



Gleichstellungsplan des Fachbereichs Rechtswissenschaft 2022–2026

1. Statistische Bestandsaufnahme

- Beschäftigtenübersicht, Bestandsanalyse und Prognose
- Übersicht über die Geschlechterverteilung im Studium / Geschlechterverhältnis in den akademischen Laufbahnen

2. Festlegung der Gleichstellungsquote und Ziele

- Gleichstellungs- und Zielquote
- Prognose und Zielvorgaben für die Weiterentwicklung des wissenschaftlichen Personals

3. Maßnahmen und Projekte

- zum Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen
- zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung
- zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

4. Controlling

1. Statistische Bestandsaufnahme

1.1 Beschäftigtenübersicht / Bestandsanalyse / Prognose

1.1.1 Beschäftigte des Rechtswissenschaftlichen Fachbereichs / Wissenschaftlicher Dienst ¹

Tabelle 1: Status quo der Personalstruktur im Wissenschaftlichen Dienst

Vergütung*	W3/C4	W2/C3	W1	R02	A 14/A 13	CE13UE	E 13	Gesamt
Gesamt	21	5	0	1	8	3	102	140
Männer gesamt	19	4	0	1	6	1	60	91
Männer Vollzeit	19	4	0	1	6	0	4	34
Männer Teilzeit	0	0	0	0	0	1	56	57
Frauen gesamt	2	1	0	0	2	2	42	49
Frauen Vollzeit	2	1	0	0	2	1	0	6
Frauen Teilzeit	0	0	0	0	0	1	42	43
Frauen gesamt (%)	9,52	20	0	0	25	66,7	41,2	35
Frauen Vollzeit (%)	9,52	20	0	0	25	33,3	0	4,3
Frauen Teilzeit (%)	0	0	0	0	0	33,3	41,2	30,7

1.1.2 Beschäftigtenstruktur des Rechtswissenschaftlichen Fachbereichs / Nicht-Wissenschaftlicher Dienst ¹

Tabelle 2: Status quo der Personalstruktur im Nicht-Wissenschaftlichen Dienst

Vergütung*	E 15	E 13	E 11	E 09A	E 09B	E 08	E 06	E 05	E 03	Gesamt
Gesamt	1	1	2	1	7	10	17	1	3	43
Männer gesamt	0	1	1	0	1	0	0	0	1	4
Männer Vollzeit	0	1	1	0	1	0	0	0	1	4
Männer Teilzeit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Frauen gesamt	1	0	1	1	6	10	17	1	2	39
Frauen Vollzeit	1	0	0	1	4	0	4	0	0	10
Frauen Teilzeit	0	0	1	0	2	10	13	1	2	29
Frauen gesamt (%)	100	0	50	100	85,7	100	100	100	66,67	90,70
Frauen Vollzeit (%)	100	0	0	100	75	0	100	0	0	71,43
Frauen Teilzeit (%)	0	0	100	0	100	100	100	100	100	100

* enthält die Entgeltgruppen nach TV-L (E*) und die Besoldungsgruppen nach LBesO (A*) sowie Hilfskräfte (SHK/WHF/WHK), Pauschalbeträge (PAU*), Auszubildende (AZUBI) und Praktikant*innen (PRAK)

¹ Quelle: Beschäftigte im Wissenschaftlichen Dienst und Nicht-Wissenschaftlichen Dienst -> Stichtag: 01.12.2020

1.1.3 Beschäftigtenstruktur des Rechtswissenschaftlichen Fachbereichs / WHK/WHF/SHK ²

Tabelle 3: Beschäftigte des Rechtswissenschaftlichen Fachbereichs / WHK, WHF, SHK

Vergütung*	WHK	WHF	SHK
Gesamt	42	22	169
Männer gesamt	18	13	72
Männer Vollzeit	5	0	1
Männer Teilzeit	13	13	71
Frauen gesamt	24	9	97
Frauen Vollzeit	2	0	1
Frauen Teilzeit	22	9	96
Frauen gesamt (%)	57,14	40,91	57,40
Frauen Vollzeit (%)	4,8	0	0,6
Frauen Teilzeit (%)	52,4	40,9	56,8

1.1.4 Bestandsanalyse

Der prozentuale Anteil der weiblichen **nicht wissenschaftlichen Beschäftigten** entspricht in allen Entgeltstufen mindestens 50 vom Hundert und damit der Zielvorgabe nach § 6 Abs. 3 LGG. Der hohe Frauenanteil ist auf eine berufsgruppenspezifische Geschlechterverteilung (Sekretariats-tätigkeit) zurückzuführen. Jedoch wurden in den höheren Entgeltgruppen neue Stellen geschaffen, die überwiegend mit Frauen besetzt wurden.

Die **Beschäftigtenstruktur im Wissenschaftlichen Dienst** lässt auf den verschiedenen Stufen eine unterschiedlich stark ausgeprägte Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten erkennen. Von den insgesamt 110 Stellen der Entgeltgruppen A14/A13 und E13 entfallen 44 (= 40 %) auf Mitarbeiterinnen. Bei den regelmäßig mit Habilitand*innen besetzten Stufen A14/A13 ist die Zielvorgabe (50 %) nach § 6 Abs. 3 LGG NRW mit derzeit 25 % Frauenanteil noch nicht erreicht. Der weibliche Anteil der überwiegend mit Doktorand*innen besetzten E13-Stellen ist mit 41,2 % Frauen derzeit ebenfalls noch unterrepräsentiert. Hier ist der Abstand zum gesetzlichen Sollwert allerdings wesentlich geringer, es zeigt sich jedoch eine signifikante Diskrepanz von fast 14 Prozentpunkten zum weiblichen Anteil der Absolvent*innen (55,18 %, s. Tabelle u.). Welche Ursachen dem zugrunde liegen – fehlende grundsätzliche Promotionsabsicht, erhöhte Abbruchquote etc. –, lässt sich im Fachbereich nicht ermitteln. Vergleicht man den Gesamtanteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (35 %) mit dem Frauenanteil bei den abgeschlossenen

Promotionen (29,27 %; s. Tabelle 4), so zeigt sich hier eine Unterrepräsentanz von 6,55 Prozentpunkten.

Von den insgesamt 140 Beschäftigten liegt der Prozentsatz der Vollbeschäftigten bei den Frauen bei 4,3 % und bei den Männern bei 24,3 %.

Der Blick auf die Beschäftigtenstruktur bei den **Wissenschaftlichen und Studentischen Hilfskräften** zeigt, dass mit 57,40 % der Anteil der weiblichen Studentischen Hilfskräfte leicht unter dem der weiblichen Studierenden (57,90 %; s. Tabelle 4) liegt und damit die Zielvorgabe nach § 6 Abs. 3 LGG (allerdings sehr) knapp verfehlt. Der Anteil der weiblichen Wissenschaftlichen Hilfskräfte (57,14 %) bleibt nur knapp unter dem Anteil der weiblichen Studentischen Hilfskräfte (57,40 %), liegt jedoch über dem der Absolventinnen (55,18 %).

Bei den Positionen der **Universitätsprofessuren** ist die Diskrepanz zwischen männlichen und weiblichen Stelleninhabern am deutlichsten ausgeprägt. Lediglich 9,52 % der W3/C4-Stellen sind mit Professorinnen besetzt. Bei den W2/C3-Stellen ist ein Frauenanteil von 20 % zu verzeichnen. Bundesweit liegt der Anteil der Habilitierten bzw. der Juniorprofessorinnen, aus denen sich Stellenbewerberinnen rekrutieren, entsprechend den Angaben des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW mit 35,7 % deutlich darüber.

Insgesamt muss das Absinken des Frauenanteils von einer Karrierestufe zur nächsthöheren bei fast allen Qualifizierungsabschnitten festgestellt werden.

1.2 Übersicht über die Geschlechterverteilung im Studium / Geschlechterverhältnis in den akademischen Laufbahnen

Tabelle 4: Übersicht Geschlechterverteilung Studium und akademische Laufbahnen

Fachbereich Rechtswissenschaften	Zeitfenster	Gesamtzahl	Männer gesamt	Frauen gesamt	Frauen (%)
Studierende ^{3*}	WS 2020/2021	4442	1870	2572	57,90
Studierende 1. FS ^{3*}	WS 2020/2021	555	210	345	62,16
Absolvent*innen ^{3**}	Studienjahr 2018/2019	415	186	229	55,18
Abgeschlossene Promotionen ^{3**}	Studienjahr 2018/2019	41	29	12	29,27
Abgeschlossene Habilitationen ^{3***}	Kalenderjahr 2020	3	2	1	33,33

² Quelle: Beschäftigtenstruktur des Rechtswissenschaftlichen Fachbereichs / WissHk / StudHk: Aus SAP vom Stichtag: 01.12.2020.

³ Quelle: * Amtliche Statistik der Abt. Controlling / SuperX/. Die Daten erfassen die Zahlen der Lehreinheiten Rechtswissenschaft und Law and Economics.

** Amtliche Prüfungsstatistiken des Landesbetriebes Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW, Stand: September 2020).

*** Habilitationsstatistik der Abt. Controlling, Stand: Kalenderjahr 2020. Achtung: Da die Zahlen auf dem Kalenderjahr 2020 beruhen, sind die Habilitationen aus dem WS 2020/2021 sowie den zugehörigen Studienjahren nicht vollständig enthalten! Ein Studienjahr besteht aus Wintersemester und darauffolgendem Sommersemester (z. B. Studienjahr 2019/2020 = WS 2019/2020 und SS 2020).

2. Festlegung der Gleichstellungsquote und Ziele

2.1 Gleichstellungs- und Zielquote

Ziel des Fachbereichs Rechtswissenschaft ist es weiterhin, den Frauenanteil in all jenen Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen – gemessen am Kaskadenmodell – unterrepräsentiert sind.

Während der Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen (1. FS) bei 62,16 % liegt, beträgt er bei den Studierenden insgesamt 57,90 % und bei den Absolvent*innen 55,18 %. Obgleich der Anteil der Promovendinnen im Verlauf der vergangenen zehn Jahre deutlich angestiegen ist, sind Frauen nach wie vor bei einem Vergleich mit der Zahl der Absolventinnen deutlich unterrepräsentiert (29,97 %). Der Anteil der Frauen im Bereich der Habilitationen (33,33 %) ist hingegen gegenüber dem Frauenanteil der Promovend*innen gestiegen.

Wege zu einem höheren Frauenanteil

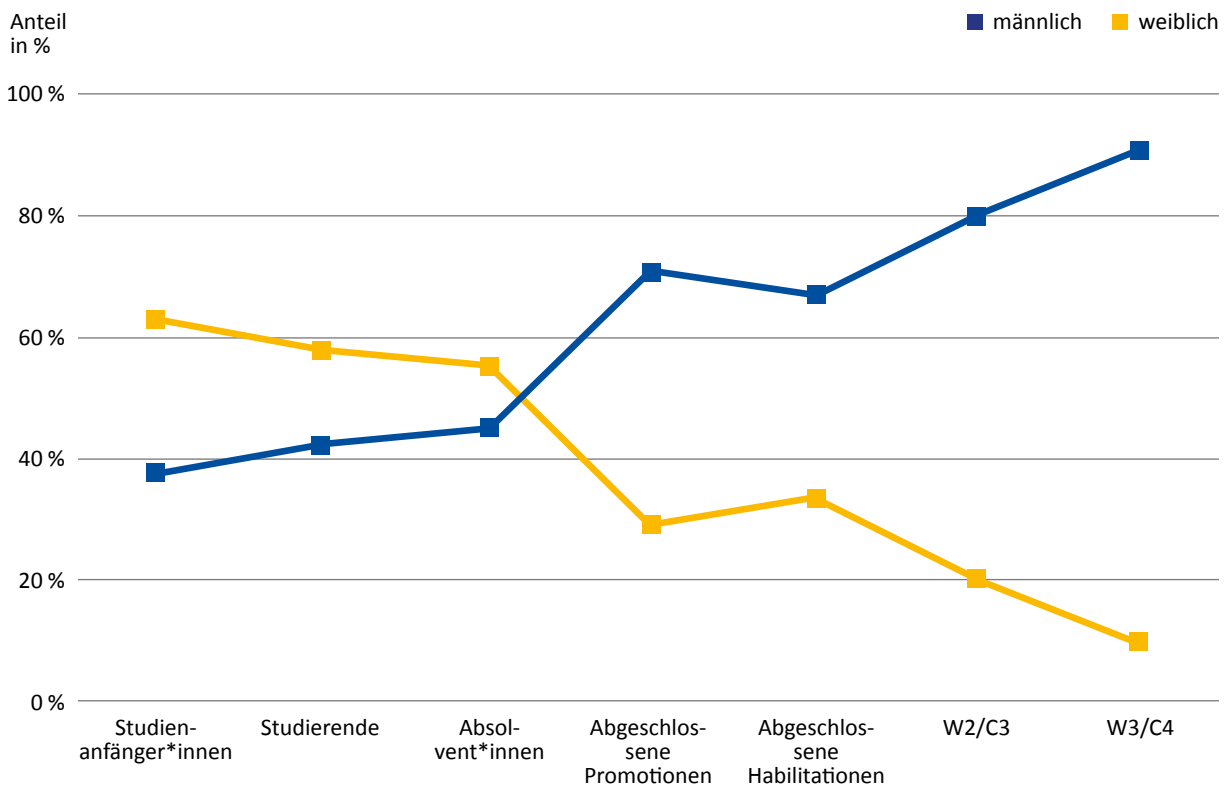
In den kommenden fünf Jahren sind am Fachbereich Rechtswissenschaft mindestens acht Professuren inkl. der aktuell laufenden Verfahren zu besetzen. Davon soll – im Rahmen

des rechtlich Zulässigen entsprechend den Vorgaben der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG – möglichst mindestens die Hälfte mit Frauen besetzt werden. Damit ergibt sich eine angestrebte Gleichstellungsquote von 50 % für die in den nächsten fünf Jahren geplanten Neuberufungen. Diese Zahl liegt über der mithilfe des Statistiktools des Netzwerks für Frauen- und Geschlechterforschung NRW berechneten bundesweiten Quote von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Rechtswissenschaften (39,4 %, Datenbasis von 2019).

2.2 Prognose und Zielvorgaben für die Weiterentwicklung des wissenschaftlichen Personals

Im Fachbereich werden i. d. R. befristete Verträge an **Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen** vergeben. Nahezu 90 % der E13-Stellen bzw. 85 % der A14-/A13-Stellen sind den Instituten angegliedert und werden von den jeweiligen Professorinnen und Professoren besetzt. Der Fachbereich fördert die Entwicklung hin zu einer paritätischen Besetzung von Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen-Stellen, indem er auf eine Sensibilisierung für den Genderprozess in den Instituten hinwirkt. Die Lehrstuhlinhaberinnen und Lehrstuhlinhaber sollen alle Möglichkeiten ausschöpfen, um qualifizierte Frauen zu gewinnen.

Abbildung 1: Universität Bonn Fachbereich Rechtswissenschaft



Ziel des Fachbereichs ist es, bereits auf der Ebene der weiblichen **Wissenschaftlichen Hilfskräfte** das Gefälle, das sich im Vergleich zu den weiblichen Studentischen Hilfskräften ergibt, zu beseitigen und eine der Absolventinnenzahl entsprechende Quote der weiblichen Wissenschaftlichen Hilfskräfte von 50 % zu erreichen. Eine Erhöhung des Anteils der mit Doktorandinnen besetzten **Wissenschaftlichen Mitarbeiter-Stellen** (E13) wird angestrebt. Insbesondere soll – im Rahmen des rechtlich Zulässigen entsprechend den Vorgaben der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG – die Zahl der weiblichen Beschäftigten an Instituten bzw. Lehrstühlen erhöht werden, an denen Frauen bislang über einen längeren Zeitraum hinweg deutlich unterrepräsentiert waren. Der Fachbereich strebt auch eine Erhöhung des Frauenanteils auf den der **Habilitation** dienenden **Vollzeitstellen** (A14/A13 bzw. E13) an.

3. Maßnahmen und Projekte

- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
- zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung
- zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

Neu etabliert werden folgende Maßnahmen/ Projekte:

- **Förderung der Habilitation von Frauen** durch Schaffung zusätzlicher Stellen für weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs
Ziel: Weibliche Nachwuchskräfte sollen gezielt angesprochen werden, um für die akademische Laufbahn zu werben. Auch wenn der Lehrstuhlinhaber oder die Lehrstuhlinhaberin aktuell keine Stelle zu besetzen hat, sondern diese erst in einiger Zeit „frei“ werden, sollen Habilitationen ermöglicht werden.
- Frühzeitige Frauenförderung im Studium durch **Auslobung der besten Hausarbeit/Seminararbeit von Studentinnen**
Ziel: Ermutigung und Motivation junger Studentinnen zur wissenschaftlichen Arbeit in allen Studienphasen
- **Fachspezifisches Mentoring-Programm für Doktorandinnen**
Ziel: gezielte fachspezifische Förderung von Juristinnen

Bestehende Maßnahmen/Projekte werden fortgeführt:

- Fortführung des **Justitia-Programms**. Das Justitia-Programm informiert fortgeschrittene Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen gezielt über Chancen, Herausforderungen und Förderungsmöglichkeiten und soll die Teilnehmerinnen zu einem Weg in die Wissenschaft ermutigen. Daneben dient das Justitia-Programm auch dem Aufbau eines Netzwerks unter den Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen.
- Vergabe von Promotionsstipendien im Rahmen des **Maria von Linden-Programms**
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (flexible Arbeitszeitmodelle, familienfreundliche Arbeitsorganisation, Bereitstellung eines Familienzimmers bzw. Diversitätsraums)
- Fort- und Weiterbildungen

4. Controlling

Die Professorinnen und Professoren werden jährlich über die Entwicklung des Frauenanteils an den an ihrem Lehrstuhl tätigen Wissenschaftlichen Hilfskräften und wissenschaftlichen Beschäftigten sowie bei den Doktorand*innen und Habilitand*innen berichten. Sind weibliche Mitarbeiter an einem Institut bzw. Lehrstuhl unterrepräsentiert und wird ein Mann eingestellt, ist dies besonders zu begründen.

Der Fachbereich wird nach zwei Jahren einen Zwischenbericht erstellen und am Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans der Gleichstellungskommission und dem Rektorat über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen berichten. Auf Basis dieses Berichts werden die Gleichstellungspläne für weitere drei bis fünf Jahre fortgeschrieben.

Der Fachbereich veröffentlicht die Gleichstellungspläne auf der Internetseite der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät/Rechtswissenschaft.



RHEINISCHE
FRIEDRICH-WILHELMS-
UNIVERSITÄT BONN

Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn
www.uni-bonn.de



RECHTS- UND
STAATSWISSENSCHAFTLICHE
FAKULTÄT

FACHBEREICH
RECHTSWISSENSCHAFT

Adenauerallee 24-42
53113 Bonn
www.jura.uni-bonn.de