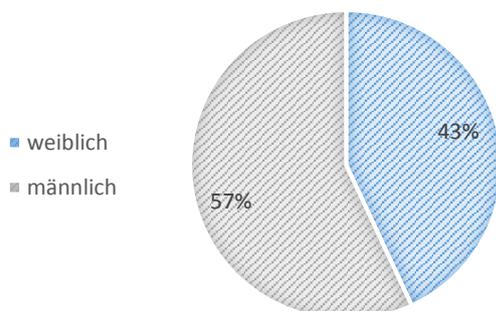


MITTELBAU DER
JURISTENFAKULTÄT
2019

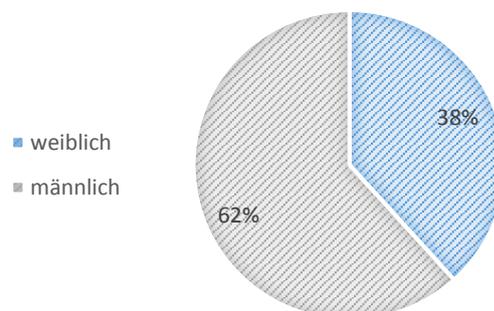


Statistisch erfasst werden die laufenden Promotionen. Zum Stichtag 28.11.2019 waren 193 Promotionsvorhaben an der Juristenfakultät angemeldet, davon 74 von Frauen. Damit ist der Anteil an Frauen bei den Promotionen wie bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Vergleich zu 2016 gesunken. Laufende Habilitationsverfahren gab es zuletzt keine (Stand 28.11.19).

LAUFENDE PROMOTIONEN
SS 2016



LAUFENDE PROMOTIONEN
WS 2019/2020

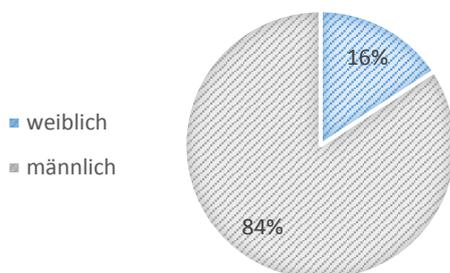


Bei den Positionen der Universitätsprofessuren ist die Diskrepanz zwischen männlicher und weiblicher Stellenverteilung weiterhin am deutlichsten ausgeprägt. Mit Berufung von Frau Professorin Dr. Poelzig zum Sommersemester 2017 und Frau Professorin Dr. Hoven zum Wintersemester 2018/19 sind nun 5 von 26 Lehrstühlen mit Professorinnen besetzt. Bei gleichzeitiger Erhöhung der Professor*innenstellen an der Fakultät insgesamt (W3/C4 und

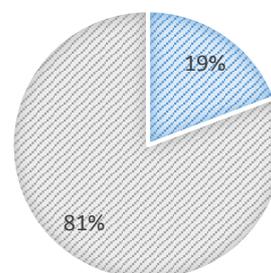


W2/C3) durch die Eingliederung von vier durchgehend männlich besetzten Dresdner Lehrstühlen konnte der prozentuale Anteil der Professorinnen dennoch auf 19,2 % erhöht werden. Er bleibt insgesamt aber gering.

PROFESSORIUM
JURISTENFAKULTÄT
2016

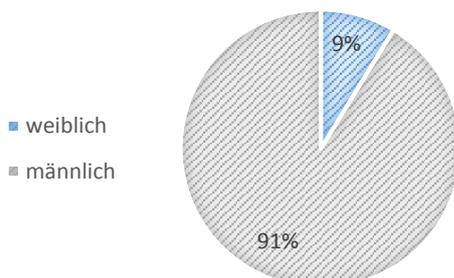


PROFESSORIUM
JURISTENFAKULTÄT
2019

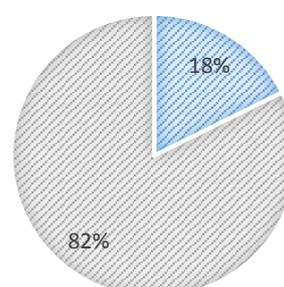


Auch im Bereich der Honorarprofessuren und der Lehrbeauftragten gibt es eine große Diskrepanz zwischen männlicher und weiblicher Stellenverteilung:

HONORAR-
PROFESSUREN
2019



LEHRBEAUFTRAGTE
2019

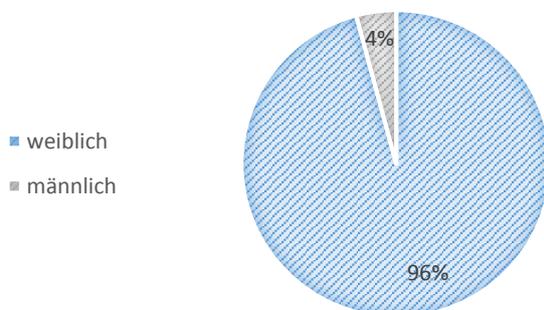


Insgesamt muss also das Absinken des Frauenanteils von einer Karrierestufe zur nächsthöheren bei allen Qualifizierungsabschnitten festgestellt werden (sog. „akademische Schere“).



Anders stellt sich die Situation im nichtwissenschaftlichen Bereich dar: Von 24 Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich (zusammen 19,725 VZÄ) ist nur eine Person männlich (Stand: Oktober 2019).

**NICHTWISSENSCHAFTLICHES
PERSONAL
2019**



Im Folgenden legt die Juristenfakultät nach Geschlecht differenzierte Statistiken vor.

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage Nov. 2019			
	Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w
Studierende WS 19/20	1.229	1.607	43,3	56,7
Absolvent*innen (Erste Juristische Prüfung Sachsen)				
2018	177	235	43,0	57,0
2017	196	267	42,4	57,6
2016	195	246	44,2	55,8
2015	161	235	40,7	59,3



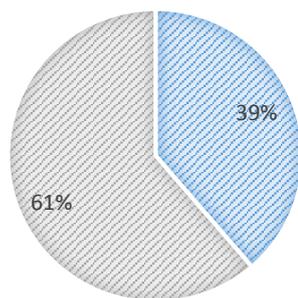
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage Nov. 2019			
	Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	52	36	59,1	40,9
Promotionen (gelistet)	119	74	61,7	38,3
abgeschlossene Verfahren in				
2019 (bis 28.11.2019): 19	11	8	57,9	42,1
2018: 27	20	7	74,1	25,9
2017: 18	11	7	61,1	38,9
2016: 16	12	4	75,0	25,0
Damit insg. 2016 – 2019: 80	54	26	77,5	32,5
Im Vergleich dazu				
- von 2010 – 2015: 116	73	43	62,9	37,1
- von 2005 – 2009: 144	88	56	61,1	38,9

2. Bestandsaufnahme weitere juristische Ausbildung

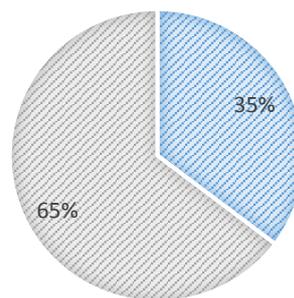
Nicht unmittelbar von der Fakultät beeinflussbar, aber für den weiteren Werdegang der Studierenden zu berücksichtigen, sind die Absolvent*innenzahlen der Zweiten Juristischen Prüfung in Sachsen. Hier sank der Frauenanteil seit 2015 unter die 50 %-Marke (mit zuvor 61,7 % im Jahr 2013 und 62,9 % im Jahr 2014 zu 39,9 % im Jahr 2015, 40,6 % im Jahr 2016, 38,7 % im Jahr 2017 und 35,3 % im Jahr 2018).



**ABSOLVENT*INNEN
ZWEITE JURISTISCHE
PRÜFUNG 2017**

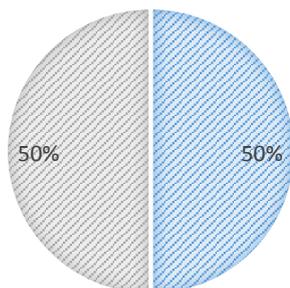


**ABSOLVENT*INNEN
ZWEITE JURISTISCHE
PRÜFUNG 2018**

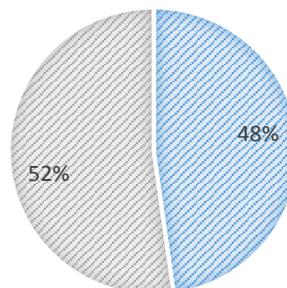


Von den nicht bestandenem Absolvent*innen der Zweiten Juristischen Prüfung lag der weibliche Anteil bei 67,5 % im Jahr 2014, bei 59,4 % im Jahr 2015, bei 64 % im Jahr 2016 und bei genau 50 % im Jahr 2017. Im Jahr 2018 liegt der Wert knapp unter 50 %.

**NICHT BESTEHEN DER
ZWEITEN JURISTISCHEN
PRÜFUNG 2017**



**NICHT BESTEHEN DER
ZWEITEN JURISTISCHEN
PRÜFUNG 2018**



3. Beispiele für gleichstellungsrelevante Entwicklungen 2016-2019

Die Unterrepräsentanz von Professorinnen konnte in den vergangenen Jahren verringert werden. Aus den vier seit 2016 durchgeführten Berufungsverfahren konnten zwei Professorinnen berufen werden, in einem weiteren Verfahren wurde eine Bewerberin auf Listenplatz 1 gewählt. Der Ruf von Frau Prof. Dr. Demko (2016) resultierte aus einer aktiven Gewinnung im Rahmen des Berufungsverfahrens.



Der Gleichstellungsplan 2016-2019 war Grundlage für die Weisung an Korrekturassistent*innen, das Gendern in Hausarbeiten und Klausuren durch die Studierenden nicht negativ zu bewerten.

Auf Grundlage des Gleichstellungsplans wurde als Hilfestellung für Lehrende der aus der Anlage ersichtliche Leitfaden zur Überarbeitung der juristischen Ausbildungsliteratur entwickelt.

III. Zielvorgaben der Juristenfakultät

1. Steigerung des Frauenanteils, Abbau der Unterrepräsentanz

Ein Hauptziel der Fakultät ist weiterhin der Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen und das Erreichen paritätischer Stellenverteilung zwischen Männern und Frauen auf allen Karrierestufen.

Gegenwärtig sind 36 der 88 besetzten Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Frauen besetzt (Stand: November 2019). Dies entspricht einem Anteil von 40,9 %. Mit der Ausschreibung neu zu besetzender Stellen strebt die Fakultät weiterhin auf längere Sicht die paritätische Besetzung von Mitarbeiter*innenstellen in der Fakultät an.

Hier sind die Lehrstuhlinhaber und Lehrstuhlinhaberinnen angehalten, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um qualifizierte Frauen zu gewinnen. Im Gegensatz zum Zeitpunkt des letzten Gleichstellungsplans (Stand: April 2016 mit 46,4 % weibl. Anteil am Mittelbau) ist die Anzahl an Mitarbeiterinnen prozentual um fast 6 Prozentpunkte gesunken. Dies zeigt, dass die gesetzten Bestrebungen nicht eingehalten werden konnten.

Die Stellenausschreibungen sind gezielt an andere Institutionen, wie die juristischen Fakultäten anderer Universitäten und Hochschulen, weiterzuleiten. Die Lehrstuhlinhaber*innen sind angehalten, schon bei Kenntnis einer bevorstehenden Ausschreibung geeignete Kandidaten und Kandidatinnen aus dem Umfeld der Lehre bzw. aus dem Kreis studentischer Mitarbeiter*innen auf die Möglichkeit einer Bewerbung aufmerksam zu machen. Die Ausschreibungen dieser Stellen sind gleichzeitig mit der Veröffentlichung per E-Mail an den/die Gleichstellungsbeauftragte*n zu senden. Diese*r versendet sie über einen Verteiler an geeignete Stellen.



Berufungsverfahren sind unter Beachtung des gendersensiblen Berufungsleitfadens der Universität³ sowie der Berufsordnung durchzuführen. Insbesondere ist auf eine geschlechterbezogen ausgewogene Besetzung der Kommission zu achten. Da die Professorinnenquote der Juristenfakultät weit unter 50 % liegt, hat die Kommission die aktive Gewinnung von Bewerberinnen zu erwägen.

2. Sensibilisierung für Genderaspekte

Um eine integrative Kultur an der Fakultät zu entwickeln und diskriminierenden Handlungen entgegenzuwirken, wird in internen und externen Texten Sprache sensibel und historisch reflektierend gebraucht. Hierzu gehört unter anderem ein gendergerechter Sprachgebrauch, aber auch das Vermeiden von stereotypen Bezeichnungen, Symbolen und Bildern. Hierbei bietet der „Leitfaden zur Überarbeitung der juristischen Ausbildungsliteratur an der Juristenfakultät Leipzig“⁴ der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Jahr 2018 eine Hilfe.

Weitere Tipps zu gendersensibler Sprachanwendung gibt der „Leitfaden gendergerechter Sprachgebrauch“, der von den Gleichstellungsbeauftragten der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig herausgegeben wurde.⁵

Die Fakultät wirkt darauf hin, bereits veröffentlichte Texte und Dokumente auf gendersensible Sprache zu überprüfen und gegebenenfalls neu zu verfassen oder zu ändern. Das betrifft sowohl Texte im Netz als auch in Papierform, die sich im Umlauf befinden und in Zukunft in Umlauf gebracht werden. Hierbei leisten der/die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Hilfe.

3. Recht auf Selbstbestimmung und Schutz vor sexualisierter Gewalt

Die Juristenfakultät unterstreicht die im Gleichstellungsprogramm der Universität Leipzig formulierten Grundsätze zur Umsetzung des Rechts auf Selbstbestimmung, insbesondere des Rechts auf persönliche, körperliche und sexuelle Integrität, aber auch des Rechts auf religiöse und kulturelle Selbstbestimmung.

Alle Angehörigen der Fakultät sorgen dafür, dass diskriminierende Äußerungen und Verhaltensweisen, sexistische Bemerkungen sowie sexuelle Belästigungen oder Übergriffe nicht

³ https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/140721_gendersensibler-Berufungsleitfaden.pdf

⁴ Siehe Anlage

⁵ http://www.erzwiss.uni-leipzig.de/images/gleichstellung/Sprachleitfaden/Leitfaden_2013_final.pdf



verharmlost, sondern angesprochen, unterbunden und gegebenenfalls sanktioniert werden.

Personen, die sich belästigt, insbesondere sexuell belästigt fühlen, können sich mit einer Beschwerde an die Fakultätsleitung und/oder den/die Gleichstellungsbeauftragte*n der Fakultät wenden. Diese unterstützen die Betroffenen u.a. in Form von Beratung und der Vermittlung weiterer Angebote.

4. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium ist eine grundlegende Voraussetzung dafür, dass sich alle Angehörigen der Fakultät in bestmöglichem Maße in die Arbeitszusammenhänge der Fakultät einbringen können.

Die Fakultät wirkt darauf hin, die Beschäftigung von Mitgliedern der Fakultät im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten so zu gestalten, dass familienbedingte Aufgaben und Beruf ohne Nachteile für Frauen und Männer zu vereinbaren sind. Sie bemüht sich, familienverträgliche Arbeitszeitregelungen zu finden und unterstützt die Fakultätsangehörigen bei der Vereinbarung familienbedingter Aufgaben und Beruf.

Studierende mit familienbedingten Aufgaben haben das Recht, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Familienaufgaben zu absolvieren. Bei der Durchführung ihres Studiums und der Erarbeitung individueller Lösungen werden sie durch die Juristenfakultät in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten, dem Studentenwerk, der Initiative Studentische Eltern e.V. und weiteren Partnern unterstützt.

5. Barrierefreiheit und bauliche Bedingungen

Die Juristenfakultät steht für alle Menschen offen. Um dies zu gewährleisten, sind ein barrierefreier Zugang und bauliche Rahmenbedingungen notwendig, die Menschen mit besonderen Bedürfnissen nicht ausschließen.

Bei baulichen Maßnahmen und zukünftigen Umstrukturierungen setzt sich die Fakultät in besonderem Maße für einen barrierefreien Zugang und die Möglichkeit barrierearmer Nutzung ein. Ebenso wird bei der technischen Ausstattung von Räumen Barrierefreiheit als wichtiges Kriterium berücksichtigt. Bei neuen baulichen Maßnahmen oder dem Bezug von Mieträumen wird die Integration von *Still- und Wickelräumlichkeiten* stets berücksichtigt.



Die Fakultätsleitung erstattet dem Fakultätsrat regelmäßig Bericht zum Thema Barrierefreiheit und zur baulichen Situation.

IV. Maßnahmen und Projekte zur Durchführung der Zielvorgaben

1. Information zu Gleichstellung

- Informationen zu Gleichstellung werden regelmäßig innerhalb der Fakultät verteilt, leicht zugänglich gemacht, sind an zentraler Stelle gut auffindbar und werden allen Mitgliedern der Fakultät zur Verfügung gestellt. Die Zuständigkeit hierfür liegt bei den (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten. Diese werden von der Fakultätsleitung darin unterstützt.
- Die Fakultät bemüht sich, die Entwicklung von Genderkompetenz bei allen Studierenden stärker zum Gegenstand der Lehre zu machen und das Bewusstsein der Studierenden für diesbezügliche Fragen zu schärfen.
- Insbesondere werden regelmäßig Veranstaltungen durchgeführt, oder auf Veranstaltungen anderer Fakultäten und Institute der Universität Leipzig aufmerksam gemacht, die sich mit Geschlecht als Analysekategorie im Recht, aktuellen Forschungsfeldern der Legal Gender Studies oder gleichstellungsrelevanten rechtlichen Thematiken befassen oder dem Erwerb von Gender-Kompetenz dienen. Die Zuständigkeit hierfür liegt bei dem/der (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten. Diese/r wird von der Fakultätsleitung darin unterstützt.

2. Einbeziehung der/des Gleichstellungsbeauftragten nach § 55 SächsHSFG

a) Gleichstellungsbeauftragte/r

- Wahl: Der/die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterin/der Stellvertreter wird durch alle Mitglieder der Fakultät für ein Jahr (Studierende) bzw. für die Dauer von drei Jahren (Mitarbeiter*innen, Professor*innen) gewählt.
- Beteiligung an Gremien der Fakultät: Der/die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien und Ausschüsse der



Fakultät. Der/die Gleichstellungsbeauftragte wird zu den Sitzungen der Fakultätsleitung hinzugezogen, wenn gleichstellungsrelevante Fragen zu beraten und zu entscheiden sind.

- Fakultätsrat: Der/die Gleichstellungsbeauftragte ist gem. § 88 Abs. 4 SächsHSFG stimmberechtigtes Mitglied des Fakultätsrats.
- Berufungskommissionen: Der/die Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Phasen des Berufungsverfahrens einzubeziehen. Er/Sie ist insbesondere über das möglicherweise vorzeitige Ausscheiden von Bewerberinnen (mangels Qualifikation oder bei Rücknahme der Bewerbung) frühzeitig zu informieren.

b) Strukturelle Unterstützung

Die/der Gleichstellungsbeauftragten wird im Rahmen ihrer/seiner Arbeit durch strukturelle Maßnahmen von der Fakultätsleitung unterstützt. Hierzu zählt unter anderem die Reduzierung des Lehrdeputats gemäß ihrem/seinem Aufgabenspektrum.

3. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Ausbildung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehört zu den bedeutenden Aufgaben einer Fakultät. Hierfür ist es notwendig, möglichen Benachteiligungen von Personen bzw. Personengruppen im akademischen Karriereverlauf entgegenzuwirken und vorzubeugen.

Die Gleichstellungspolitik in der Fakultät zielt auf eine umfassende Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses ab der Phase des Studiums und auf die Beseitigung von Benachteiligung auf diesem Gebiet.

Durch Unterstützungsangebote soll u.a. der hohe Dropout von Frauen auf den höheren akademischen Karrierestufen verringert werden.

Als konkrete Maßnahme bemüht sich die Fakultät, Mitglieder der Fakultät in die bundes- und landesspezifischen Mentoringprogramme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen einzubringen und sich an deren Arbeit zu beteiligen.

Mentoring ist ein erprobtes und wirkungsvolles Instrument der gezielten Nachwuchsförderung und Führungskräfteentwicklung. Mentor*innen fördern jüngere Frauen in ihrem beruflichen Selbstfindungsprozess, beraten sie bei der Laufbahnplanung und geben konstruktives Feedback zu ihren Leistungen und Fähigkeiten. Sie vermitteln wichtiges Handlungswissen über Führungsanforderungen, Strukturen und Prozesse in Wissenschaft, erläutern



ungeschriebene „Spielregeln“ und erleichtern den Zugang zu karriererelevanten Netzwerken.

Im Folgenden sollen v.a. zwei Mentoringprogramme vorgestellt werden:

- Mit T.E.A.M.⁶ fördert der/die Gleichstellungsbeauftragte den weiblichen Wissenschaftsnachwuchs (Promovierende, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen) an der Universität Leipzig. Die Verzahnung von MentoringTandems mit Weiterbildungen sowie der Wissenstransfer durch ExpertInnen der Universität Leipzig und die Vernetzung mit erfolgreichen Alumnae bieten Nachwuchswissenschaftlerinnen vielfältige Impulse für ihre Laufbahn.
- Das Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen ist ein hochschulübergreifendes Angebot der Universitäten Halle-Wittenberg, Jena und Leipzig.⁷ Das Mentoring-Programm fokussiert Frauen, die ihre Promotion bereits abgeschlossen haben. Das Programm startet jeweils in der Mitte des Jahres und will dem massiven Ausstieg von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb insbesondere in der Postdoc-Phase entgegenwirken.
- Das Mentoring-Programm „UNI findet Stadt“⁸ bietet Studentinnen jährlich im September die Möglichkeit, die potentielle Arbeitgeberin Stadtverwaltung besser kennenzulernen.

V. Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit des Gleichstellungsplans

Die Fakultät ist verantwortlich für die Herstellung struktureller Chancengleichheit. Die Fakultätsleitung achtet auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans in all seinen Teilen. Die Fakultätsleitung berichtet in Kooperation mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten dem Fakultätsrat gegenüber jährlich über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Ziele.

Die regelmäßige Evaluation geschlechterspezifischer Bedürfnisse und Problemlagen ist Voraussetzung für eine adäquate Umsetzung und Anpassung der im vorliegenden Gleichstellungsplan dargelegten Fördermaßnahmen. Mit Ablauf des aktuellen Planes wird im Jahre

⁶ <http://www.gleichstellung.uni-leipzig.de/gleichstellung/nachwuchsfoerderung/>

⁷ <http://www.pd-mentoring.uni-jena.de/Homepage.html>

⁸ <http://www.gleichstellung.uni-leipzig.de/mentoring-programme/uni-findet-stadt/>



UNIVERSITÄT
LEIPZIG

Juristenfakultät

2022 auf der Basis der Evaluation der durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen mit Beteiligung der/des Gleichstellungsbeauftragten eine Überarbeitung der Strategie und des Plans erfolgen und ein neuer Gleichstellungsplan erstellt.

Die Fakultät wird am Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans dem Gleichstellungsrat und dem Rektorat über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen berichten. Auf Basis dieses Berichts wird der Gleichstellungsplan für weitere drei Jahre fortgeschrieben.

Die Fakultät veröffentlicht den Gleichstellungsplan auf der Internetseite der Juristenfakultät und ist allen Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben.

IMPRESSUM

Mira Wichmann/Almuth Buschmann
Gleichstellungsbeauftragte der Juristenfakultät
Juristenfakultät der Universität Leipzig
Burgstraße 27
04109 Leipzig

Leitfaden zur Überarbeitung der juristischen Ausbildungsliteratur an der Juristenfakultät Leipzig

Liebe Professorinnen und Professoren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich wende mich in meiner Position als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät an Sie und bitte Sie um fünf Minuten Ihrer Zeit.

Vor kurzem hat das BVerfG¹ über das dritte Geschlecht entschieden, zudem ist die Studie über (Geschlechter-)Stereotype in juristischen Ausbildungsfällen von Frau Dana Valentiner aus Hamburg in diesem Jahr veröffentlicht worden². Das sind zwei gleichstellungsrelevante Ereignisse, die mich dazu bewogen haben, einen kritischen Blick dahingehend auf unsere Fakultät zu werfen. Dabei ist mir aufgefallen, dass zwar die Studierenden durch Heterogenität geprägt sind, sich diese Vielzahl von unterschiedlichen Personengruppen jedoch nicht in unserer Ausbildungsliteratur widerspiegelt. Es ist mir ein Anliegen das zu ändern.

Da die Wenigsten Zeit und Muße dafür aufbringen können, sich die oben angesprochene Studie durchzulesen, habe ich die wesentlichen Inhalte im Folgenden zusammengefasst. Wenn Sie die dargestellten Hintergründe nicht interessieren, gehen Sie gleich zum Ende - dort finden Sie Handlungsoptionen (unter IV.)!

I. Die Studie kurz zusammengefasst:³

In den untersuchten Examensübungsfällen...

- treten viele Männer und wenige Frauen auf
- werden Frauen über ihre Beziehung zu einem Mann definiert
- werden Frauen seltener berufstätig dargestellt als Männer
- werden (Geschlechter-)Rollenstereotype bedient
- finden sich viele Lebensrealitäten nicht wieder

II. Der derzeitige Stand an der Juristenfakultät

Die Juristenfakultät Leipzig hat sich in ihrem Gleichstellungsplan von 2016 dazu bekannt, sich für Genderaspekte zu sensibilisieren, insbesondere Sprache sensibel und historisch reflektierend zu gebrauchen. Hierzu gehört unter anderem ein gendergerechter Sprachgebrauch, aber auch das Vermeiden von stereotypen Bezeichnungen, Symbolen und Bildern. Die Fakultät hat sich verpflichtet, darauf hin zu wirken, dass bereits veröffentlichte Texte und Dokumente, sowohl im Netz als auch in Papierform, die sich im Umlauf befinden oder auch in Zukunft in Umlauf gebracht werden auf gendersensible Sprache zu überprüfen und gegebenenfalls neu zu verfassen oder zu ändern.⁴

Der Gleichstellungsplan gilt noch bis 2019. Dann ist ein neuer Gleichstellungsplan fällig. Ich fände es sehr schade, wenn dieser eben wiedergegebene Abschnitt dann unverändert übernommen werden müsste, weil sich in den letzten drei Jahren nichts geändert hat. Wenigstens möchte ich bei der Erstellung des neuen Plans eine Tendenz beobachten können.

¹ BVerfG, Beschl. v. 10.10.2017 - 1 BvR 2019/16 - https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fges%2Fbrd_001_2017_3783%2Fcont%2Fbrd_001_2017_3783.htm&anchor=Y-100-G-BRD_001_2017_3783.

² <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf> (im Folgenden nur „Studie“ genannt).

³ Die Zusammenfassung wurde der Studie selbst entnommen, Seite 27.

⁴ Gleichstellungsplan der Juristenfakultät 2016-2019, Seite 10.

Bei uns wurde zwar keine vergleichbare Studie durchgeführt, aber Stichproben lassen mich zu der Annahme verleiten, dass eine genaue Untersuchung ein ähnliches Ergebnis wie in Hamburg hervorbringen würde. Als kleiner Vergleich: Im Ferien-LEO-Klausurenkurs Ende des Sommersemesters 2018 wurden sechs Klausuren gestellt. Insgesamt tauchten darin 30 Personen auf. 26 davon waren Männer, vier Frauen und zwei ohne eine Geschlechtsbezeichnung. Von den vier Frauen war jeweils eine Ehefrau und eine Lebensgefährtin darunter. Immerhin war auch eine Bürgermeisterin dabei. Aber ich denke, Sie sehen, was ich meine.

Oft wird zur Rechtfertigung vorgetragen, dass sich die Fälle an der Lebensrealität orientieren und an gerichtliche Entscheidungen angelehnt sind. Gerade im Strafrecht seien es überwiegend männliche Straftäter. Das mag sein. Trotzdem ist es wichtig, nicht jeden Stereotyp und jede Personenkongstellation unüberlegt zu übernehmen. Muss es zwingend ein polnischer Dieb sein? Muss das Opfer die abhängige Geliebte sein?

„Nicht der eine Fall, der nur männliche Fallpersonen kennt, ist also das Problem, sondern die Tatsache, dass insgesamt weit überwiegend männliche Fallpersonen dargestellt und so bestimmte Bilder reproduziert und Erwartungen erzeugt werden.“⁵

Diesem Problem können nur die Lehrenden selbst begegnen: Indem Sie Ihre eigene Praxis reflektieren, nicht intendierte Wirkungen (wie die negativen Wirkungen von Stereotypen) konsequent vermeiden und auch indem Sie sich eine sensible und reflektierte Sprachpraxis aneignen. Dafür ist es der erste Schritt, Stereotype und deren Abbildung in den eigenen Fällen zu erkennen.⁶

III. Warum ist eine gendergerechte und stereotypenfreie Sprache so wichtig?

Die Gleichbehandlung der Geschlechter drückt sich auch in sprachlichen Handlungen aus. Sie sind Abbilder der Vorstellungen von Wirklichkeit einerseits und tragen andererseits auch zur Konstruktion von sozialen Realitäten und Selbstkonzepten bei. **„Wenn alle Geschlechter gleichberechtigt angesprochen werden sollen, dann muss sich dieser Anspruch auch in sprachlichen Handlungen – in Texten, Gesprächen, bildlichen Darstellungen etc. – widerspiegeln.“⁷** Kurz gesagt: Ohne geschlechtergerechte Sprache gibt es keine Chancengleichheit.

Wir müssen uns bewusst machen, dass Stereotype die eigene Wahrnehmung meist unbemerkt beeinflussen. Sie wirken sich unterbewusst auf unser Verhalten aus. Alle Lehrende müssen sich darüber hinaus im Klaren sein, dass dies nicht nur für sich selbst gilt, sondern bei der Ausbildung junger Menschen auch auf diese übergehen kann.⁸ Damit bildet die juristische Ausbildungsliteratur die Grundlage für die spätere Praxis der Lernenden und ist so wiederum geeignet, das Recht (z.B. in Form der Rechtsprechung) und damit auch die Gesellschaft zu prägen.⁹ Diese Verantwortung sollten wir uns als Fakultät bewusst machen!

IV. Wie kann Lehre gerechter gestaltet werden?

Frau Valentiner gibt am Ende der Studie folgende Reflexions- und Handlungsstrategien für eine selbstkritische, lernziel- und kompetenzorientierte Fallgestaltung.¹⁰ Danach sollten Sie sich bei der Überarbeitung von Ausbildungsmaterialien fragen:

⁵ Studie, Seite 28.

⁶ Studie, Seite 28.

⁷ Sprachleitfaden der Erziehungswissenschaften der Universität Leipzig, Seite 4: http://www.erzwiss.uni-leipzig.de/images/gleichstellung/Sprachleitfaden/Leitfaden_2013_final.pdf

⁸ Vgl. die Einleitung zur Studie, Seite 7.

⁹ Studie, Seite 9.

¹⁰ Ausführlicher in der Studie, Seite 28.

1. Könnten rechtlich irrelevante Personendetails aufgespürt und entfernt werden?
(= **Neutralisierung**)
2. Könnten Stereotype bewusst aufgebrochen oder umgekehrt werden?
(= **Gender Trouble**)
3. Kann es sich anbieten, bewusst vielfältige Identitäten und Lebensentwürfe in den Fällen darzustellen? (= **Diversität**)

Darüber hinaus bietet der Leitfaden der Erziehungswissenschaften der Universität Leipzig auch einige gute Hilfestellungen zur gendergerechten Sprache.¹¹ Danach sollten Personengruppen auf Folgendes geachtet werden:

- geschlechtsneutrale Formulierungen z.B. die Beschäftigten, die Arbeitskräfte;
- die vollständige Paarform in Singular und Plural z.B. die Arbeitnehmerinnen und die Arbeitnehmer; oder
- verkürzte (Paar-) Formen (z.B. Arbeitnehmer/innen, StudentInnen, Schüler_innen, Professor*innen)

Ab Seite 11 des Leitfadens finden Sie sogar eine Sammlung von Personenbezeichnungen und Vorschlägen, wie diese nicht nur in der männlichen Form aber trotzdem nicht sperrig verwendet werden können, ohne dass sich eine Personengruppe ausgeschlossen fühlen muss.

Um zu dem am Anfang angesprochenen dritten Geschlecht zurück zu kehren: Damit sich durch Sprache niemand ausgeschlossen fühlt, sollte eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet werden: z.B. die Lehrkraft oder das Elternteil. Wie Sie geschlechtsneutral formulieren, können Sie sich ebenfalls in dem Leitfaden der Erziehungswissenschaften angucken (ab Seite 6).¹²

Das Simpelste zum Schluss: Auch der unter JuristInnen weit verbreitete „**Bearbeitervermerk**“ richtet sich dem Wortlaut nach nur an die männlichen Studierenden. Wird dieser in „**Bearbeitungsvermerk**“ oder „**Aufgabe**“ umbenannt haben wir schon den ersten Schritt in die richtige Richtung gemacht.¹³

Ich danke Ihnen für Ihre Zeit und hoffe Ihnen einige hilfreiche Anregungen mitgegeben zu haben, damit wir gemeinsam die juristischen Lehrmaterialien an unserer Fakultät und damit auch die juristische Ausbildung an sich in Zukunft gerechter gestalten.

Mit freundlichen Grüßen

Mira Wichmann
Gleichstellungsbeauftragte der Juristenfakultät

06.12.2018

¹¹Sprachleitfaden der Erziehungswissenschaften der Uni Leipzig: http://www.erzwiss.uni-leipzig.de/images/gleichstellung/Sprachleitfaden/Leitfaden_2013_final.pdf

¹² Ebenfalls gute Handlungsempfehlungen gibt die Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen, Ausgesprochen Vielfältig, ab S. 16: http://www.chancengleichheit-in-sachsen.de/fileadmin/user_upload/181010_Koordinierungsstelle_Ausgesprochen_Vielfaeltig_Webansicht.pdf.

¹³ Gleiches gilt für „Wiederholungsklausur“ anstatt „Wiederholerklausur“.