

**Gleichstellungsplan der Bucerius Law School
Hochschule für Rechtswissenschaft gGmbH
für die Jahre 2017 – 2021**

A. Einleitung

Dieser Plan widmet sich einer Bestandsaufnahme, der Definition von Zielen und der Festlegung von Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter im wissenschaftlichen Bereich der Bucerius Law School – Hochschule für Rechtswissenschaft gGmbH in Hamburg. Zu diesem Bereich zählen die Studentinnen und Studenten (einschließlich des Auswahlverfahrens), die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Professorinnen und Professoren (vgl. Leitlinie der Gleichstellungsperson der Hochschule). Dies ist der erste Gleichstellungsplan der Hochschule.

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist für die Bucerius Law School ein zentrales Anliegen. Nach ihrem Leitbild und im Sinne des Stifters Gerd Bucerius möchte die Hochschule hervorragend ausgebildete Persönlichkeiten hervorbringen, die ihre Fähigkeiten in den Dienst der Gesellschaft stellen, Verantwortung für andere übernehmen und respektvoll miteinander umgehen. Die Hochschule möchte eine akademische Gemeinschaft von Lehrenden und Lernenden bilden, in der konstruktiv-kritisches Denken, Gestaltungs- und Führungskraft verbunden mit Teamgeist, Weltoffenheit und Gemeinsinn gefördert werden. In allem, was wir tun, stehen wir zu unseren Kernwerten: Mut, Gemeinschaftssinn und Exzellenz.

Der Gleichstellungsauftrag wird in Art. 3 Grundgesetz (GG), in Art. 3 der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) festgehalten. Für staatliche Hamburger Hochschulen formuliert ihn zusätzlich § 3 Abs. 5 HmbHG. Der Auftrag der Gleichstellung der Geschlechter soll auf allen Entscheidungsebenen systematisch und von vornherein berücksichtigt werden (sog. „Gender Mainstreaming“).

B. Bestandsaufnahme

I. Überblick über die zahlenmäßige Verteilung der Geschlechter auf den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen¹

1. Bewerbungsverfahren der Hochschule

	Gesamt Bucerius	W Bucerius	M Bucerius	Frauenanteil in % Bucerius
Schriftlicher Test (2016)	538	252	286	46,84
Studienplatzangebot (2016)	29 Rückstellungen; 106 aus aktuellem Jahr	11 43	18 63	37,93 40,57 (40%)
Studienplatzannahme (2016)	118 ²	51	67	43,2
Schriftlicher Test (2015)	515	240	275	46,60
Studienplatzangebot (ohne Rücksteller) (2015)	96	34	62	35,41
Studienplatzannahme (2015)	116	41	75	35,34

2. Studium und anschließende wissenschaftliche Qualifikation

	Gesamt Bucerius	W Bucerius	M Bucerius	Frauenanteil in % Bucerius	Frauenanteil in % in Rechtswissenschaften in Deutschland ³	Frauenanteil in % an Hochschulen in D. ⁴
Immatrikulation LL.B. (per 01.01.2016)	641	247	394	38,53	54,5	49,8
Studienabschluss (Erste Prüfung) (Zeitraum: 01.01.-31.12.2015)	113	46	67	40,70	56,9	51,2
Immatrikulation MLB (per 01.09.16)	44	23	21	52,27		
Promovierende (per 08.06.16)	243	78	165	32,09		
Abgeschlossene Promotionen (01.01.-31.12.2015)	45	15	30	33,33	37,3	44,2

¹ Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG empfehlen, Daten auf fünf Ebenen zu erfassen: a) Immatrikulation, Studienabschluss, b) Promovierende, Promotionen, c) Juniorprofessoren, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen, Habilitierende, d) Professuren, e) Hinsichtlich Funktion und /oder Ausstattung hervorgehobene Professuren und f) jeweils getrennt zu erfassende Leitungspositionen mittlerer und höchster Ebene.

² Zwei wiederholende Personen aus 2016.

³ Zahlen aus 2013 in: Hellwege/Dorfschmidt/Scharrer/Benecke, Frauen in den Rechtswissenschaften – Ergebnisse einer Augsburger Studie, 2015. Details zu den Daten bitte der Studie entnehmen.

⁴ Zahlen aus 2013 in: „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Heft 45, Bonn 2015. Details zu den Daten bitte dem Bericht entnehmen.

	Gesamt Bucerius	W Bucerius	M Bucerius	Frauen- anteil in % Bucerius		Frauenanteil in % in Rechtswissen- schaften in Deutschland ⁵	Frauen- anteil in % an Hoch- schulen in Deutschland ⁶
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (per 08.06.16)	65	22	43	33,85			
Wissenschaftliche Assistent*innen (per 08.06.16)	6	2	4	33,3			
Habilitierende gesamt BLS + MPI (per 08.06.2016)	12	5	7	41,7			
Abgeschlossene Habilitationen (2000 - 2016)	7	1	6	14,28			
Juniorprofessor*innen (per 08.06.2016)	3	0	3	0		34,6 (§, BWL, Sozialwiss)	
Professuren (per 08.06.2016)	17	3	14	17,64		16	21,3
Leistungspositionen höchster Ebene (Präsidentin)	1	1		100			

Der durchgeführten zahlenmäßigen Bestandsaufnahme ist zu entnehmen, dass Frauen an der Bucerius Law School in mehreren Bereichen formell unterrepräsentiert sind.⁷ Hier gilt es mit geeigneten Zielvorgaben und Maßnahmen gegenzusteuern.

⁵ Zahlen aus 2013 in: Hellwege/Dorfschmidt/Scharrer/Benecke, Frauen in den Rechtswissenschaften – Ergebnisse einer Augsburger Studie, 2015. Details zu den Daten bitte der Studie entnehmen.

⁶ Zahlen aus 2013 in: „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Heft 45, Bonn 2015. Details zu den Daten bitte dem Bericht entnehmen.

⁷ Eine formelle Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Anteil des jeweiligen Geschlechts unter 40% liegt, vgl. § 3 Hamburgisches Gleichstellungsgesetz.

II. Bestandsaufnahme nach Bereichen⁸



1. Hochschulsteuerung

Die Hochschulleitung ist gemeinsam mit dem Senat der Hochschule nach § 15a Abs. 2 der Satzung der Hochschule verantwortlich für die Verwirklichung der Gleichstellungsaufgaben. Bei dem hierzu erforderlichen Willensbildungsprozess werden Hochschulleitung und Senat von der Gleichstellungsperson unterstützt. Am 14. Mai 2014 wurde vom Senat der Bucerius Law School die Leitlinie für die Gleichstellungsperson beschlossen. Dort sind die Aufgaben und die Rechtsstellung der Gleichstellungsperson geregelt. Sie berät und unterstützt die Hochschulleitung in allen Gleichstellungsfragen und -maßnahmen. Insbesondere kann die Gleichstellungsperson für konkrete Zielsetzungen in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung einen Gleichstellungsplan aufstellen. Einmal im Jahr berichtet die Gleichstellungsperson an die Hochschulleitung und den Senat der Hochschule über die begonnenen Gleichstellungsaktivitäten. Das Amt wurde im Dezember 2015 für drei Jahre mit einer promovierten Volljuristin neu besetzt. Im Studierendensekretariat werden regelmäßig Zahlen zu dem Frauen- und Männeranteil im Professorium, innerhalb der wissenschaftlichen Mitarbeiterschaft und unter den Studierenden (einschließlich des Auswahlverfahrens) erhoben.

2. Personalaufbau, -entwicklung und Nachwuchsförderung im wissenschaftlichen Bereich

2.1 Professorinnen und Professoren

Der Anteil der Professorinnen an der Hochschule beträgt 17,64 % im Jahr 2016. Diese Zahl ist etwas höher als der bundesweite Durchschnitt in den Rechtswissenschaften im Jahr 2013 von 16 % (s.o.), jedoch noch weit von einer Geschlechterparität (50/50) entfernt. Bei der Neubesetzung von Lehrstühlen wird darauf geachtet, Frauen zur Bewerbung besonders zu motivieren und im Auswahlverfahren die individuelle Lebensgestaltung und das „akademische Alter“ der Bewerberinnen und Bewerber zusätzlich zu den klassischen Qualifikationen in den Blick zu nehmen. Im Master of Law and Business Program (MLB) unterrichten im Jahr 2016 40 externe Lehrbeauftragte. Davon sind 25% weiblich.

⁸ In Anlehnung an Kahlert, Heike (2003): Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln, Opladen.

2.2 Wissenschaftlicher Mittelbau

(Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Assistentinnen und Assistenten)

Der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lehrstühle liegt zum 1.1.2016 mit 33,85 % nur gering unter dem Anteil der Studentinnen (38,53 %). Unter den wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten sind 33,3 % Frauen.

2.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Zwischen Studienabschluss und Promotionsbeginn gehen der Hochschule ca. 8 % Frauen verloren. Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde 2016 das Promotionszentrum der Hochschule ins Leben gerufen. Seine Aufgaben sind der erste Ansprechpartner in allen allgemeinen Promotionsangelegenheiten zu sein, den Aufbau und die Fortentwicklung des allgemeinen strukturierten Promotionsprogramms zu begleiten und das Promotionswesen der Hochschule weiterzuentwickeln. Für Doktorandinnen und Doktoranden wird Coaching als Planungsplattform und zur Bewältigung von persönlichen Fragestellungen durch zwei weibliche Coaches angeboten. Spezielle Angebote für Frauen gibt es in der Anfangsphase des Promotionszentrums nicht.

3. Lehre und Studium sowie Übergang in den Beruf

3.1 Geschlechterrelationen bei Bewerberinnen, Bewerbern und Studierenden

Die Zahl der Bewerberinnen lag 2016 nur wenig unter der Zahl der Bewerber (47 % / 53 %). Auch in vorangegangenen Jahren lagen die Prozentzahlen im ähnlichen Rahmen. Nach dem schriftlichen Test 2016 erhielten 43 % Frauen ein Studienplatzangebot (s.o.). Die geschlechterspezifischen Abweichungen im schriftlichen Test sind daher stark gesunken (von gut 10 % im Jahr 2015 auf unter 4 % im Jahr 2016). Zum 1.1.2016 waren insgesamt 38,53 % Frauen an der Hochschule immatrikuliert und sie sind somit nur noch sehr geringfügig unterrepräsentiert. Für Studentinnen und Studenten wird Coaching angeboten.

3.2 Gender in Lehre und Didaktik

Die Bucerius Law School nimmt an der Studie der Universität Hamburg zu „(Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen“ teil. Im Mittelpunkt dieses Projekts steht die Sensibilisierung für die Bedeutung einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Fallgestaltung für Motivation und Lernen der Studierenden. Die Studie wird 2016 erstellt und die Ergebnisse werden 2017 publiziert werden. Am 18. und 19. April 2016 fand an der Hochschule die Konferenz der Europäischen Rechtsakademie (ERA) zum Thema „Same-sex relationships and beyond: gender matters in the EU“ mit sehr guter Resonanz und inhaltlich spannenden Diskussionen statt. Am 2. März 2017 findet in Kooperation mit Zonta HH Elbufer ein Podium zum Weltfrauentag statt. Die Alumnae-Gruppe der Hochschule hat bereits verschiedene Veranstaltungen zum Thema Beruf & Familie sowie Gender & Beruf durchgeführt. Dazu zählten ein Vortrag zum Thema „Networking“, ein Workshop „Körperrhetorik – weibliche bzw. männliche Körpersprache nutzen“, einen Crashkurs Selbstverteidigung, eine Podiumsdiskussion zum Thema „Familie und Karriere – Lebensmodelle für berufstätige Eltern“ sowie der Austausch im Rahmen

informeller Stammtische. Im Intranet des Bucerius Alumni e.V. gibt es eine zugehörige Gruppe, die sog. „Alumnae-Gruppe“.

3.3 Berufseinstiegs- und -verbleibsförderung

Im Jahr 2015 lag der Frauenanteil der Studierenden, die die Erste Juristische Prüfung abgelegt haben, bei 40,7 %. Hiermit liegt erfreulicherweise keine formale Unterrepräsentanz von Frauen vor. Die Absolventinnen der Bucerius Law School sind zu 50 % in der Anwaltschaft und zu 21 % im Öffentlichen Dienst tätig. Damit liegt die Tätigkeit im Öffentlichen Dienst bei Frauen um 5 Prozentpunkte höher als im Schnitt aller Bucerius-Absolventinnen und Absolventen. Zur Berufseinstiegsförderung finden im Rahmen des Studiums professionelle verschiedene Veranstaltungen zum Berufsbild von Juristen und Juristinnen statt. Zahlen über die Dauer des Verbleibs von Frauen im Beruf liegen der Hochschule nicht vor. Spezifische Veranstaltungen zur Förderung einer Karriere in der Wissenschaft werden derzeit nicht angeboten.

4. Forschung

Forschung hat an der Hochschule einen hohen Stellenwert. Verstärkt werden von den Professoren und Professorinnen auch interdisziplinäre Forschungsvorhaben durchgeführt. Im Jahr 2016 wurde das Promotionszentrum gegründet, auf das bereits oben eingegangen wurde. Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurden an der Hochschule bislang noch nicht vertieft diskutiert. Einen Lehrstuhl für Gender & Law gibt es nicht und auch keinen Forschungsschwerpunkt im Bereich Gender, Diversity & Law. Angesichts des geringeren Anteils an Professorinnen an der Hochschule, werden im Folgenden ausgewählte Forschungsprojekte unter weiblicher Leitung (in alphabetischer Reihenfolge) kurz dargestellt.

Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Katharina Boele-Woelki (Claussen-Simon-Stiftungslehrstuhl für Rechtsvergleichung) leitet die Commission on European Family Law (32 Experten aus 31 europäischen Ländern). Siehe www.ceflonline.net. Das derzeitige Arbeitsgebiet umfasst die Erarbeitung von Prinzipien für europäisches Familienrecht hinsichtlich der de facto Beziehungen. Mit einem Abschluss der Arbeiten ist in zwei Jahren zu rechnen. Das Projekt wird massgeblich von der CEL finanziert und vom Anneliese Maier Forschungspreis der Alexander von Humboldt Stiftung, den die Lehrstuhlinhaberin für den Zeitraum 2012-2017 erhalten hat. Des Weiteren ist sie mit zwei Kolleginnen aus Utrecht und Wien und dem European Law Institute (ELI) am Projekt „Empowering European Families“, das von der Europäischen Kommission von Januar 2016 bis Dezember 2017 finanziert wird, beteiligt. Dieses Projekt zielt auf die Erstellung von Modelverträgen für internationale Ehepaare und Partner im Bereich der vermögensrechtlichen Beziehungen.

Prof. Dr. Doris König, M.C.L. hat mit ihrem Claussen-Simon-Stiftungslehrstuhl für Internationales Recht als einer von vier Projektpartnern an KORSE teilgenommen. Dieses Drittmittelforschungsprojekt mit dem Teilvorhaben „Beiträge zur Maritimen Sicherheitsarchitektur im 21. Jahrhundert (BMS 21)“ lief von März 2013 bis Februar 2016.

Zudem hat Prof. König das durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Drittmittelprojekt „Piraterie und maritimer Terrorismus als Herausforderungen für die Seehandelssicherheit: Indikatoren, Perzeptionen und Handlungsoptionen (PiraT)“ betreut (2010 – 2012). Von 2008 bis 2014 hat sie an der International Max Planck Research School for Maritime Affairs (IMPRS) – gefördert durch die Max-Planck-Gesellschaft und die Universität Hamburg – teilgenommen.

Prof. Dr. Anne Röthel ist Inhaberin des Lehrstuhls für Bürgerliches, Europäisches und Internationales Privatrecht sowie Direktorin des Notarrechtlichen Zentrums Familienunternehmen. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im deutschen, europäischen und internationalen Familien- und Erbrecht sowie in den Grundlagen des Rechts. Ihre rechtsvergleichenden Forschungen zu den Grenzen des Erbrechts („Passing wealth on death. Will-substitutes in comparative perspective“) wurden von der DFG, der British Academy sowie dem John Fell Fund der University of Oxford gefördert. Im Jahr schloss sie ein Forschungsvorhaben zu „Privatem Recht“ ab, das ebenfalls von der DFG gefördert wurde. Ihre aktuellen Forschungsvorhaben betreffen die Arbeitsweisen der Rechtswissenschaft, das Recht der Person sowie die Autonomie im Recht, insbesondere mit Blick auf Reproduktion, Elternstellung, sexuelle Orientierung und Geschlecht. Prof. Dr. Anne Röthel ist Mitglied der am Laboratoire de Sociologie der Université de Paris Panthéon Assas angesiedelten Forschungsgruppe „La modernité des renoncations en matière successorale“.

Forschungsprojekte von Prof. Dr. Birgit Weitemeyer umfassen das Handbuch zum Landesstiftungsrecht, ein Gutachten zur Transparenz im Dritten Sektor und den Aufbau und Start der Online - Datenbank „tertIUS“ für das Recht des Dritten Sektors. Aktuell arbeitet sie an dem Projekt „Sinnvolles Umsatzsteuerrecht im Dritten Sektor“, das von der Robert Bosch Stiftung GmbH gefördert wird. Des Weiteren ist ein Symposium zur CSR-Richtlinie geplant, welches Fragen des Gesellschaftsrechts, Bilanzrechts und Stiftungsrechts behandelt. Der Lehrstuhl befasst sich zudem mit der steuerlichen Behandlung der Auslandsförderung deutscher Non-Profit-Organisationen, der Beratung ausländischer Staaten zur Fortentwicklung des Dritten Sektors, der Zukunft des Ehrenamtes und den rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen für ein nachhaltiges Stiftungswesen im Vergleich der Länder China, Deutschland, Frankreich, Schweiz und USA. Zudem kommentiert Prof. Weitemeyer die stiftungsrechtlichen Vorschriften (§§ 80 – 88 BGB) im Münchener Kommentar zum BGB. Sie ist Autorin des Generalberichts für die 35. Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung und Co-Autorin des Landesberichts für den Jahreskongress 2016 der IFA (International Fiscal Association). Als Vorsitzende des Hamburger Forum für Unternehmensteuerrecht e.V. organisiert sie maßgeblich eine der größten steuerrechtlichen Tagungen in Deutschland.

5. Vereinbarkeit von Familie & Beruf/Studium

Daten zu Studierenden, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern, Assistentinnen und Assistenten mit Kind liegen der Hochschule nicht vor. Allgemein wird für das wissenschaftliche Personal und für Studierende auf die **Vereinbarkeit von Familie & Beruf/Studium** geachtet. Die Kindertagesstätte der Bucerius Law School hält Betreuungsplätze für bis zu 40 Kinder von sechs Monaten bis zur Schulpflicht bereit und hat wochentags von 08:00 bis 18:00 Uhr geöffnet.

6. Marketing- und PR-Aktivitäten

Bei dem Internetauftritt, der Repräsentanz in Social Media, den Broschüren und bei allen weiteren Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit achten die Verantwortlichen auf eine geschlechtergerechte Sprache, die Nutzung von verschiedenen Rollenvorbildern und die Vermeidung von Rollenstereotypen, die ein Geschlecht einengen oder abwerten könnten. Die Hochschule nimmt am Girls' Day teil (Bundesweiter Berufsorientierungstag für Mädchen ab der 5. Klasse). Hier erhalten Mädchen die Möglichkeit, den Arbeitsalltag an der Hochschule kennen zu lernen. Die Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule werden für die interessierte Öffentlichkeit auf den eigenen Internetseiten (D/E) dargestellt.

7. Stärken und Schwächen

Besonders erfreulich ist, dass zu Studienbeginn 2016 43 % Frauen an der Hochschule neu begonnen haben. Damit liegt in diesem Jahrgang keine formelle Unterrepräsentanz von Frauen mehr vor. Zwischen Studienabschluss und Promotion gelingt es der Hochschule zudem, anders als in der Rechtswissenschaft allgemein, einen großen Anteil der Studentinnen für eine Promotion zu begeistern. Auch der aktuelle Anteil an Habilitandinnen ist mit 41,7 % sehr zu begrüßen. Die Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule agiert gendersensibel und trägt so zu einem Bild der Hochschule bei, welches Frauen und Männer gleichermaßen anspricht. Besondere Aktivität im Bereich von genderspezifischen Veranstaltungen wurde von der Alumnae-Gruppe der Hochschule entwickelt.

Im Hinblick auf den Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren (17,64 %) und abgeschlossenen Habilitationen (14 % Frauen) gibt es hingegen einen klaren Verbesserungsbedarf. Die Personalentwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der Professoren und Professorinnen kann ausgebaut und insbesondere den Bereich der Gendersensibilität in den Blick genommen werden. Schließlich gibt es bei der Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie Verbesserungsbedarf. Die Bemühungen erfolgen derzeit einzelfallorientiert und sind nicht in ein übergreifendes Konzept eingebunden. Genderthemen könnten eine größere Sichtbarkeit in Forschung und Lehre einnehmen.

C. Ziele der Gleichstellung an der Bucerius Law School

Mit diesem Gleichstellungsplan verfolgt die Bucerius Law School in den Jahren 2017 bis 2021 drei Ziele:

I. Erhöhung des Frauenanteils an der Hochschule

Wir möchten den Frauenanteil an der Hochschule bei gleicher Qualität kontinuierlich erhöhen. Die Zahlen für 2021 stellen Zielwerte, keine verbindlichen Vorgaben, dar.⁹ Wir bemühen uns, diese zu erreichen.

	Bezugsgruppe	von % in 2016	auf % in 2021
1	Teilnehmerinnen am schriftlichen Auswahlverfahren	46,84	46 - 50
2	Studentinnen	38,5	40 - 45
3	Doktorandinnen	32	40
4	Habilitandinnen	41,7	40 - 45
5	Juniorprofessorinnen	0	50
6	Professorinnen	17,64	20 - 25 ¹⁰

- II. Fortlaufende Bewusstseinsentwicklung bei allen Mitgliedern der Hochschule für die Themen Gleichstellung der Geschlechter (Gendersensibilität).
- III. Förderung einer geschlechtergerechten Sprache in allen Bereichen der Hochschule.

⁹ Auf dem Weg zu einer Geschlechterparität (50:50) kann das sog. Kaskadenmodell als Instrument dienen, um den Anteil an Frauen kontinuierlich zu steigern. Beim diesem Modell dient der aktuelle Frauenanteil auf der direkt vorangehenden Qualifikationsstufe als Bezugsgröße für die Zielvereinbarungen der nächsthöheren wissenschaftlichen Qualifikationsstufe, Siehe Gleichstellungsstandards der DfG, http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/ und Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit, https://www.hs-nb.de/fileadmin/PROJEKTE/gleichstellungsbuero/dokumente/Berufungsverfahren_Analyse.pdf

¹⁰ Langfristig wird ein Zielwert von 33 % angestrebt.

D. Maßnahmen im Bereich Gleichstellung an der Bucerius Law School

Frauen sind im Vergleich zu Männern auf verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen an der Bucerius Law School unterrepräsentiert (s.o.). Auch außerhalb von Hochschulen sind Frauen seltener in Führungspositionen anzutreffen als Männer. Daher sind Frauen oft im Fokus der Gleichstellungsarbeit (gewesen). Auch in diesem Plan sind die Erhöhung des Frauenanteils und die Frauenförderung wichtige Aspekte der Gleichstellungsarbeit, was sich in den nachfolgenden Maßnahmen widerspiegelt. Doch mit auf Frauen ausgerichteten Maßnahmen allein ist eine Gleichstellung der Geschlechter nicht zu erreichen. Vielmehr geht es um einen Gesamtblick auf gewachsene Rollenbilder von Männern und Frauen im Beruf, auf die Strukturen und die Kultur der Organisation und auf individuelles Verhalten von Männern und Frauen im Arbeitsleben. Diese Bereiche wiederum werden beeinflusst von den männlichen und weiblichen Rollenbildern in der Gesellschaft als Ganzes und in Partnerschaft und Familie als Teil davon. Auf Basis dieses Gesamtblicks möchte die Gleichstellungsarbeit der Bucerius Law School zu einer gleichberechtigten Teilhabe und dem Abbau von Nachteilen für beide Geschlechter im Rahmen ihres Einflussbereichs Hochschule beitragen.

Um die drei oben (Punkt C.) genannten Ziele zu erreichen, setzt die Hochschule im Zeitraum dieses Gleichstellungsplans verschiedene Maßnahmen um.

- I. Außendarstellung der Hochschule als für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv
 1. Bei den Infoveranstaltungen wird darauf geachtet, dass auch Studentinnen die Hochschule gemeinsam mit der Hochschulkommunikation vorstellen.
 2. Auf Nachfrage von außen kann es auch Infoveranstaltungen speziell für Schülerinnen mit ihren Eltern geben (ohne dass Schüler davon ausgeschlossen werden, doch der Fokus ist auf Schülerinnen).
 3. Die Hochschulkommunikation und die Gleichstellungsperson unterstützen studentische Initiativen bei der gendersensiblen Außendarstellung und Konzeption von Maßnahmen.

- II. Bewerbungsverfahren der Bucerius Law School
 1. Die Hochschule bindet mehr weibliche Prüferinnen im mündlichen Auswahlverfahren ein (von aktuell 34 % auf 45 % in 2021).
 2. Am schriftlichen Auswahlverfahren sollten zukünftig 50 % Frauen teilnehmen. Dies würde den in der Vergangenheit aufgetretenen geschlechterspezifischer Abweichungen im schriftlichen Auswahlverfahren begegnen. Der Anteil an Studentinnen kann sich so bei mind. 40 % einpendeln.

III. Stellenbesetzungen

1. Die Hochschule wirkt durch Ihre Präsidentin und die Professorinnen und die Professoren bei Lehrstuhlbesetzungen darauf hin, dass alle Möglichkeiten der Einstellung von Frauen ausgeschöpft werden, um der zahlenmäßigen Unterrepräsentanz (s.o.) zu begegnen.
2. Die Lehrstuhlinhaberinnen und Lehrstuhlinhaber bemühen sich, dass der Anteil von Frauen und Männern innerhalb des wissenschaftlichen Mittelbaus bei gleicher Qualität ausgewogen ist (mindestens 40:60).
3. In Bezug auf die Punkte 1 und 2 sollen Ausschreibungstexte geschlechtergerecht formuliert sein und bei Berufungen zügig an fachspezifische Frauenverteiler weitergeleitet werden und weitere Netzwerke von Wissenschaftlerinnen über die Ausschreibung informiert werden. Auch die persönliche Ansprache potentieller Bewerberinnen bzw. entsprechend qualifizierter Kandidatinnen wird empfohlen. Stellenbeschreibungen werden mit einem Hinweis versehen, der Frauen zur Bewerbung besonders auffordert. Eine gesetzliche Verpflichtung, dem zahlenmäßig unterlegenen Geschlecht bei gleicher Qualifikation den Vorzug zu geben (vgl. § 5 HmbGleIG und § 14 Abs. 3 HmbHG), besteht für die Bucerius Law School als private Hochschule nicht. Eine Dokumentation der Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen wird der Leitung der Berufungskommission nahegelegt. Für die Neubesetzung von Lehrstühlen wird von der Gleichstellungsperson ein Leitfaden erarbeitet.
4. Der Anteil an studentischen sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen und Assistentinnen wird als Teil der Jahresgespräche von der Hochschulleitung mit den Professorinnen und Professoren der Hochschule besprochen.

IV. Wissenschaftskarrierebezogene Förderung von Studentinnen

1. Seitens der Hochschulleitung werden nach dem LL.B. speziell die Absolventinnen angeschrieben und auf die Möglichkeit einer Promotion, Finanzierungsmöglichkeiten und Ansprechpartner hingewiesen.
2. Workshop „Ja, zur Promotion“: von einer Nachwuchswissenschaftlerin geleiteter Austausch zu den Möglichkeiten einer Promotion, die Für und Wider und die Karrierechancen mit Promotion; organisiert vom Promotionszentrum gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten.
3. Siehe auch Punkt VII 2.

V. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Hochschulangehörigen mit Kindern soll die Teilnahme an Sitzungen erleichtert werden. Daher wird von allen darauf geachtet, dass Sitzungen – jedenfalls im Wechsel - zu familienfreundlichen Zeiten enden, d.h. vor 16:00 Uhr. Zur besseren Planbarkeit für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit familiären Verpflichtungen ist auch denkbar, einen Nachmittag, z.B. den Mittwoch, für alle hochschulinternen Nachmittagssitzungen vorzusehen.
2. Die Hochschule bemüht sich, die Kinder aller Mitglieder der Hochschule in der Kindertagesstätte unterzubringen.

VI. Übergreifend

1. Alle Mitglieder der Hochschule achten auf eine geschlechtergerechte Sprache. Hierfür wird ein Leitfaden von der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet. Die sprachliche Gestaltung wissenschaftlicher Texte, Publikationen, Skripten und dergleichen sowie der individuellen E-Mailkommunikation bleibt im alleinigen Ermessen der Verfasserinnen und Verfasser.
2. Alle Ordnungen der Hochschule werden mit Blick auf eine geschlechtergerechte Sprache überarbeitet.
3. In allen Abteilungen wird die geschlechterdifferenzierende Datenerhebung ausgebaut. Denkbar ist eine Erhebung der Zahlen aller Dozentinnen in extra-curricularen Veranstaltungen oder die Notenverteilung zu Beginn und zum Ende des Studiums in Bezug auf Studenten und Studentinnen.
4. Die Gleichstellungsperson wird interne Umfragen zu allen Bereichen von Gleichstellung (Gender, Diversity, Beruf & Familie) durchführen und umfassend an dem Thema weiterarbeiten.
5. Die Gleichstellungsperson berichtet jährlich auf der Klausurtagung der Hochschule, dem Mitarbeiterforum, der Studierendenvertretung, und der Abteilungsleiterrunde.
6. Die Gleichstellungsperson vernetzt sich mit den anderen Gleichstellungspersonen in Hamburg und den angrenzenden Bundesländern. Denkbar ist die Einrichtung eines zwei Mal im Jahr stattfindenden Stammtischs der Gleichstellungspersonen privater (Fach-) Hochschulen.

VII. Berufs- und karrierebezogene Fördermaßnahmen der Gleichstellungsperson mit Budgetrelevanz

1. Workshops zur Erhöhung der Gendersensibilität
In 2017 werden von der Gleichstellungsperson zwei Workshops erstmals als Pilot angeboten und bei erfolgreicher Evaluation fortgeführt oder durch ein vergleichbares Angebot ersetzt. Einer dieser Workshops wird durch eine externe Kraft durchgeführt, der andere von der Gleichstellungsperson selber. Sie richten sich an alle Mitglieder des wissenschaftlichen Bereichs der Hochschule. Die Kosten dieses Workshops werden mit 2.200 Euro / Jahr eingeplant.
2. Kamingespräche
Die Gleichstellungsperson lädt Wissenschaftlerinnen, die sich aus einem anderen Grund bereits an der Hochschule aufhalten, zu einem Karriere-Kamingespräch über die Wissenschaftskarriere ein (2 -3 Abende / Jahr). 12 Studentinnen oder Doktorandinnen können daran teilnehmen. Es werden die Kosten für Brezeln und Wein und ggfs. eine Übernachtung der Referentin übernommen (500 Euro / Jahr).
3. Programm „GenderMento“
Ziel: Definition und Erarbeitung neuer Rollenbilder für Männer und für Frauen in Beruf & Partnerschaft / Familie jenseits von Stereotypen
 - a. Offen für 5 Personen (Studierende, Promovierende) / Jahr
 - b. Kostenzuschuss in Höhe von 500 Euro pro Person und Jahr für die Teilnahme an externen Veranstaltungen zu Gender (2.500 Euro / Jahr)
 - c. Kostenübernahme von 2 Kompaktsitzungen mit einer/m Karriere Coach à 600 Euro pro Person und Jahr (3.000 Euro / Jahr)
 - d. Mentoring Programm und Kostenzuschuss für drei Treffen mit der Mentorin oder dem Mentor Höhe von maximal 500 Euro pro Person und Jahr (2.500 Euro / Jahr).
4. Die Durchführung dieser Maßnahmen umfassen pro Jahr einen Betrag von (ohne die Personalkosten des Bereichs Gleichstellung):

• Workshops	2.200
• Kamingespräche	500
• GenderMento	8.000

10.700 Euro / Jahr.

Dieses Budget soll ab 2017 sukzessive aufgebaut werden.