



UNIVERSITÄT
LEIPZIG

Juristenfakultät
Die Gleichstellungsbeauftragte
Carolin Heinzel
Erol Tamer Ünal

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2024-2027

Inhaltsverzeichnis

I. Präambel.....	1
II. Bestandsaufnahme und personelle Entwicklung	3
1. Personelle Entwicklungen an der Fakultät.....	3
a) Vorbemerkungen zur Datengrundlage	3
b) Analyse der Daten.....	3
2. Bestandsaufnahme der weiteren juristischen Ausbildung.....	12
III. Zielvorgaben der Juristenfakultät	14
1. Steigerung der Frauenanzahl, Abbau von Unterrepräsentanz.....	14
2. Sensibilisierung für Genderaspekte, reflexiver Sprachgebrauch	16
3. Recht auf Selbstbestimmung.....	17
4. Schutz vor sexualisierter Gewalt.....	17
5. Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit der Familie und Pflege von Angehörigen.....	17
6. Barrierefreiheit und bauliche Bedingungen	18
7. Diversität und Antidiskriminierung	19
IV. Maßnahmen und Projekte zur Durchführung der Zielvorgaben	21
1. Information zur Gleichstellungsarbeit.....	21
2. Einbeziehung der:des Gleichstellungsbeauftragten nach § 56 SächsHSG	21
a) Wahl des:der Gleichstellungsbeauftragte:n	21
b) Beteiligung an Gremien der Fakultät.....	21
c) Strukturelle Unterstützung	22
3. Gleichstellungsplan ab 2027	22
4. Abschaffung der Klarnamenpflicht.....	22
5. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.....	22
6. Diversität und Repräsentanz	23
7. Veranstaltungen.....	24
8. Unterstützung des nichtwissenschaftlichen Personals	24
V. Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit des Gleichstellungsplans.....	25

I. Präambel*

Gemäß Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG fördert der Staat die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Verwirklichung dieser Ziele enthält das Sächsische Gleichstellungsgesetz (SächsGleiG) in der Fassung vom 1. Januar 2024 allgemeine Vorgaben für den öffentlichen Dienst, die auch für die Universität als Hochschule in staatlicher Verantwortung gelten.

Zusätzlich ist in § 56 SächsHSG die Position der:des Gleichstellungsbeauftragten und somit der Gleichstellungsauftrag verankert. Gemäß § 56 Abs. 2 S. 1 SächsHSG wirkt „[die:der] Gleichstellungsbeauftragte in [ihrem:seinem] Zuständigkeitsbereich auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit sowie die Herstellung von Chancengerechtigkeit für die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule hin“. Dabei gilt es, die Vorgaben des AGG¹ zu beachten.² Der Gleichstellungsplan als bekanntes und bewährtes Mittel des Gleichstellungsrechts wird gemäß §§ 6; 2 Nr. 2 Fakultätsordnung im Turnus von drei Jahren von der:dem Gleichstellungsbeauftragten erstellt bzw. aktualisiert und vom Fakultätsrat beschlossen.

Der Fakultätsrat der Juristenfakultät hat den ersten Gleichstellungsplan am 06.07.2016 beschlossen und mit Beschluss vom 11.12.2019 für die Jahre 2019-2022 aktualisiert. In der Folge kam eine weitere Aktualisierung des Gleichstellungsplans u.a. aufgrund der Vakanz des Postens der:des Gleichstellungsbeauftragten nicht zustande. Im Anschluss an die Wahlen im Juli 2023 soll der Gleichstellungsplan nun für die kommenden drei Jahre (2024-2027) aktualisiert werden. Der Gleichstellungsplan führt die Anliegen und Ziele der Juristenfakultät schriftlich aus und hat das Ziel, verschiedene Formen von Benachteiligungen, die durch soziale Kategorisierungsprozesse hervorgerufen werden, zu beseitigen. Zu den für besonders relevant erachteten Dimensionen gehören hierbei das Geschlecht, Be_hinderungen, die sexuelle Identität sowie die ethnische, religiöse und kulturelle Herkunft, das Alter (vgl. § 1 AGG) und der sozio-kulturelle Hintergrund. Diese Diskriminierungsdimensionen können sich überschneiden und gegenseitig verstärken. Die Juristenfakultät verpflichtet sich daher der intersektionalen Geschlechtergerechtigkeit.

Der Plan setzt sich als Hauptziel, auf die Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder der Fakultät hinzuwirken und dabei insbesondere mit Blick auf die Dimension Geschlecht die gleichberechtigte Teilhabe im Hochschulbereich zu verwirklichen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen, vgl. § 56 Abs. 2 S. 1 SächsHSG. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass trotz hoher Anteile an weiblichen Studierenden, Frauen in Führungspositionen in Lehre und Forschung noch vielfach unterrepräsentiert sind.

Um eine langfristige Gleichberechtigung aller Geschlechter zu erreichen, sollen Geschlechtergrenzen, geschlechterbezogene Rollenbilder und strukturelle Diskriminierung überwunden werden. Nicht alle Menschen ordnen sich dem binären Geschlechtsverständnis zu. Vornehmlich trans* und inter* Personen sind vielfach Diskriminierung ausgesetzt. Dem Schutz

* Der Gleichstellungsbericht wurde gemeinsam von Carolin Heinzel (Gleichstellungsbeauftragte) und Tamer Ünal (stellv. Gleichstellungsbeauftragter 2023-2024) erstellt. Sie bedanken sich bei Claudia Heinrich, Diana Hillebrand-Ludin und Maria Garz und für ihren hilfreichen Hinweise bei der Erstellung und Ausformulierung des Berichts.

¹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Art. 14, 15 G zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung für die Jahre 2023 und 2024 sowie zur Änd. weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 22.12.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414).

² *Brüggen*, in: *Brüggen u.a. [Hrsg.]*, Handbuch des sächsischen Hochschulrechts: Kommentierung sächsisches Hochschulgesetz und Wissenschaftszeitvertragsgesetz 2011, S. 453.

dieser Personengruppen ist auch die Universität verpflichtet, welche sich zur Unterstützung von trans* und inter* Studierenden dazu verpflichtet hat, den Vornamen und die Geschlechtsidentität bereits vor der amtlichen Änderung anzuerkennen (Rektoratsbeschluss vom 12. August 2021). Neben der Anrede der Person mit dem neuen Namen, müssen auch die Personendaten in universitären Prozessen angepasst werden.³

Der vorliegende Gleichstellungsplan orientiert sich an den Grundsätzen der Chancengerechtigkeit, Intersektionalität, Familienfreundlichkeit sowie Sensibilität im Bereich Geschlecht 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.

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 die Gleichstellungsbeauftragten aktiv als Sachverständige mit ein.

Der vorliegende Gleichstellungsplan legt eine Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung aller Karrierestufen und Handlungsfelder zugrunde. 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. Hinzutritt der Gleichstellungsplan der Universität Leipzig vom 28.07.2022. 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 Hochschulgesetz (SächsHSG);
- Das Sächsische Gleichstellungsgesetz (SächsGleichG);
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) des Bundes;
- Gleichstellungsplan der Universität Leipzig;
- Gleichstellungskonzept der Universität Leipzig;
- Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG);
- Berufsordnung der Universität Leipzig;
- Fakultätsordnung der Juristenfakultät der Universität Leipzig.

³ Stabsstelle für Chancengleichheit, Diversität und Familie, VORNAME(N) UND GESCHLECHT, <https://www.uni-leipzig.de/chancengleichheit/studium/erkennung> (zuletzt abgerufen am 28.12.2023).

II. Bestandsaufnahme und personelle Entwicklung

a) Vorbemerkungen zur Datengrundlage

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 Dimension der Unterscheidung der Akteur:innen 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.

Grundsätzlich beziehen sich die erhobenen Daten auf die Selbstangaben durch die Personengruppen. Sofern dies nicht zutrifft, finden sich im Folgenden entsprechende Hinweise. Für die Geschlechtsangabe divers finden sich in diesem Bericht keine Daten. Dies hat je nach Personengruppe unterschiedliche Gründe. Für die Studierenden konnte vonseiten der Fakultät nur die Anzahl der weiblichen Studierenden bereitgestellt werden. Diverse Studierende seien der Fakultät nicht bekannt. Die Zahlen für die erste und zweite juristische Staatsprüfung basieren auf Angaben des Landesjustizprüfungsamtes Sachsen bzw. des Bundesamtes für Statistik. Inwiefern auch die Angabe divers möglich war, kann durch die Gleichstellungsbeauftragten nicht nachvollzogen werden. Für die anderen Personengruppen folgt die Zuordnung zu den Dimensionen männlich/weiblich fakultätsseitig anhand des Vornamens bzw. Fotos. Da die Fakultätswebseite die Angabe von Pronomen nicht vorsieht, wurde lediglich eine Zuordnung zu den binären Geschlechtern vorgenommen. Wir möchten ausdrücklich darauf hinweisen, dass in allen Gruppen, welche die Fakultät zugeordnet hat, gerade nicht die tatsächliche Identität der Personen im Vordergrund steht, sondern allein die Frage, ob diese Personen männlich oder weiblich gelesen werden. Wie die Fakultät die Person wahrnimmt, muss aber nicht mit der Identität der betroffenen Person übereinstimmen. Im Folgenden wird deshalb in diesen Kontexten von weiblich und männlich gelesenen Personen gesprochen.

Neben der Zuordnung von außen – hier von Seiten der Fakultät – kann die fehlende Zuordnung zu der Dimension „divers“ zudem verschiedene andere Gründe haben. So kann beispielsweise mit der Änderung des Geschlechtseintrages die Sorge der Diskriminierung einhergehen, weshalb auf eine solche im Kontext der Universität verzichtet wird. Durch die fehlenden Daten zu der Geschlechtsangabe divers können INTA*-Personen (inter*, nicht-binäre und trans* Personen, sowie Menschen, die sich ohne Geschlechtsidentität erleben (agender)) im Rahmen der Datenanalyse nicht berücksichtigt werden und Diskriminierungen könnten perpetuiert werden.

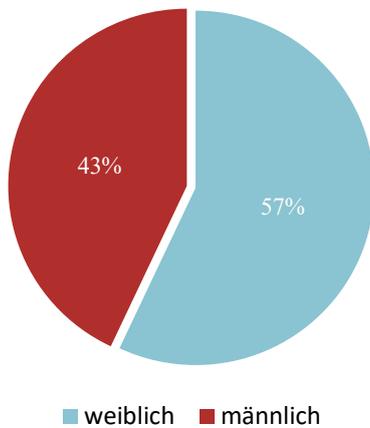
Für den nächsten Gleichstellungsplan wirken die Gleichstellungsbeauftragten auf eine veränderte Datenerhebung hin, bei welcher die Selbstidentifikation der Person im Vordergrund steht.⁴

b) Analyse der Daten

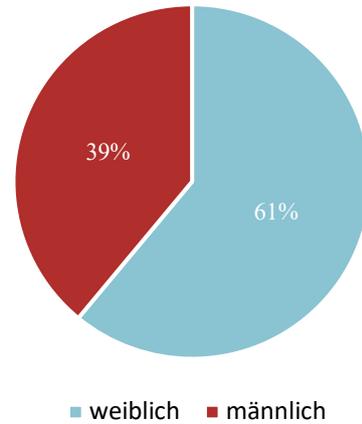
In der Gruppe der Studierenden an der Juristenfakultät sind Frauen weiterhin stark repräsentiert. Zu Beginn des Wintersemesters 2023/24 studierten 3.570 Personen an der Juristenfakultät, davon sind 2.178 weiblich, was einem Frauenanteil von 61 % entspricht und eine Steigerung um 5 Prozentpunkte im Vergleich zur letzten Erhebung darstellt. Insgesamt sind die Studierendenzahlen an der Juristenfakultät stark gestiegen.

⁴ S. dazu auch unter IV. 3.

Studierende WS 19/20

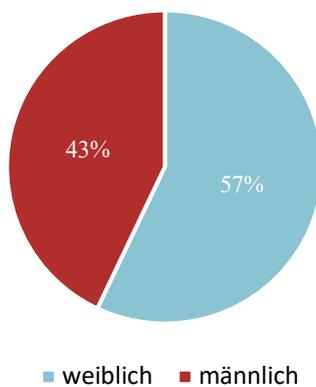


Studierende WS 23/24

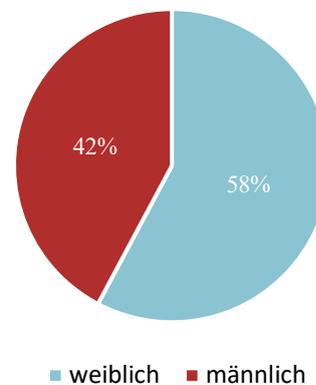


Auch unter den Teilnehmenden der Ersten Juristischen Prüfung in Sachsen liegt der Frauenanteil in den letzten Jahren bei über der Hälfte der Gesamtzahl an Geprüften (mit 58,6 % im Jahr 2019, 59,4 % im Jahr 2020, 55,6 % im Jahr 2021 und 58 % im Jahr 2022). Dies ist knapp unter dem bundesweiten Durchschnitt, bei dem der Anteil an weiblichen Geprüften in den Jahren 2019-2022 im Schnitt bei 60 % lag.⁵

Teilnehmende staatliche
Pflichtfachprüfung 2018



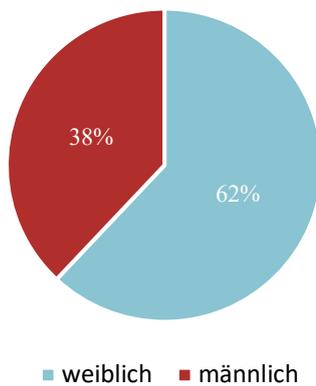
Teilnehmende staatliche
Pflichtfachprüfung 2022



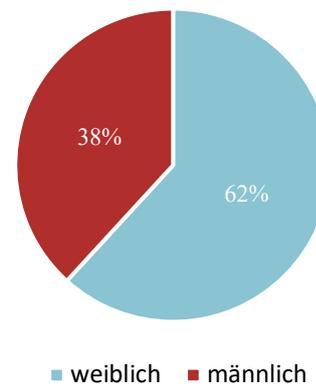
⁵ Die Statistiken sind abrufbar unter:
https://www.bundesjustizamt.de/DE/Service/Justizstatistiken/Justizstatistiken_node.html#AnkerDokument44060
(zuletzt abgerufen am 28.12.2023).

Ebenfalls erwähnenswert sind die statistischen Erhebungen zum Nichtbestehen der staatlichen Pflichtfachprüfung. Hier schneiden Prüfungskandidatinnen durchgehend schlechter ab, u.a. ist die Durchfallquote höher als bei ihren männlichen Kollegen⁶: Der Anteil von weiblichen Personen an den Kandidat:innen, welche die staatliche Pflichtfachprüfung nicht bestanden haben, lag bei 67,9 % im Jahr 2019, bei 70 % im Jahr 2020, bei 61,9 % im Jahr 2021 und bei 62 % im Jahr 2022. Im Vergleich zu den Jahren 2019 und 2020 ist deshalb ein leichter Rückgang zu verzeichnen.

Nichtbestehen der staatlichen
Pflichtfachprüfung 2018

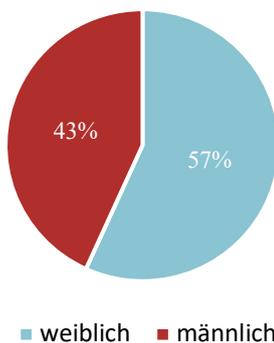


Nichtbestehen der staatlichen
Pflichtfachprüfung 2022

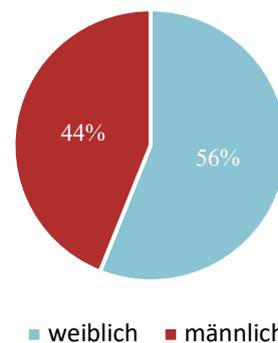


Auch unter den Teilnehmenden der universitären Schwerpunktbereichsprüfung liegt der Frauenanteil mit 56 % knapp über der Hälfte. In den Jahren 2018 bis 2021 waren es im Schnitt 57 %.⁷ Dies korrespondiert mit den Studierendenzahlen.

Teilnehmende der universitären
Schwerpunktbereichsprüfung
2018



Teilnehmende der universitären
Schwerpunktbereichsprüfung
2021

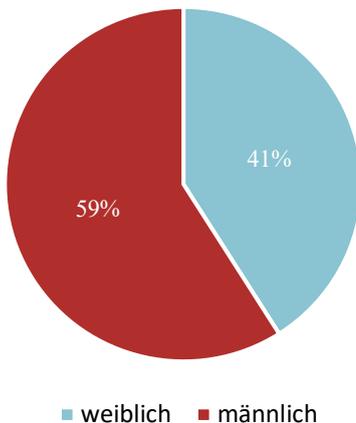


⁶ Für die Gründe, s. *Töpfer*, Wo ist das Leck in der Pipeline? Eine interdisziplinäre Untersuchung der juristischen Ausbildung und wissenschaftlichen Karriere in der Rechtswissenschaft unter Berücksichtigung von Genderaspekten, 2022, S. 122 ff.

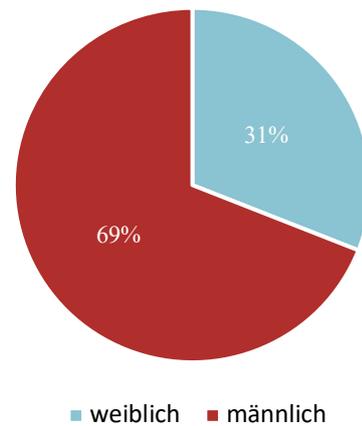
⁷ Die Statistiken sind abrufbar unter https://www.bundesjustizamt.de/DE/Service/Justizstatistiken/Justizstatistiken_node.html#AnkerDokument44060 (zuletzt abgerufen am 28.12.2023).

Insgesamt sind 100 wissenschaftliche Mitarbeiter:innen mit unterschiedlichsten Vollzeit-äquivalenten an der Fakultät beschäftigt (Stand: Oktober 2023). Von den 100 wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen sind 31 weiblich gelesen, was einem Anteil von 31 % entspricht. Im Vergleich zur vorherigen Datenerhebung aus dem Jahr 2019 gibt es in absoluten Zahlen insgesamt 22 wissenschaftliche Mitarbeiter:innen mehr, aber fünf weiblich gelesene wissenschaftliche Mitarbeiter:innen weniger. Schon in der Periode 2019-2022 war die Zahl der weiblich gelesenen wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen im Vergleich zu dem Gleichstellungsplan von 2016 bis 2019 gesunken. Dieser Trend setzt sich bei gleichzeitig gestiegener Stellenanzahl deutlich fort.

Mittelbau (Wiss. Mit.) 2019

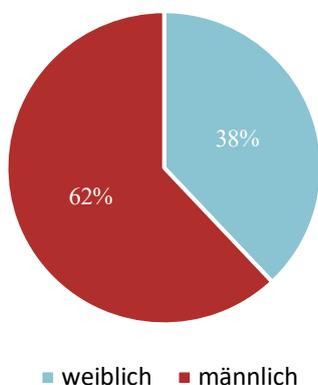


Mittelbau (Wiss. Mit.) 2023

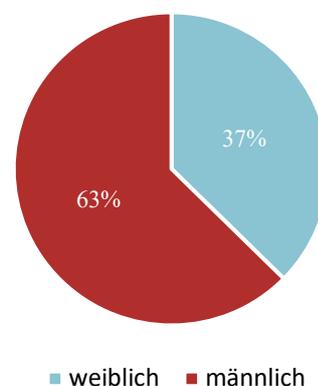


Statistisch erfasst werden auch die laufenden Promotionen. Im November 2023 waren 206 Promotionsvorhaben an der Juristenfakultät angemeldet, davon 77 von weiblich gelesenen Personen. Auch hier setzt sich eine negative Entwicklung fort, da die Gesamtzahl sich von 193 auf 206 Promotionsvorhaben erhöht hat und der prozentuale Anteil an weiblich gelesenen Personen gleichzeitig – wenn auch geringfügig – gesunken ist.

Laufende Promotionen
WS 19/20

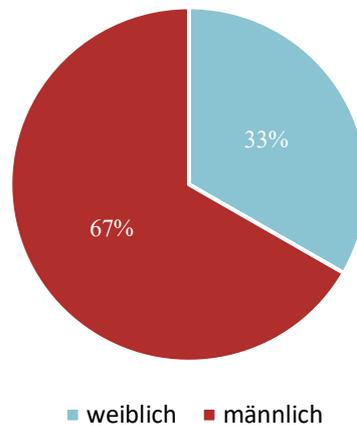


Laufende Promotionen
WS 23/24



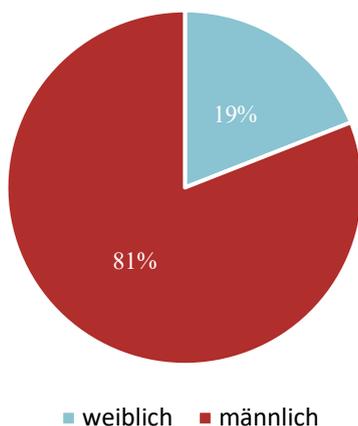
Neu erfasst werden die laufenden Habilitationsverfahren. Aktuell gibt es drei laufende Habilitationsverfahren. Davon sind zwei Personen männlich gelesen (davon eine extern) und eine Person weiblich gelesene (extern).

Habilitand:innen 2023

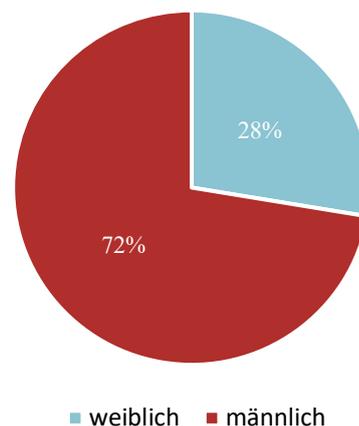


Bei den Positionen der Universitätsprofessuren ist die Diskrepanz zwischen männlicher und weiblicher Stellenverteilung weiterhin am deutlichsten ausgeprägt. Zu Beginn des Wintersemesters 2023/24 sind acht von 29 Lehrstühlen mit Professorinnen besetzt. Der prozentuale Anteil der Professorinnen konnte auf 28 % erhöht werden. Er bleibt insgesamt aber ein zu geringer Anteil an weiblich gelesenen Professor:innen.

Professorium 2019



Professorium 2023

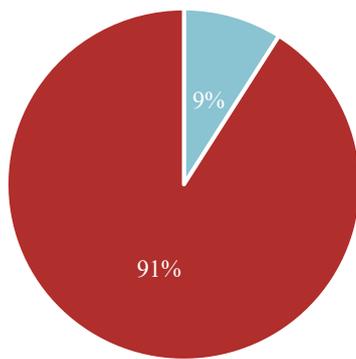


Der deutlich gestiegene Professorinnenanteil relativiert sich allerdings vor dem Hintergrund, dass die Erhöhung allein auf zwei Vertretungsprofessorinnen sowie die aktuell nicht lehrende Rektorin der Universität zurückzuführen ist. Somit sind aktuell nur sieben der acht weiblich gelesenen Professor:innen (inklusive Lehrstuhlvertreterinnen) auch in der Lehre präsent und

sechs von 25 Professor:innen⁸ fest angestellt. Bezieht man nur die fest angestellten Professor:innen in die Berechnung ein, liegt der Frauenanteil bei 24 %.

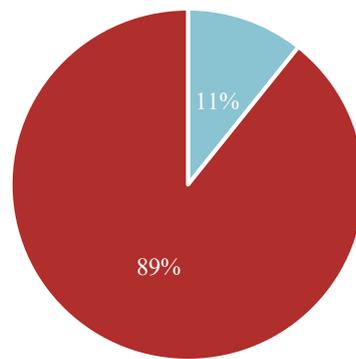
Auch im Bereich der Honorarprofessuren und der Lehrbeauftragten gibt es eine große Diskrepanz zwischen männlicher und weiblicher Stellenverteilung. Zwar ist in beiden Gruppen ein leichter Anstieg zu verzeichnen, dieser bewegt sich aber im einstelligen Bereich.

Honorarprofessuren 2019



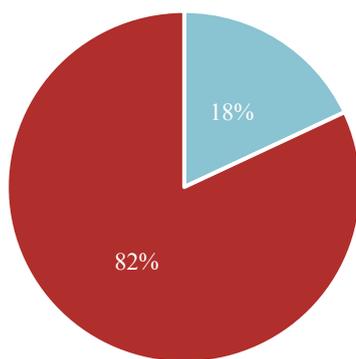
■ weiblich ■ männlich

Honorarprofessuren 2023



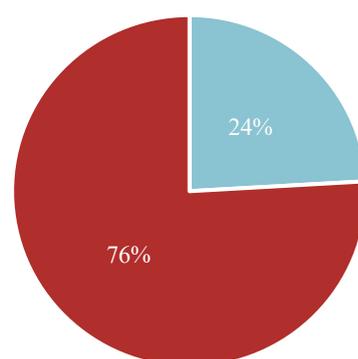
■ weiblich ■ männlich

Lehrbeauftragte 2019



■ weiblich ■ männlich

Lehrbeauftragte 2023



■ weiblich ■ männlich

Insgesamt muss also ein Absinken des Frauenanteils von einer Karrierestufe zur nächsthöheren bei allen Qualifizierungsabschnitten festgestellt werden. Die sog. „akademische Schere“ ist seit der letzten Datenerhebung im Jahr 2019 nicht kleiner geworden, sondern hat sich vor allem im

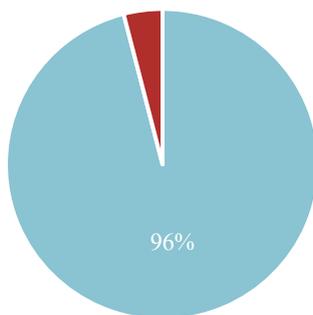
⁸ Unter den 21 männlichen Professoren befindet sich ebenfalls ein Lehrstuhlvertreter, weshalb von den insgesamt 29 besetzten Lehrstühlen (inkl. einer Juniorprofessur) drei von Lehrstuhlvertreter:innen besetzt sind.

Mittelbau deutlich vergrößert. Zwar ist zu berücksichtigen, dass die Corona-Pandemie viele Ressourcen gebunden hat und ein grundsätzliches Bemühen der Fakultät zu erkennen ist, den Frauenanteil zu erhöhen; die Bemühungen müssen jedoch verstärkt werden.

Anders stellt sich die Situation im nichtwissenschaftlichen Bereich dar: Von 28 Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich sind nur zwei Personen männlich gelesen (Stand: Oktober 2023). Dies korrespondiert mit dem Gender Pay Gap⁹, da die Stellen im nichtwissenschaftlichen Bereich in der Regel auf einer niedrigeren Tarifstufe angesetzt sind und folglich mit einem geringeren Lohnniveau einhergehen.

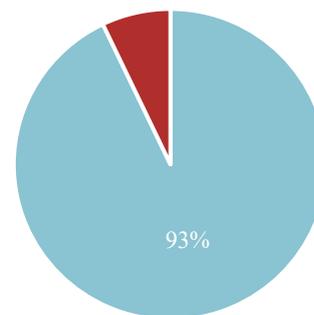
Zusammenfassend liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und Professor:innen vor, nicht aber im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals, vgl. § 4 Abs. 5 S. 1 SächsGleichG.

Nichtwissenschaftliches
Personal 2019



■ weiblich ■ männlich

Nichtwissenschaftliches
Personal 2023



■ weiblich ■ männlich

⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt, Gender Pay Gap 2022: Frauen verdienen pro Stunde 18 % weniger als Männer, Pressemitteilung Nr. 036 vom 20.01.2023, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_036_621.html (zuletzt abgerufen am 28.12.2023).

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2024-2027

Im Folgenden legt die Juristenfakultät nach Geschlecht differenzierte Statistiken vor.

	Ausgangslage Nov. 2023			
Wissenschaftliche Karrierestufen	Anzahl		Prozent	
	m	w	m	w
Studierende WS 23/24	1.392	2.178	39,0	61,0
Studierende WS 19/20	1.229	1.607	43,3	56,7
Teilnehmende Erste Juristische Prüfung Sachsen				
2022	204	279	42,3	57,7
2021	162	203	44,4	55,6
2020	175	256	40,6	59,4
2019	154	279	41,4	58,6
Teilnehmende Schwerpunktbereichsprüfung				
2021	113	144	44,0	56,0
2020	105	142	42,5	57,5
2019	107	152	41,3	58,7
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen				
2023	69	31	69,0	31,0
2019	52	36	59,1	40,9
Promotionen (gelistet)				
2023	129	77	62,6	37,4
2019	119	74	61,7	38,3
abgeschlossene Verfahren in				
2019	11	8	57,9	42,1
2018	20	7	74,1	25,9
2017	11	7	61,1	38,9

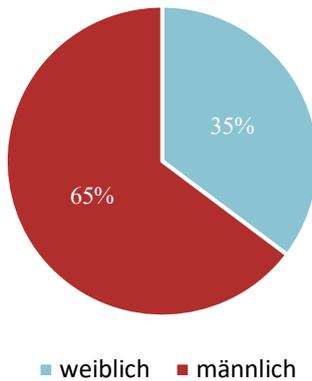
GLEICHSTELLUNGSPLAN 2024-2027

2016	12	4	75,0	25,0
Damit insg. 2016 – 2019	54	26	77,5	32,5
Im Vergleich dazu				
- von 2010 – 2015	73	43	62,9	37,1
- von 2005 – 2009	88	56	61,1	38,9

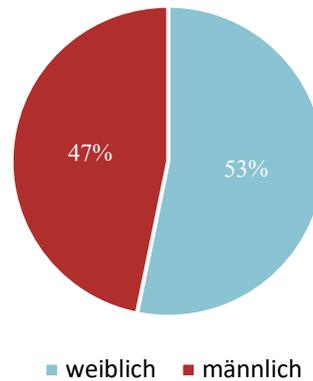
2. Bestandsaufnahme der weiteren juristischen Ausbildung

Nicht unmittelbar von der Fakultät beeinflussbar, aber für den weiteren Werdegang der Studierenden zu berücksichtigen, sind die Teilnehmendenzahlen der Zweiten Juristischen Prüfung in Sachsen. Hier sank der Frauenanteil von 2015 bis 2018 unter die 50%-Marke (35,3 % im Jahr 2018). Seitdem gab es eine begrüßenswerte Steigerung von 35,4 % (2019) auf 53 % (2021 und 2022). Jedenfalls in den letzten Jahren korrespondieren die Zahlen mit den Studierendenzahlen.¹⁰

Teilnehmende zweite juristische
Prüfung 2018

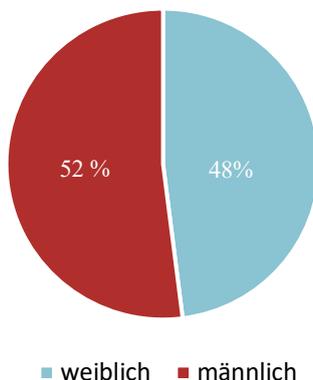


Teilnehmende zweite juristische
Prüfung 2021

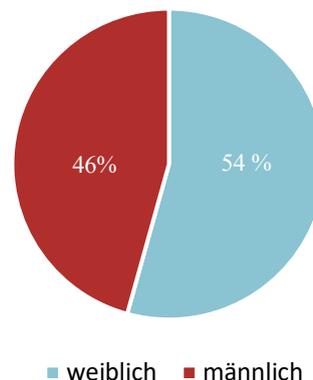


Von den nicht bestandenen Teilnehmenden der Zweiten Juristischen Prüfung lag der Anteil der Prüfungskandidatinnen bei 48 % im Jahr 2018, bei 46,2 % im Jahr 2019 und bei 34,6 % im Jahr 2020. Im Jahr 2021 liegt der Wert mit 54 % wieder knapp über 50 %.

Nichtbestehen der zweiten
juristischen Prüfung 2018



Nichtbestehen der zweiten
juristischen Prüfung 2021



¹⁰ Die Statistiken sind abrufbar unter https://www.bundesjustizamt.de/DE/Service/Justizstatistiken/Justizstatistiken_node.html#AnkerDokument44060 (zuletzt abgerufen am 28.12.2023).

Trotz der zeitweiligen Vakanz der Position der:des Gleichstellungsbeauftragten können positive gleichstellungsrelevante Entwicklungen berichtet werden.

Zunächst ist der Einsatz gegen Sexismus in der Lehre hervorzuheben. An dieser Stelle ist der Leitfaden der Gleichstellungsbeauftragten zu diesem Thema ausdrücklich zu erwähnen¹¹. Dieser zielt u.a. auf die Reduktion der Reproduktion von stereotypischen und sexistischen Rollenbildern ab. Aktuelle Studien weisen darauf hin, dass das Problem weiterhin besteht.¹²

Des Weiteren wurde der Feministische Juristinnen tag 2020 als einer der ältesten und bekanntesten Räume für die Auseinandersetzung mit den feministischen Rechtswissenschaften unterstützt. Auch hat sich die Gleichstellungsbeauftragte für die Initiative gegen Diskriminierung bei juristischen Staatsexamina eingesetzt.

Zwei große Projekte waren die Befragung an der Fakultät zu Gleichstellungs- und Benachteiligungserfahrungen und die Umfrage zur Umbenennung der Fakultät.

Beide Umfragen hatten eine sehr unterstützenswerte Motivation, die aufgrund niedriger Beteiligungsquoten mit ca. einem Drittel der Fakultätsmitglieder bei der Umbenennung der Fakultät und einem Viertel der Mitglieder bei der Umfrage zu Benachteiligungserfahrungen nur teilweise umgesetzt werden konnte. Die Gründe für die schwache Beteiligung können heute nicht mehr nachvollzogen werden. Gegebenenfalls war die Anlaufzeit zu kurz, um eine hohe Mobilisation innerhalb der jeweiligen Zielgruppen zu erreichen.

Im Wintersemester 2023/24 fand die Veranstaltung „Juristische Lebenswege“ in Zusammenarbeit mit der Regionalgruppe Leipzig des Deutschen Juristinnenbundes statt. Bei insgesamt fünf Veranstaltungen gaben verschiedene Juristinnen Einblick in ihren beruflichen Werdegang und damit verbundene Herausforderungen. Die Veranstaltung dient dazu, insbesondere Frauen Vorbilder¹³ für verschiedene Karrierewege zu geben und einen Einblick in die Berufspraxis zu ermöglichen. Sie war für alle Personen offen. Die letzte Veranstaltung im Februar wurde gemeinsam mit Arbeiterkind e.V. organisiert, sodass eine intersektionale Perspektive Berücksichtigung fand.¹⁴

Zudem wurde ebenfalls in Zusammenarbeit mit der Regionalgruppe Leipzig des Deutschen Juristinnenbundes ein Vortrag zu dem Thema „Die ostdeutschen Mütter des Grundgesetzes“ organisiert. Der Vortrag beschäftigt sich mit der Einführung des Gleichberechtigungsgebotes im Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG) im Jahr 1994. Im Fokus stehen dabei die ostdeutschen Frauen*.

Im Sommersemester 2024 fand erneut gemeinsam mit der Regionalgruppe Leipzig des Deutschen Juristinnenbundes ein Vortrag zum Thema „Gleichstellung damals und heute – die Entwicklung des Gleichstellungsrechts in der öffentlichen Verwaltung“ mit Marion Eckertz-Höfer, Dr. Tessa Hillermann und Anne Schettler statt. Außerdem organisierten die Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit der Koordinierungsstelle Chancengleichheit

¹¹ *Wichmann*, Leitfaden zur Überarbeitung der juristischen Ausbildungsliteratur an der Juristenfakultät Leipzig, 2018, abrufbar unter <https://www.jura.uni-leipzig.de/fakultaet/gremien-beauftragte/gleichstellung> (zuletzt abgerufen am 28.12.2023).

¹² *Töpfer*, Die Lehrbücher der alten, weißen Männer, 6.10.2023, <https://www.spiegel.de/start/stereotype-im-jurastudium-instagram-account-sammelt-diskriminierende-fallbeispiele-a-145db9b8-c002-45f7-8aa6-42325019b5b4> (zuletzt abgerufen am 28.12.2023); *Töpfer*, Wo ist das Leck? (Fn. 6), S. 47 ff.

¹³ S. zur Notwendigkeit von Vorbildern nicht nur im akademischen Bereich, *Töpfer*, Wo ist das Leck? (Fn. 6), S. 84 ff., 117.

¹⁴ S. zu der sozialen Homogenität in den Rechtswissenschaften unter III. 6.

Sachsen einen Workshop zur Einführung in die feministische Rechtswissenschaft. Zudem haben die Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit dem Fachschaftsrat eine Informationsveranstaltung zu den Hochschulwahlen koordiniert.

III. Zielvorgaben der Juristenfakultät

1. Steigerung der Frauenanzahl, Abbau von Unterrepräsentanz

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

Gegenwärtig sind 31 der 100 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen mit Frauen besetzt (Stand: Oktober 2023). Dies entspricht einem Anteil von 31 %. Mit der Ausschreibung neu zu besetzender Stellen strebt die Fakultät weiterhin die paritätische Besetzung von Mitarbeiter:innenstellen in der Fakultät an.

Hier sind die Lehrstuhlinhaber:innen angehalten, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um qualifizierte Frauen zu gewinnen. Im Gegensatz zu den letzten Gleichstellungsplänen (Stand April 2016: 46,4 % und Stand November 2019: 41 %) ist die Anzahl an weiblich gelesenen wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen prozentual um fast 16 bzw. 10 Prozentpunkte gesunken. Dies zeigt, dass die bisherigen Bemühungen noch nicht ausreichend sind, um den negativen Trend umzukehren. Um die Besetzung durch Frauen zu verbessern, sollten Stellen ausgeschrieben werden. Sofern die Stelle ausgeschrieben ist, sind Frauen bei bestehender Unterrepräsentanz in dieser Ebene gem. § 5 Abs. 1 S. 3 SächsGleichG ausdrücklich zur Bewerbung aufzufordern. Bei gleicher Eignung sind Bewerberinnen im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 SächsGleichG zu bevorzugen. 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 Kandidatinnen aus dem Umfeld der Lehre bzw. aus dem Kreis studentischer Mitarbeiterinnen auf die Möglichkeit einer Bewerbung aufmerksam zu machen. Gerade im Bereich der studentischen Mitarbeiterinnen ist der Anteil von Frauen i. d. R. höher.¹⁵ Neben weiblichen Personen sollten andere Personen mit Diskriminierungserfahrungen ebenso durch eine direkte Ansprache motiviert werden, dies gilt gerade auch für inter- und non-binäre Personen. Wie bereits im letzten Gleichstellungsplan gefordert, sind die Ausschreibungen dieser Stellen gleichzeitig mit der Veröffentlichung per E-Mail an die:den Gleichstellungsbeauftragte:n zu senden. Diese:r versendet sie über einen Verteiler an geeignete Stellen. Der Selbstverpflichtung, ausgeschriebene Stellen an die Gleichstellungsbeauftragten zu schicken, wird aktuell nicht nachgekommen. Seit dem Beginn der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten im Juli 2023 wurden keine Stellen zur weiteren Verbreitung übersandt. Auch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt teils nicht von Beginn an, sondern erst nach Durchführung der Bewerbungsgespräche. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät sind gem. § 6 Abs. 2 S. 1 SächsGleichG i.V.m. § 56 Abs. 2 S. 1 und 2 SächsHSG an den Einstellungsverfahren des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals zu beteiligen.

Berufungsverfahren sind unter Beachtung des gendersensiblen Berufungsleitfadens der Universität¹⁶ sowie der Berufsordnung durchzuführen. Insbesondere sollen die Berufungskommissionen paritätisch besetzt werden, vgl. § 26 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 S. 1 SächsGleichG. Da

¹⁵ Vgl. *Töpfer*, Wo ist das Leck? (Fn. 6), S. 163 ff.

¹⁶ Gendersensibler Berufungsleitfaden, abrufbar unter: https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/140721_gendersensibler-Berufungsleitfaden.pdf (zuletzt abgerufen am 28.12.2023).

die Professorinnenquote der Juristenfakultät weit unter 50 % liegt, hat die Kommission die aktive Gewinnung von Bewerberinnen zu erwägen. Weitere Maßnahmen der Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen sind die Etablierung geschlechtergerechter Vergütungsstrukturen, die institutionelle Verankerung von Gendersensibilisierung und Geschlechterkompetenz und ein institutionelles Monitoring.¹⁷

An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass eine Steigerung des Frauenanteils auf den höheren Karriereebenen, vornehmlich auf Ebene der Professor:innen nur möglich ist, wenn auch auf den unteren Karrierestufen der wissenschaftliche Nachwuchs in Form von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen*, Habilitandinnen* und Juniorprofessorinnen* ausgebildet wird. Dieses Ziel erreicht die Fakultät noch nicht.

Auch alle anderen Gremien sollen paritätisch besetzt sein, vgl. § 26 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 S. 1 SächsGleichG, beispielsweise seien hier der Fakultätsrat, die Kommission zur Vergabe von Deutschlandstipendien und die Studienkommission genannt. Die Fakultätsleitung und die Gleichstellungsbeauftragten wirken auf eine paritätische Besetzung hin. Dabei ist die fehlende Bereitschaft zur Mitwirkung auf allen Ebenen der Fakultät eine Herausforderung. Alle Angehörigen der Fakultät – speziell die Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Mitarbeiterin für Öffentlichkeitsarbeit der Fakultät – bemühen sich, ein Bewusstsein für die wichtige Arbeit in der akademischen Selbstverwaltung zu schaffen. Dies gilt über die vom Fakultätsrat gewählten bzw. bestellten Gremien hinaus auch für den Fakultätsrat und den Fachschaftratsrat.

Auch bei der Verteilung des professoralen Frauenanteils innerhalb der Fachbereiche fällt auf, dass die Repräsentanz von weiblich gelesenen Professor:innen fast ausschließlich auf das Strafrecht zurückgeht. Dort konnten auch in den letzten Jahren Professorinnen für die Fakultät gewonnen werden. Dagegen ist der Frauenanteil im Zivil- und Öffentlichen Recht (exklusive Lehrstuhlvertretungen) mit je einer Professorin minimal. Bedenkt man zudem, dass die Rektorin Prof. Dr. Inés Obergfell während ihrer Tätigkeit als Hochschulleitung keine aktive Rolle an der Juristenfakultät einnimmt, ist im Zivilrecht – wiederum exklusive Lehrstuhlvertretungen – kein Lehrstuhl mit einer Frau besetzt.

Auch wenn Repräsentanz keine hinreichende Bedingung für Chancengerechtigkeit ist, so ist sie doch eine notwendige Bedingung. An dieser Repräsentanz fehlt es an der Juristenfakultät, insbesondere im Öffentlichen Recht und im Zivilrecht fast vollständig. Dies gilt einerseits für die Ebene der Professor:innen und der Juniorprofessur, andererseits aber auch auf der Ebene der internen, an der Fakultät präsenten Habilitand:innen. Dieser Trend setzt sich auch auf der Ebene des Mittelbaus fort, bei dem keine Aufschlüsselung nach Fachbereichen vorliegt, die Anzahl von weiblich gelesenen Mitarbeiter:innen jedoch insgesamt bei nur 31 % liegt. Damit mangelt es den weiblichen Studierenden während ihres Studiums an Vorbildern. Vorbilder sind allerdings essenziell, da das Fehlen von Vorbildern als gleichbedeutend mit einem Ausnahmecharakter von weiblichen Erfolgsgeschichten in der Rechtswissenschaft wahrgenommen wird und weibliche Studierende geringere Identifikations- und Orientierungsmöglichkeiten haben.¹⁸

¹⁷ Hochschulrektorenkonferenz, Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung deutscher Hochschulen, Beschluss der 38. Mitgliederversammlung der HRK am 14. Mai 2024, abrufbar unter https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2024-05-14_HRK-MV_Beschluss_Geschlechtergerechtigkeit.pdf (zuletzt abgerufen am 20.06.2024).

¹⁸ Töpfer, Wo ist das Leck? (Fn. 6), S. 117; zu der Bedeutung von Orientierung und Identifikation vgl. ebd. S. 84 ff.

2. Sensibilisierung für Genderaspekte, reflexiver Sprachgebrauch

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.

Dabei ist zunächst auf den Beschluss des Senats der Universität Leipzig vom 23. März 2021 hinzuweisen, welcher auch für die Arbeit in Forschung und Lehre eine Orientierung bieten kann:

„Die Universität Leipzig strebt die konsequente sprachliche Gleichbehandlung als selbstverständliche Basis gelingender Gleichstellung aller Menschen an. Daher wird empfohlen, zukünftig (im Zuge von Überarbeitungen oder Neufassungen) in allen zentralen Dokumenten der Universität Leipzig (Ordnungen, Satzungen, Flyer und so weiter) sowie auf der Homepage und den Social Media-Kanälen – den Gender-Doppelpunkt für die Benennung aller Geschlechter zu verwenden, – alternativ auf die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen zu achten.“

Für die Gestaltung von Ausbildungsfällen bietet der „Leitfaden zur Überarbeitung der juristischen Ausbildungsliteratur an der Juristenfakultät Leipzig“¹⁹ der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Jahr 2018 eine Hilfe. Weitere Tipps zu gendersensibler Sprachanwendung finden sich in dem „Leitfaden gendergerechter Sprachgebrauch“, der von den Gleichstellungsbeauftragten der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig herausgegeben wurde sowie der „Leitfaden für eine diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild“ der Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen.²⁰ Außerdem wird auf die Publikation „Gendern in der Dissertation - Ein Leitfaden für gender- und diskriminierungssensibilisierte Sprache“²¹ hingewiesen, die vor dem Hintergrund der Erstellung juristischer Doktorarbeiten entwickelt wurde.

Die Fakultät wirkt entsprechend dem Senatsbeschluss weiter 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 sowie die alltägliche Kommunikation. Hierbei leisten die:der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Hilfe. Bei der Verleihung von akademischen Graden soll dem Beschluss des BVerfG zum sog. „Dritten Geschlecht“²² sowie dem Senats- und Rektoratsbeschluss der Universität Rechnung getragen werden. Dies gilt sowohl für den verwendeten Namen als auch für den verliehenen Titel, der auch eine grammatikalisch geschlechtsneutrale Alternative vorsehen soll. Sofern die Diplomordnung der Fakultät weiterhin Bestand hat, soll auch diese angepasst werden.

¹⁹ S. oben Fn. 11.

²⁰ Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen (Hrsg.), Ausgesprochen vielfältig, diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild, 4. Auflage 2021, https://www.kc-sachsen.de/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Publikationen/2104_Koordinierungsstelle_Ausgesprochen_vielfaeltig_PDF.pdf (zuletzt abgerufen am 28.12.2023).

²¹ Aberkane/Dewey/Heinzel/Lasserre/Longin/Mayr/Melzer/Menzel/Nachtigall/Oerke/Rabe-Rosendahl/Reuter/Runkowski/Witaszak/von Wulfen, Gendern in der Dissertation, Ein Leitfaden für gender- und diskriminierungssensibilisierte Sprache, 2022, abrufbar unter <https://openrewi.pubpub.org/gendern-in-der-dissertation>.

²² BVerfG, Beschluss vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16.

3. Recht auf Selbstbestimmung

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.

Die Juristenfakultät unterstützt das Allyship-Programm der Stabsstelle für Chancengleichheit, Diversität und Familie: Seit Ende 2018 ist in Deutschland die sog. „Dritte Option“ rechtlich anerkannt. Dies bedeutet, dass das Personenstandsrecht neben männlich und weiblich die Eintragung „divers“ bzw. „ohne“ zulässt. Diese Anerkennung ermöglicht Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung ihre Geschlechtsangabe und Vornamensführung entsprechend amtlich ändern zu lassen. Daneben ermöglicht das – bereits beschlossene, aber noch nicht ausgefertigt und verkündete Selbstbestimmungsgesetz den Vornamen amtlich ändern zu lassen. Dies betrifft Menschen, die sich nicht mehr dem in ihrem Geburtseintrag angegebenen Geschlecht, sondern einem anderen Geschlecht als zugehörig empfinden. Spätestens mit der amtlichen Änderung sind Institutionen verpflichtet, die neuen Vornamen oder die geschlechtliche Identität anzuerkennen.

Auch wenn die Vornamensänderung mit dem Selbstbestimmungsgesetz, welches das Transsexuellengesetz ablöst, erleichtert wird, ist die gelebte Identität so früh wie möglich zu berücksichtigen, um einen erheblichen Leidensdruck und die Beeinträchtigung von Studienleistungen zu verhindern.²³

4. Schutz vor sexualisierter Gewalt

Alle Angehörigen der Fakultät sorgen dafür, dass diskriminierende Äußerungen und Verhaltensweisen, sexistische Bemerkungen sowie sexuelle Belästigungen oder Übergriffe nicht 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 die:den Gleichstellungsbeauftragte:n der Fakultät wenden. Diese unterstützen die Betroffenen u.a. in Form von Beratung und der Vermittlung weiterer Angebote. Ein niedrigschwelliger Zugang ist über Informationen auf der Webseite der Gleichstellungsbeauftragten möglich.

5. Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit der Familie und Pflege von Angehörigen

Die Vereinbarkeit von familiärer Sorgeverantwortung mit dem Beruf bzw. Studium ist eine grundlegende Voraussetzung dafür, dass sich alle Angehörigen der Fakultät in bestmöglichem Maße in die Arbeitszusammenhänge der Fakultät einbringen können. Der Familienbegriff ist dabei weit zu verstehen und umfasst alle Lebensgemeinschaften, in denen langfristig soziale Verantwortung übernommen wird. Dies umfasst Eltern und Kinder, Lebenspartner:innen, Geschwister, Großeltern sowie pflegebedürftige Angehörige.

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 alle Personen, insbesondere Frauen, zu vereinbaren sind. Sie bemüht sich, familienverträgliche Arbeitsregelungen zu finden und unterstützt die Fakultätsangehörigen bei der Vereinbarung von familienbedingten Aufgaben und dem Beruf.

²³ Vgl. *Stabsstelle für Chancengleichheit, Diversität und Familie*, VORNAME(N) UND GESCHLECHT, <https://www.uni-leipzig.de/chancengleichheit/studium/erkennung> (zuletzt abgerufen am 28.12.2023).

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 Partner:innen unterstützt. Dazu unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit der:dem Mentoringkoordinator:in der Fakultät die Moodle-Gruppe für Eltern.

6. 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 Bedürfnissen, die durch ihre Beeinträchtigung entstehen, nicht ausschließen.

Bei baulichen Maßnahmen und zukünftigen Umstrukturierungen, wie z.B. das Bauvorhaben auf dem Wilhelm-Leuschner-Platz, 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. Des Weiteren sind genderneutrale Toiletten zu integrieren, damit oben genannten INTA*-Personen nicht heteronome Geschlechtsstereotype aufgezwungen werden und diese sich auch in der Fakultät inkludiert fühlen. Die Fakultätsleitung erstattet dem Fakultätsrat regelmäßig Bericht zum Thema Barrierefreiheit und zur baulichen Situation. Die:der Gleichstellungsbeauftragte:n sind an entsprechenden Gremien zu beteiligen.

Außerdem bemühen sich die Mitarbeiter:innen der Lehrstühle, eine transparente und direkte Kommunikation in Bezug auf die Sekretariatsbesetzung zu etablieren. Dies sollte am besten über die Rubrik „News und Infos für Studierende“ auf der Webseite geschehen, damit die Informationen so barrierefrei wie möglich zugänglich sind. Das ist vor allem wichtig, wenn es zu spontanen Krankheitsfällen kommt und das Sekretariat deswegen nicht besetzt ist.

Zudem strebt die Fakultät an, zusätzliche Brandschutzmaßnahmen für (mögliche) Mitarbeiter:innen und Studierende mit körperlichen Beeinträchtigungen umzusetzen. Dies geschieht, indem die Fakultät, ggf. die Gleichstellungsbeauftragten, in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle für Diversität und Chancengleichheit und der Universitätsbibliothek auf die Beschaffung von Hilfsmitteln, wie z.B. Evakuierungschairs und die Umsetzung durch geschulte Mitarbeiter:innen hinwirkt. Hierfür trägt nach aktuellem Stand die Stabsstelle alle Kosten.

Es wird sich alternativ oder zusätzlich bemüht, in den aktuellen und/oder zukünftigen Fakultätsgebäuden eine Stelle freizuhalten, die von der Feuerwehr gut erreicht werden kann. Die Stelle ist mit einem Notfallknopf auszustatten. Durch diese Maßnahmen kann die Feuerwehr die Person exakt lokalisieren.

7. Diversität und Antidiskriminierung

2017 hat die Universität Leipzig als erste sächsische und zweite ostdeutsche Hochschule das Zertifikat „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft erworben. Die Universität Leipzig wurde 2022 re-auditiert und hat sich damit zum wiederholten Male dazu bekannt, Vielfalt und Antidiskriminierung als feste Bestandteile der Hochschulentwicklung zu verstehen. Auch deshalb wird dieser Abschnitt neu in den Gleichstellungsplan der Juristenfakultät eingeführt.

Die verwendete Terminologie

Schwarze Menschen

Schwarze Menschen ist eine Selbstbezeichnung und beschreibt eine von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position. „Schwarz wird großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um ein konstruiertes Zuordnungsmuster handelt und keine reelle 'Eigenschaft', die auf die Farbe der Haut zurückzuführen ist. So bedeutet Schwarz-Sein in diesem Kontext nicht, einer tatsächlichen oder angenommenen 'ethnischen Gruppe' zugeordnet zu werden, sondern ist auch mit der gemeinsamen Rassismuserfahrung verbunden, auf eine bestimmte Art und Weise wahrgenommen zu werden.“

People of Color (PoC)

People of Color ist „eine internationale Selbstbezeichnung von bzw. für Menschen mit Rassismuserfahrungen. Der Begriff markiert eine politische, gesellschaftliche Position und versteht sich als emanzipatorisch und solidarisch. Er positioniert sich gegen Spaltungsversuche durch Rassismus und Kulturalisierung sowie gegen diskriminierende Fremdbezeichnungen durch die *weiße* Mehrheitsgesellschaft.“

Menschen mit Migrationshintergrund

Die Zuschreibung „Mensch mit Migrationshintergrund“ wird oft als statistische Kategorie benutzt und bezeichnet aus Perspektive des Statistischen Bundesamtes alle Personen, die nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen sind, alle in Deutschland geborenen Ausländer:innen und alle in Deutschland mit deutscher Staatsangehörigkeit Geborene mit zumindest einem zugezogenen oder als Ausländer:in in Deutschland geborenen Elternteil.

24

Auf Grundlage der verwendeten Terminologie sind Studien zu Rassismuserfahrungen, die als Parameter vorrangig auf den Migrationshintergrund von Personen abstellen, kein geeignetes Kriterium, um Rassismuserfahrungen zu untersuchen. Menschen mit Migrationshintergrund sind nicht immer von Rassismus betroffen und von Rassismus betroffene Menschen haben nicht zwingend einen Migrationshintergrund.²⁵ Sofern im Folgenden trotzdem auf den Migrationshintergrund abgestellt wird, liegt es daran, dass nur dazu wissenschaftliche Untersuchungen vorliegen.

Die deutsche Rechtswissenschaft und Rechtspraxis sind deutlich weniger divers als die Gesellschaft; insbesondere Schwarze Menschen und People of Color sind unterrepräsentiert. Die bisherigen empirischen Befunde erlauben eine erste Analyse der Faktoren, die zur gegenwärtigen Homogenität beitragen. Dem Rechtssystem fehlen nicht nur diverse Perspektiven; das Diversitätsdefizit kann auch gesellschaftliche Akzeptanz- und Legitimationsprobleme nach sich ziehen. Fehlende Diversität ist dann ein Anzeichen für exkludierende Strukturen und

²⁴ Quellen für die ersten beiden Definitionen finden sich bei Amnesty International, <https://www.amnesty.de/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache> (zuletzt abgerufen am 01.05.2024), die Definition für Menschen mit Migrationshintergrund beruht auf *Statistisches Bundesamt Deutschland, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2005*, Erschienen im Mai 2007.

²⁵ *Grünberger/Mangold/Markard/Payandeh/Towfigh, Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis, 2021, S. 28.*

Verhaltensweisen, welche die volle Wahrnehmung der Freiheit und Entfaltung aller Menschen – und damit des Potenzials einer Gesellschaft – behindern.²⁶

Grünberger/Mangold/Markard/Payandeh/Towfigh folgend gibt es im deutschen Rechtswesen allgemein ein Diversitätsdefizit. Auch wenn die Fakultät dazu keine Daten erhebt, gibt es deutschlandweite Studien dazu. Sie zeigen, dass nicht deutsche Staatsangehörige mit einer in Deutschland erworbenen Hochschulzugangsberechtigung und Personen mit Migrationshintergrund mit einem Anteil zwischen 18 % und 23 % an den Hochschulen deutlich unterrepräsentiert sind.²⁷ Das wird nicht auf eine geringere Studienbereitschaft zurückgeführt, sondern als Konsequenz der in den vorangegangenen Bildungsstufen wirkenden Selektionsprozesse angesehen.²⁸ Im Fächervergleich ist die Rechtswissenschaft besonders sozialexklusiv. Die akademische Reproduktionsquote (sog. „Bildungsvererbung“) ist hoch.²⁹

In gesamtgesellschaftlicher Perspektive lassen sich dabei unterschiedliche strukturelle und institutionelle Mechanismen ausmachen, die zu Benachteiligungen von Schwarzen Menschen und People of Color führen. Wie bereits ausgeführt, ist mit „strukturellem Rassismus“ kein Generalverdacht gegenüber Angehörigen von Institutionen wie etwa Universitäten oder Gerichten verbunden. Es geht vielmehr um die historisch gewachsenen, vielfältigen und komplexen Bedingungen, die dazu führen, dass Schwarze Menschen und People of Color in unterschiedlichen sozialen Kontexten Benachteiligungen ausgesetzt sind, und insbesondere um unbewusste und zum Teil aus der Außenperspektive nur schwer wahrnehmbare Praktiken und Routinen, die sich negativ auf Schwarze Menschen und People of Color auswirken können.³⁰

Zur sozialen Homogenität des wissenschaftlichen Personals gibt es ebenfalls Daten. Nimmt man den formalen Bildungsabschluss der Eltern als Maßstab für den sozialen Status, stammen 79 % der Juraprofessor:innen aus höheren sozialen Schichten, während lediglich 21 % statusniedrigeren Herkunftsgruppen entstammen. Die Rechtswissenschaft ist dabei die Fächergruppe mit der größten sozialen Geschlossenheit.³¹ Bei einer Erhebung unter Wissenschaftler:innen im öffentlichen Recht, die noch keine Professur innehaben, stammten 69 % der Wissenschaftler:innen aus einem akademischen Elternhaus. Eine große Homogenität zeigte sich auch bei ihrer Herkunft: 81 % der Befragten waren in Deutschland geboren, 10 % in Österreich, 1 % in der Schweiz und nur knapp 4 % in einem anderen Land.³²

Die Fakultät ist zunächst dazu verpflichtet, selbst nichtdiskriminierend zu handeln und ihre Angehörigen – insbesondere die Studierenden – vor Diskriminierung zu schützen. Deswegen wird sich die Juristenfakultät bemühen, sich attraktiver für diskriminierte Personengruppen, speziell Schwarze Menschen und People of Color sowie Erstakademiker:innen zu gestalten und alle ihre Mitglieder für das Thema Diversität und Antidiskriminierung zu sensibilisieren. Dazu

²⁶ *Grünberger et al.*, Diversität in Rechtswissenschaft (Fn. 25), S. 5.

²⁷ *Ebert/Heublein*, Studienabbruch bei Studierenden mit Migrationshintergrund, 2017, S. 7; *Siegert*, Berufliche und akademische Ausbildung von Migranten in Deutschland, 2009, S. 7.

²⁸ *Siegert*, Ausbildung von Migranten in Deutschland (Fn. 25), S. 49 f.

²⁹ *Grünberger et al.*, Diversität in der Rechtswissenschaft (Fn. 25), S. 30.

³⁰ *Grünberger et al.*, Diversität in der Rechtswissenschaft (Fn. 25), S. 37 f.

³¹ *Böning*, Zur sozialen Situation der Assistent*innen im Öffentlichen Recht – Explorative Erkenntnisse aus einer Online-Erhebung, in: *Bretthauer/Henrich/Völmann/Wolckenhaar/Zimmermann* (Hrsg.), Wandlungen im Öffentlichen Recht: Festschrift zu 60 Jahren Assistententagung – Junge Tagung Öffentliches Recht, 2020, S. 253 (254), *Böning*, Gleiches Recht für alle? Juristische Profession und soziale Herkunft, in: *Pilniok/Brockmann* (Hrsg.), Die juristische Profession und das Jurastudium, 2017, S. 59 (70).

³² *Böning*, Zur sozialen Situation der Assistent*innen im Öffentlichen Recht (Fn. 31), S. 264. Dieser Befund deckt sich mit den Beobachtungen von *Solanke*, Where Are the Black Lawyers in Germany?, in: *Eggers/Kilomba/Piesche/Arndt* (Hrsg.), Mythen, Masken und Subjekte, 2005, S. 179 ff.

weist die Fakultätsleitung und die Gleichstellungsbeauftragten beispielsweise auf entsprechende Fortbildungsformate hin.

IV. Maßnahmen und Projekte zur Durchführung der Zielvorgaben

1. Information zur Gleichstellungsarbeit

Informationen zur Gleichstellungsarbeit werden regelmäßig innerhalb der Fakultät verteilt und allen Mitgliedern der Fakultät per E-Mail und durch Auslage an zentralen Stellen zur Kenntnis gegeben. 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 Analysedimension im Recht, aktuellen Forschungsfeldern der Legal Gender Studies oder gleichstellungsrelevanten rechtlichen Thematiken befassen oder dem Erwerb von Genderkompetenz dienen. Die Zuständigkeit hierfür liegt bei dem:der (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragte:n. Diese:r wird von der Fakultätsleitung darin unterstützt.

2. Einbeziehung der:des Gleichstellungsbeauftragten nach § 56 SächsHSG

a) Wahl des:der Gleichstellungsbeauftragte:n

Die:der Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreter:innen werden durch alle Mitglieder der Fakultät für ein Jahr (Studierende) bzw. für die Dauer von drei Jahren (Mitarbeiter:innen, Professor:innen) gewählt. Dabei ist die Anzahl der Stellvertreter:innen grundsätzlich unbegrenzt. Es ist deshalb wünschenswert, wenn künftig mehr Personen für das Amt der:des Gleichstellungsbeauftragten kandidieren. So kann bei Terminverhinderung der ersten gewählten Person auf die Stellvertreter:innen zurückgegriffen werden, es stehen mehr persönliche und zeitliche Ressourcen zur Verfügung und die Vakanz der Stelle bei einem Verlassen der Fakultät vor Ende der Amtszeit wird verhindert.

b) Beteiligung an Gremien der Fakultät

Die:der Gleichstellungsbeauftragte ist gem. § 93 Abs. 4 S. 1 SächsHSG stimmberechtigtes Mitglied des Fakultätsrats. Die Person hat auch ein Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien und Ausschüsse der Juristenfakultät und wird zu den Sitzungen der Fakultätsleitung hinzugezogen, wenn gleichstellungsrelevante Fragen zu beraten und zu entscheiden sind.

Die:der Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Phasen des Berufungsverfahrens einzubeziehen, vgl. § 6 Abs. 2 SächsGleichG und über das möglicherweise vorzeitige Ausscheiden von FINTA*-Bewerberinnen (mangels Qualifikation oder bei Rücknahme der Bewerbung) frühzeitig zu informieren. Zukünftig verpflichtet sich die Fakultätsleitung, die:den Gleichstellungsbeauftragten an einer Kommission oder Arbeitsgruppe zum Neubau der Juristenfakultät auf dem Wilhelm-Leuschner-Platz zu beteiligen. Sie:er wirkt darauf hin, dass das Angebot an genderneutralen Toiletten ausgeweitet wird, ausreichend Ruhe, Wickel- und Stillräume vorhanden sind und das Gebäude auch über die gesetzlichen Vorgaben hinaus barrierefrei ist. Dazu gehört auch, dass in der rechtswissenschaftlichen Bibliothek Inklusionsräume von Anfang an vorhanden sind.³³

³³ S. o. III. 6.

c) Strukturelle Unterstützung

Die:der Gleichstellungsbeauftragte wird im Rahmen der Arbeit durch strukturelle Maßnahmen von der Fakultätsleitung unterstützt. Im letzten Gleichstellungsplan (2019-2022) wurde hierbei die Reduzierung des Lehrdeputats gemäß dem Aufgabenspektrum angestrebt. Dies wurde nicht umgesetzt. Stattdessen hat der:die Gleichstellungsbeauftragte kein Korrekturdeputat.

Studentische Gleichstellungsbeauftragte erhalten gem. § 26 Abs. 4 SächsHSG ein Freisemester für das Amt der:des Gleichstellungsbeauftragten. Nach Ansicht der Fakultät gilt dies auch für stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte.

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass der:dem Gleichstellungsbeauftragten Räumlichkeiten u.a. für Beratungsgespräche stets zu Verfügung stehen. Idealerweise stellt die Fakultät ein Büro mit abschließbaren Schränken zur Verfügung. Dies ist insbesondere relevant, wenn der:dem Gleichstellungsbeauftragten nicht bereits durch seine Fakultätsangehörigkeit ein eigenes Büro zur Verfügung steht.

3. Gleichstellungsplan ab 2027

Für den nächsten Gleichstellungsplan wirken die Gleichstellungsbeauftragten auf eine veränderte Datenerhebung – bestenfalls in Zusammenarbeit mit der Zentralverwaltung – hin, bei welcher die Selbstidentifikation der Person im Vordergrund steht.³⁴ Zusätzlich sollen im nächsten Gleichstellungsplan die studentischen Hilfskräfte erfasst werden, da die Beschäftigung als studentische Hilfskraft bereits die erste Barriere für die Arbeit im akademischen Umfeld darstellen kann. Die weitere Aufschlüsselung der Daten kann Hinweise darauf geben, ob die akademische Schere bereits auf der Ebene der studentischen Hilfskräfte oder erst bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen beginnt.³⁵

4. Abschaffung der Klarnamenpflicht

Um einen unbewussten Bias im Rahmen der Korrektur von Studien- und Prüfungsleistungen zu vermeiden, soll in Anlehnung an die juristischen Staatsprüfungen die Klarnamenpflicht abgeschafft werden. Ein solcher Bias kann sich entweder zum Beispiel aus einer persönlichen Verbindung gegenüber dem:der Prüfungskandidat:in ergeben oder der Erkennbarkeit des Geschlechts. Außerdem kann ein Nachname, der auf eine (post)migrantische Familiengeschichte schließen lässt, zu Benachteiligungen führen, da die Leistungen – bewusst oder unbewusst – als schlechter eingeschätzt werden oder Rechtschreibfehler stärker ins Gewicht fallen. Der Umstellungsprozess ist mit administrativem Aufwand verbunden, weshalb die Einführung innerhalb des nächsten Jahres realistisch erscheint. Für den Umstellungsprozess besteht die Möglichkeit, sich an anderen Fakultäten zu orientieren, welche diesen Prozess bereits absolviert haben.

5. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Ausbildung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehören 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 von Beginn an sowie auf die Beseitigung von Benachteiligung auf diesem Gebiet ab. 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

³⁴ S.o. I. 1. a).

³⁵ Vgl. allgemein *Töpfer*, *Wo ist das Leck?* (Fn. 6), S. 163 ff.

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 der Wissenschaft, erläutern ungeschriebene „Spielregeln“ und erleichtern den Zugang zu karriererelevanten Netzwerken.

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

Mit T.E.A.M.³⁶ fördert die:der zentrale Gleichstellungsbeauftragte den weiblichen Wissenschaftsnachwuchs (Promovierende, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen) an der Universität Leipzig. Die Verzahnung von Mentoring-Tandems mit Weiterbildungen sowie der Wissenstransfer durch Expert:innen 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. Es startet jeweils in der Mitte des Jahres und will dem massiven Ausstieg von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb, insbesondere in der Postdoc-Phase, entgegenwirken. Die Fakultät unterstützt, dass Mitglieder der Juristenfakultät sich als Mentees bewerben bzw. als Mentor:innen zur Verfügung stehen.

Das Mentoring-Programm „Wissenschaft findet Stadt“³⁷ bietet Studentinnen jährlich im September die Möglichkeit, die potenzielle Arbeitgeberin Stadtverwaltung besser kennenzulernen.

Die Fakultät bietet ein ebenfalls positiv hervorzuhebendes Mentoring zur Unterstützung von Studierenden, speziell vulnerablen Gruppen, an.³⁸ Im Gegensatz zu den oben genannten Mentoringprogrammen basiert das Programm nicht auf einer längerfristig angelegten Mentoringbeziehungen zu einem:einer spezifisch ausgesuchten Mentor:in (sog. Matching). Stattdessen ist der:die Mentor:in die Person, mit welcher die Stelle besetzt ist. Zudem hängt die Anzahl der Termine und damit der Mentoringbeziehung stärker als bei klassischen Mentoringprogrammen von der Initiative der Studierenden ab und die Ressourcen des:der Mentor:in sind aufgrund der hohen Anzahl betreuter Studierender beschränkt.

6. Diversität und Repräsentanz

Die Fakultät und die Professor:innen bemühen sich bei selbst organisierten Veranstaltungen um die Repräsentanz von Personen, die von einer oder mehreren strukturellen Diskriminierungsdimensionen betroffen sind. Dazu zählt insbesondere die Sichtbarkeit von Schwarzen Personen und People of Color. Eine höhere Diversität kann schon im Rahmen der Referent:innenwahl gelingen, indem Personen mit der entsprechenden Expertise aktiv angesprochen werden. Dafür kann auf bestehende Vernetzungsstrukturen wie das Netzwerk multikultureller Jurist*innen, den postmigrantischen Jurist*innenbund oder die Afro-Deutsche Jurist:innen zurückgegriffen werden. Des Weiteren bemühen sich die Gleichstellungsbeauftragten, eine Veranstaltung oder eine Social Media Kampagne im Rahmen der jährlich stattfindenden internationalen Woche gegen Rassismus zu organisieren. Dabei soll darauf aufmerksam gemacht werden, dass die Möglichkeiten, zusammen gegen Rassismus

³⁶ T.E.A.M. für Postdoktorandinnen und T.E.A.M. für Promovendinnen, vgl. <https://www.uni-leipzig.de/chancengleichheit/verwaltung-lehre-und-forschung/team-fuer-promovendinnen> und <https://www.uni-leipzig.de/chancengleichheit/verwaltung-lehre-und-forschung/team-fuer-postdoktorandinnen> (zuletzt abgerufen am 28.12.2023).

³⁷ Vgl. <https://www.uni-leipzig.de/chancengleichheit/studium/wissenschaft-findet-stadt> (zuletzt abgerufen am 28.12.2023).

³⁸ Vgl. <https://www.jura.uni-leipzig.de/studium/studienbuero/mentoring-semesterbetreuung>.

aktiv zu werden, vielfältig sind. Die Aktionswoche findet immer im Zusammenhang mit dem Internationalen Tag gegen Rassismus am 21. März statt.

Zudem bemühen sich die Gleichstellungsbeauftragten einmal jährlich, idealerweise einmal pro Semester, einen Workshop mit juristischem Bezug speziell für Schwarze Menschen und PoC zu organisieren. Dies trägt dazu bei, dass die Studierenden sich innerhalb der Rechtswissenschaften vernetzen und ggf. gegenseitig unterstützen können.

7. Veranstaltungen

Um Frauen in der Wissenschaft zu fördern, gerade solche Personen, die unter Mehrfachdiskriminierung leiden, wird mindestens einmal jährlich, idealerweise einmal im Semester, eine Veranstaltung zu den Wegen in die Wissenschaft durchgeführt. Dafür sollen Personen aus unterschiedlichen Karrierestufen wie Doktorand:innen, Post-Docs und Habilitand:innen sowie Professor:innen von Universitäten und Fachhochschulen eingeladen werden. Bei der Auswahl der Speaker:innen sollen möglichst vielfältige Lebenswege und Erfahrungen unter Zugrundelegung eines intersektionalen Feminismusverständnisses Berücksichtigung finden. Die Veranstaltung findet bestenfalls mit mehreren Speaker:innen statt, um die vielfältigen Möglichkeiten für die Arbeit an der Universität darzustellen. Dabei werden auch verschiedene Finanzierungsmöglichkeiten für eine Promotion oder Habilitation vorgestellt. Die Veranstaltungen sollen sowohl Studierende als auch Doktorand:innen ansprechen und richten sich an alle Personen unabhängig von ihrem Geschlecht.

Die Gleichstellungsbeauftragten weisen die Referent:innen auf die Möglichkeit hin, ihr Berufsbild im Rahmen der Social-Media-Reihe der Fakultät vorzustellen, die darauf abzielt, verschiedene juristische Berufsbilder darzustellen.

Ergänzend dazu soll während des Semesters eine Veranstaltung in Form einer Lunch-Break stattfinden. In einer Mittagspause werden Personen eingeladen, die über ihren Lebensweg und ihre Erfahrungen berichten. Die Veranstaltung richtet sich vor allem an (ältere) Studierende und Doktorand:innen und schafft einen Raum für Vernetzung und Austausch. Die Veranstaltung richtet sich an FINTA-Personen und soll einen vertrauten Rahmen für Fragestellungen zum Thema öffnen.

8. Unterstützung des nichtwissenschaftlichen Personals

Das nichtwissenschaftliche Personal ist essenzieller Bestandteil der Fakultät und unerlässlich dafür, die täglichen Aufgaben in Administration und Lehre zu bewältigen und schafft so die Grundlage für die Forschungsarbeit. Gerade bei der Besetzung von Führungspositionen im nichtwissenschaftlichen Bereich ist auf den Abbau der Unterrepräsentanz hinzuwirken. Deshalb soll besonders darauf geachtet werden, dass die einzustellende Person einen Abschluss entsprechend der jeweiligen Tarifstufe hat. Auch soll bei der Ausschreibung darauf geachtet werden, dass die Eingruppierung entsprechend den Anforderungen und parallel zu vergleichbaren Stellen in der Universität erfolgt. Ebenso soll die angedachte Arbeitszeit auch mit den tatsächlich zu absolvierenden Aufgaben übereinstimmen. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass qualifiziertes Personal für die entsprechenden Stellen gefunden wird und auch langfristig an der Fakultät verbleibt. So können Vakanzen vermieden werden, die sowohl für die anderen Mitarbeiter:innen als auch für die Studierenden einen Stressfaktor darstellen können. Die Fakultätsleitung und die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen ein Netzwerk des nichtwissenschaftlichen Personals mit den zur Verfügung stehenden Mitteln. In der Runde soll auf bestehende Angebote wie den Gesundheitssport und Fortbildungsmaßnahmen hingewiesen werden. Das Treffen soll einmal im Quartal stattfinden und wird vom Studienbüro mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten organisiert.

Der Einsatz der Fakultät für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege gilt auch in diesem Bereich vollumfänglich und wird z.B. durch die Möglichkeit von Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten unterstützt.

V. Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit des Gleichstellungsplans

Die Fakultät ist verantwortlich für die Herstellung von Chancengerechtigkeit. Die Fakultätsleitung achtet auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans in all seinen Teilen. In Kooperation mit der:dem Gleichstellungsbeauftragte:n berichtet die Fakultätsleitung dem Fakultätsrat jährlich über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Ziele und Maßnahmen.

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 Ende des Jahres 2026 bzw. zu Beginn des Jahres 2027 auf der Basis der Evaluation der durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen mit Beteiligung der:des Gleichstellungsbeauftragte:n 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, dieser ist allen Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben.

IMPRESSUM

Carolin Heinzl
Gleichstellungsbeauftragte der Juristenfakultät
Juristenfakultät der Universität Leipzig
Burgstraße 21
04109 Leipzig