



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN



Gleichstellungsplan 2015–2021

# Juristische Fakultät



# Inhalt

<b>Präambel</b> .....	<b>1</b>
<b>Teil 1: Bestandsaufnahme</b> .....	<b>2</b>
<b>I. Ergebnisse statistischer Erhebungen</b> .....	<b>2</b>
<b>II. Ergebnisse des Gleichstellungsfragebogens</b> .....	<b>5</b>
<b>Teil 2: Gleichstellungsorientierte Ziele</b> .....	<b>7</b>
<b>I. Konzept der Gleichstellungsarbeit (qualitative Zielvorgabe)</b> .....	<b>7</b>
<b>II. Quantitative Zielvorgaben bis 2021</b> .....	<b>8</b>
<b>Teil 3: Maßnahmenkatalog</b> .....	<b>9</b>
<b>I. Abgeschlossene Maßnahmen und Projekte und ihre Wirkungen</b> .....	<b>9</b>
<b>1. Personalentwicklung / Nachwuchsförderung</b> .....	<b>9</b>
a) Gleichstellungsfragebogen – Befragung der Professorinnen und Professoren zu ihren Promovierenden und Habilitierenden.....	9
b) Gleichstellungsfragebogen – Rückmeldung an die Professuren über die Ergebnisse .....	9
c) Besondere Berücksichtigung der Promotionen und Habilitationen von Frauen bei LOM Forschung .....	10
<b>2. Forschung</b> .....	<b>10</b>
Historische Geschlechterforschung: Ausstellung „Juristinnen in der DDR“ .....	10
<b>II. Laufende Maßnahmen und Projekt und ihre Wirkungen</b> .....	<b>11</b>
<b>1. Institutionelle Struktur der Gleichstellungsarbeit</b> .....	<b>11</b>
Gleichstellungsteam .....	11
<b>2. Personalentwicklung / Nachwuchsförderung</b> .....	<b>12</b>
a) Ermutigung von Frauen zu einer Bewerbung als studentische Hilfskraft .....	12
b) Veranstaltungsreihe „Berufsbilder für Juristinnen und Juristen“ .....	12
c) Informationsveranstaltung „Frauen an die Doktorhüte“ .....	12
d) Dorothea Schlözer-Stipendienprogramm der Universität .....	13
<b>3. Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren</b> .....	<b>13</b>
a) Ausschreibung von Hilfskraftstellen .....	13
b) Ausschreibung aller übrigen Stellen.....	14
c) Inhalt des Ausschreibungstextes .....	14
d) Verzicht auf Ausschreibung nur in Ausnahmefällen .....	15
<b>4. Studienbedingungen</b> .....	<b>16</b>

Rhetorik-Kurs „Frauen sprechen anders? – Gespräche führen und Vorträge halten“ .....	16
<b>5. Lehre und Forschung .....</b>	<b>16</b>
a) Geschlechterforschung im Rahmen juristischer Forschungsarbeiten.....	16
b) Geschlechterforschung im Rahmen juristischer Lehre .....	18
<b>6. Gender&amp;Diversity in Studium und Lehre .....</b>	<b>18</b>
Projekt „Brückenschlag“ .....	18
<b>7. Vereinbarkeit von Familie und Studium sowie Familie und Beruf.....</b>	<b>19</b>
a) Eltern-Kind-Zusatzstipendium .....	19
b) Kinderbetreuung in der Examensvorbereitung.....	19
c) Flexible Bearbeitungs- bzw. Abgabezeiten im Examensklausurenkurs.....	20
d) Eltern-Kind-Zimmer (EKZ) in unmittelbarer Nähe zu den Fachbibliotheken .....	20
<b>III. Zukünftige Maßnahmen und Projekte .....</b>	<b>21</b>
<b>1. Personalentwicklung / Nachwuchsförderung .....</b>	<b>21</b>
a) Begrüßung der Neuimmatrikulierten durch das Gleichstellungsteam .....	21
b) Mentoring-Programm für Doktorandinnen und Habilitandinnen .....	21
c) Verstetigung des Gleichstellungsfragebogens .....	22
d) Betriebliches Gesundheitsmanagement der Universität .....	22
e) Wiederaufnahme regelmäßig stattfindender Besprechungen der Verwaltungsangestellten .....	23
<b>2. Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren .....</b>	<b>23</b>
a) Statistik über vergebene Lehrstuhlvertretungen .....	23
b) Hinweis auf Professorinnenprogramm bei Ausschreibungen für Neuberufungen.....	24
<b>3. Studienbedingungen .....</b>	<b>24</b>
a) Eruiieren der Gründe für das Abschneiden von Frauen in der 1. Prüfung.....	24
b) Kurs „Training für die mündliche Examensprüfung“ .....	24
<b>4. Lehre .....</b>	<b>25</b>
a) Aufbrechen traditioneller Rollenzuschreibungen in Fallbeispielen und Übungstexten .....	25
b) Fortsetzung des Pilotprojektes „Integration von Blended Learning“ .....	26
<b>5. Vereinbarkeit von Familie und Studium .....</b>	<b>26</b>
Verbesserung der Koordination flexibler Bearbeitungs- bzw. Abgabezeiten im Examensklausurenkurs.....	26

## Präambel

Gemäß Art. 3 Abs. 2 S. 1 Grundgesetz fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Verwirklichung dieser Ziele enthält das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG, in der Fassung vom 09.12.2010) allgemeine Vorgaben für den öffentlichen Dienst. Für die Hochschulen ist der Gleichstellungsauftrag zusätzlich in § 3 Abs. 3 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG, in der Fassung vom 26.02.2007) verankert. In § 3 Abs. 1 Nr. 7 NHG wird den Hochschulen außerdem die soziale Förderung der Studierenden unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern auferlegt.

Mit dem vorliegenden Plan zur Gleichstellung der Geschlechter setzt sich die Juristische Fakultät in Umsetzung der Vorgaben in § 3 Abs. 1 Nr. 7 und Abs. 3 NHG sowie des Rahmenplans Gleichstellung der Georg-August-Universität Göttingen (in der Fassung der Bekanntmachung vom 28.03.2008) das Ziel, die Gleichstellung von Männern und Frauen aktiv zu fördern und die strukturelle Benachteiligung und Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen sowie Maßnahmen zu ergreifen, die zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Familie und Beruf führen.

Allgemeine Grundlage bildet der Rahmenplan Gleichstellung der Georg-August-Universität Göttingen in der Fassung der Bekanntmachung vom 28.03.2008. Der vorliegende Gleichstellungsplan versteht sich als Ergänzung und fakultätsspezifische Präzisierung des universitären Rahmenplans.

Der vorliegende Gleichstellungsplan legt eine ausführliche Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung aller Karrierestufen, Mitarbeitergruppen und Handlungsfelder zu Grunde (Teil 1). Es werden die grundsätzlichen gleichstellungsorientierten Ziele der Fakultät formuliert (Teil 2), bevor in einem Maßnahmenkatalog die bisherigen und zukünftigen Maßnahmen insbesondere zur Sicherung der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Verbesserung der Vereinbarkeit von familiärer Verantwortung und wissenschaftlicher Qualifikation bzw. Beruf detailliert aufgeführt werden (Teil 3).

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Juristischen Fakultät, Frauen und Männer gleichermaßen. Das Dekanat trägt hierbei die Verantwortung und bezieht die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät aktiv als Sachverständige mit ein.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ersetzt den Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät aus dem Jahr 2011.

## Teil 1: Bestandsaufnahme

### I. Ergebnisse statistischer Erhebungen

Ausgangspunkt für den vorliegenden Gleichstellungsplan sind die folgenden Statistiken. Darin sind dargestellt die aktuellen Zahlen für Studierende, das wissenschaftliche Personal und die Promovierenden und Habilitierenden sowie die geschlechterbezogene Struktur der Beschäftigten im administrativen und technischen Bereich. Zum Vergleich werden die entsprechenden dem vorhergehenden Gleichstellungsplan der Fakultät zugrunde liegenden Werte aus dem Jahr 2009 aufgeführt. Daneben werden etwaige Zielvorgaben benannt, um den Erfolg der bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen aus diesem Blickwinkel zu beurteilen. Die Zahlen stammen zum größten Teil von der Stabstelle Controlling der Universität, vereinzelt werden sie durch von der Fakultät erhobene Werte ergänzt.

**Tabelle 1: Studierende / wissenschaftliches Personal / Promovierende und Habilitierende**

	Zeitraum	gesamt	weiblich	Zielvorgaben für 2013*	FA in %
<b>Studierende</b>					
Erst- und Neuimmatrikulierte <sup>+</sup>	2009	440,00	229,00	-	52,00 %
	WS 2013/14 + SS 14	806,50	446,00		55,30 %
Studierende <sup>+</sup>	2009	2.079,00	986,00	48 %	47,40 %
	WS 2013/14	2.345,75	1.214,50		51,80 %
Absolventinnen/Absolventen 1. Prüfung <sup>+</sup>	2009	253,00	141,75	47 %**	56,00 %
	WS 2013/14 + SS 14	209,00	115,00		55,00 %
<b>wissenschaftliches Personal</b>					
insgesamt (ohne Professuren) <sup>++</sup>	2009	327	138	-	42,20 %
	am 01.12.2014	337	160		47,48 %
<b>Hilfskräfte<sup>++</sup></b>	2009	259	120	-	46,33 %
	am 01.12.2014	248	124		50,00 %
davon studentische	2009	191	95	-	50,00 %
	am 01.12.2014	164	83		50,60 %
davon wissenschaftliche	2009	68	25	-	37,00 %
	am 01.12.2014	84	41		48,80 %
<b>wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter<sup>++</sup></b>	2009	66	18	40 %	27,27 %
	am 01.12.2014	78	33		42,31 %
<b>Akademische Rätinnen/Räte<sup>++</sup></b>	2009	5	1	-	20,00 %
	am 01.12.2014	10	2		20,00 %
<b>Professuren<sup>++</sup></b>	2009	24	3	-	12,50 %
	am 01.12.2013	26	5		19,20 %
davon C3/W2	2009	4	2	50 %	50,00 %
	am 01.12.2013	5	2		40,00 %
davon C4/W3	2009	20	1	15 %	5,00 %
	am 01.12.2013	21	3		14,30 %
<b>Promovierende und Habilitierende</b>					
Promovierende <sup>+</sup>	2009	k.A.	k.A.	40 %	k.A.
	WS 2013/14	226,50	97,50		43,00 %

abgeschlossene Promotionen <sup>+</sup>	2009	47,00	17,00	36 %	36,20 %
	WS 2013/14 + SS 14	37,00	20,00		54,10 %
Habiltierende <sup>++</sup>	2009	k.A.	k.A.	-	k.A.
	Oktober 2014	13	3		23,01 %
abgeschlossene Habilitationen <sup>++</sup>	2009	1	0	50 %	0,00 %
	2013	3	1		33,30 %

FA Frauenanteil

MW Mittelwert

k.A. keine Angabe

\* im Abschlussbericht der Georg-August-Universität Göttingen betreffend die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Januar 2013, festgelegt

\*\* im Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät 2011 für 2012 genannte Zielvorgabe

+ Angabe in Vollzeitäquivalenten

++ Angabe in Personen

Im Bereich der **Erst- und Neuimmatrikulierten**, der **Studierenden** und der **Absolventinnen und Absolventen der 1. Prüfung** liegt der Frauenanteil stetig bei leicht über 50,00%. Ein Handlungsbedarf ist für diese Gruppen mithin nicht vordringlich gegeben. Das gilt auch in Hinblick darauf, dass die diesbezüglich gesetzten Zielvorgaben klar erreicht werden.

Beim wissenschaftlichen Personal (insgesamt, ohne Professuren) konnte der Anteil von Frauen seit 2009 von 42,20% auf aktuell 47,48% gesteigert werden. Die Fakultät sieht sich in ihren gleichstellungsbezogenen Bemühungen daher bestätigt, verkennt aber gleichzeitig nicht, dass weiter Handlungsbedarf besteht. Nach wie vor fällt es der Fakultät schwer, Frauen nach dem Absolvieren der 1. Prüfung an der Universität zu halten. Noch in der Gruppe der **studentischen Hilfskräfte** wird Parität zwischen Männern und Frauen erreicht (Frauenanteil 50,60%) und auch in der Gruppe der examinieren (wissenschaftlichen) Hilfskräfte ist der Anteil fast gleich (Frauenanteil 48,80%). In der Gruppe der **wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** beträgt der Frauenanteil mit 42,31% jedoch weiterhin unter 50,00%, auch wenn seit 2009 (nur 27,27%) eine erhebliche Steigerung erzielt werden konnte und die Zielvorgabe von 40,00% für 2013 deutlich übertroffen wurde. Bei den **Akademischen Rätinnen und Räten** liegt der Frauenanteil weiterhin bei 20,00%. Ein Bedarf an gleichstellungsorientierten Maßnahmen wird daher in aufsteigender Dringlichkeit insbesondere ab dem Status der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesehen. In der Gruppe der **Professuren** konnte der Anteil von Professorinnen seit 2009 deutlich gesteigert werden von 12,50% auf derzeit 19,20%. Insbesondere hat die Fakultät im Bereich der C4/W3-Professuren eine Steigerung von 5,00% im Jahr 2009 auf 14,30% im Jahr 2013 erzielen können und ist damit schon nahe an der Zielvorgabe von 15,00%. Hervorzuheben ist dabei, dass die Fakultät alle seit 2011 freigewordenen Professuren mit hochqualifizierten Frauen besetzen konnte. Gleichwohl bleibt festzuhalten, dass Frauen in der Gruppe der Professuren weiterhin unterrepräsentiert sind, so dass auch hier gleichstellungsbezogener Handlungsbedarf besteht.

Bei den **abgeschlossenen Promotionen** ist das vorgegebene Ziel von einem Anteil von 36,00% deutlich überschritten. Im Zeitraum Wintersemester 2013/14 und Sommersemester 2014 betrug der Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen 54,10%; bei den Promovierenden aus dem Ausland sogar 60,00%. Damit wurde nicht nur die Zielvorgabe übertroffen, sondern auch eine erhebliche Steigerung seit dem Jahr 2009 erreicht, in dem der Anteil der Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen bei nur 36,20% lag. Gleichzeitig ist aber festzustellen, dass der Frauenanteil bei den **lau-**

**fenden Promotionen** (von Inländerinnen) mit 43,00% noch unter der 50,00%-Marke liegt, auch wenn die Zielvorgabe für 2013 von 40,00% übertroffen wird. Gerade angesichts des klaren Abfalls vom Anteil an den Absolventinnen und Absolventen der 1. Prüfung (55,00%) liegt hier weiterer Handlungsbedarf. Bei den derzeit promovierenden Frauen aus dem Ausland beträgt der Anteil hingegen bereits heute 60,40%. Handlungsbedarf gibt es auch im Bereich der Habilitationen. Bei den **abgeschlossenen Habilitationen** wurde der Frauenanteil zwar von 0,00% im Jahr 2009 auf 33,30% im Jahr 2013 gesteigert, die Zielvorgabe von 50,00% konnte aber nicht erreicht werden. Auch bei den **derzeitigen Habilitandinnen und Habilitanden** liegt der Frauenanteil bei nur 23,00%. Dies ist ein Bereich, in dem die Förderung durch Gleichstellungsmaßnahmen weiterhin als verstärkt erforderlich identifiziert wird. Allerdings muss für diese Gruppe beachtet werden, dass die meisten Habilitierenden Qualifikationsstellen besetzen, die mit der Einstellung als Akademische Rätin bzw. Akademischer Rat auf Zeit (a.Z.) verbunden sind. Die Anzahl der Stellen für Akademische Rätinnen bzw. Räte a.Z. liegt insgesamt an der Juristischen Fakultät bei aktuell nur sieben. Hinzu kommt, dass die Stellen immer für eine Dauer von sechs Jahren besetzt werden. Die Bemühungen um eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Habilitierenden muss unter diesen besonderen Bedingungen gesehen werden.

**Tabelle 2: Beschäftigte**

<b>Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2013)</b>	<b>gesamt</b>	<b>weiblich*</b>	<b>FA in %</b>	<b>MW 5 Jahre, FA in %</b>	<b>FA in % 2009</b>
<b>Tarifgruppe</b>					
TV-L E1 bis E3	23,00	12,00	52,00 %	61,00 %	
davon befristet	21,00	10,00	48,00 %	54,00 %	
davon Teilzeit	23,00	12,00	52,00 %	61,00 %	
TV-L E4 bis E6	19,00	19,00	100,00 %	100,00 %	
davon befristet	1,00	1,00	100,00 %	100,00 %	
davon Teilzeit	12,00	12,00	100,00 %	100,00 %	
TV-L E7 bis E9	21,00	18,00	86,00 %	85,00 %	
davon befristet	0,00	0,00	-	100,00 %	
davon Teilzeit	10,00	10,00	100,00 %	100,00 %	
TV-L E10 bis E11	1,00	0,00	0,00 %	0,00 %	
davon befristet	0,00	0,00	-	-	
davon Teilzeit	0,00	0,00	-	-	
TV-L E12 bis E13	2,00	2,00	100,00 %	100,00 %	
davon befristet	0,00	0,00	-	-	
davon Teilzeit	0,00	0,00	-	-	
TV-L E14 bis E15	-	-	-	-	
davon befristet	-	-	-	-	
davon Teilzeit	-	-	-	-	
Sonstige	4,00	1,00	25,00 %	21,00 %	
davon befristet	0,00	0,00	-	-	
davon Teilzeit	0,00	0,00	-	-	
<b>Beschäftigtengruppe</b>					
Verwaltungsdienst	32,00	31,00	97,00 %	97,00 %	
Technischer Dienst (ohne DV)	0,00	0,00	-	100,00 %	
Datenverarbeitung	0,00	0,00	-	-	

Bibliotheksdienst	35,00	18,00	51,00 %	-	
sonstige Dienste (ohne RD)	3,00	3,00	100,00 %	100,00 %	
Auszubildende	0,00	0,00	-	-	
<b>gesamt</b>	<b>70,00</b>	<b>52,00</b>	<b>74,00 %</b>	<b>80,00 %</b>	<b>86,00 %</b>

\* Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt (nicht: Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen)

Bei dem im administrativen und technischen Bereich beschäftigten Personal zeigt sich, dass der Beschäftigtenanteil in den niedriger entlohnten Tarifgruppen wesentlich höher ist als in den höher entlohnten. So sind 63 von insgesamt 70 Beschäftigten in den Tarifgruppen TV-L E1 bis E9 eingruppiert und nur 3 in den höheren Tarifgruppen TV-L E10 bis E11 bzw. TV-L E12 bis E13 (die Tarifgruppe TV-L E14 bis TV-L E15 ist gar nicht besetzt; 4 Beschäftigte sind keiner Tarifgruppe zugeordnet). Der Anteil von Frauen beträgt dabei in der am niedrigsten bezahlten Tarifgruppe etwas mehr als 50%, in den beiden darauf folgenden höher entlohnten 100% bzw. 86%. Insgesamt ist also der überwiegende Anteil der im administrativen und technischen Bereich Beschäftigten in niedrigere Tarifgruppen eingruppiert und der Frauenanteil in diesen Tarifgruppen ist eminent hoch. Allerdings sind die beiden Beschäftigten in der höheren Tarifgruppe TV-L E 12 bis E13 ebenfalls Frauen. Was noch auffällt, ist, dass der Anteil der befristet Beschäftigten ab der Tarifgruppe TV-L E4 bis E6 aufwärts gegen Null tendiert (nur eine der Beschäftigten in diesem Bereich ist befristet beschäftigt). Gleichzeitig arbeiten fast alle von diesen Tarifgruppen erfassten Beschäftigten in Teilzeit. Gleichstellungsbezogener Handlungsbedarf wird daher im Bereich der Möglichkeiten für höhere Eingruppierungen gesehen, insbesondere durch Weiterbildungsmaßnahmen mit dem Ziel einer tarifgruppenrelevanten Höherqualifizierung, sowie bei der Aufstockung von Teilzeitstellen. Aus dieser Statusgruppe wurden die unten unter Teil 3, III.1.d) und III.1.e) beschriebenen Maßnahmen gewünscht. Für weitere Anregungen ist die Fakultät sehr offen.

## II. Ergebnisse des Gleichstellungsfragebogens

Bei der Ausrichtung ihrer Gleichstellungsarbeit kann sich die Fakultät neben den statistischen Befunden auch auf die Ergebnisse der Auswertung eines Fragebogens des Gleichstellungsteams stützen (vgl. auch Teil 3, I.1.a) und b) sowie Teil 3,III. 1c)). Mit Hilfe des Fragebogens wurden im Jahr 2014 Daten u.a. über den Werdegang von Promovierenden und Habilitierenden (bereits Tätigkeit als studentische Hilfskraft; Tätigkeit nach der Promotion/Habilitation), die Promotion und Habilitation begleitende Umstände (alternative Finanzierung der Promotion bei externen Promovierenden; Betreuung von Kindern während der Qualifikationsphase) und etwaige Abbruchgründe bei den Professuren abgefragt. Die Auswertung ergibt für den abgefragten Zeitraum (von 2009-2014) folgendes Bild\*:

Insgesamt gibt bzw. gab es an der Juristischen Fakultät 619 Promotionen und 16 Habilitationen. Bei den Promovierenden waren davon 249 (ca. 40%), bei den Habilitierenden 4 Personen (25%) weiblich. Zum Zeitpunkt der Erhebung waren 221 Promotionen und 4 Habilitationen bereits abgeschlossen, 329 Promotionen und 12 Habilitationen laufend und 69 Promotionen wurden abgebrochen. Unter

---

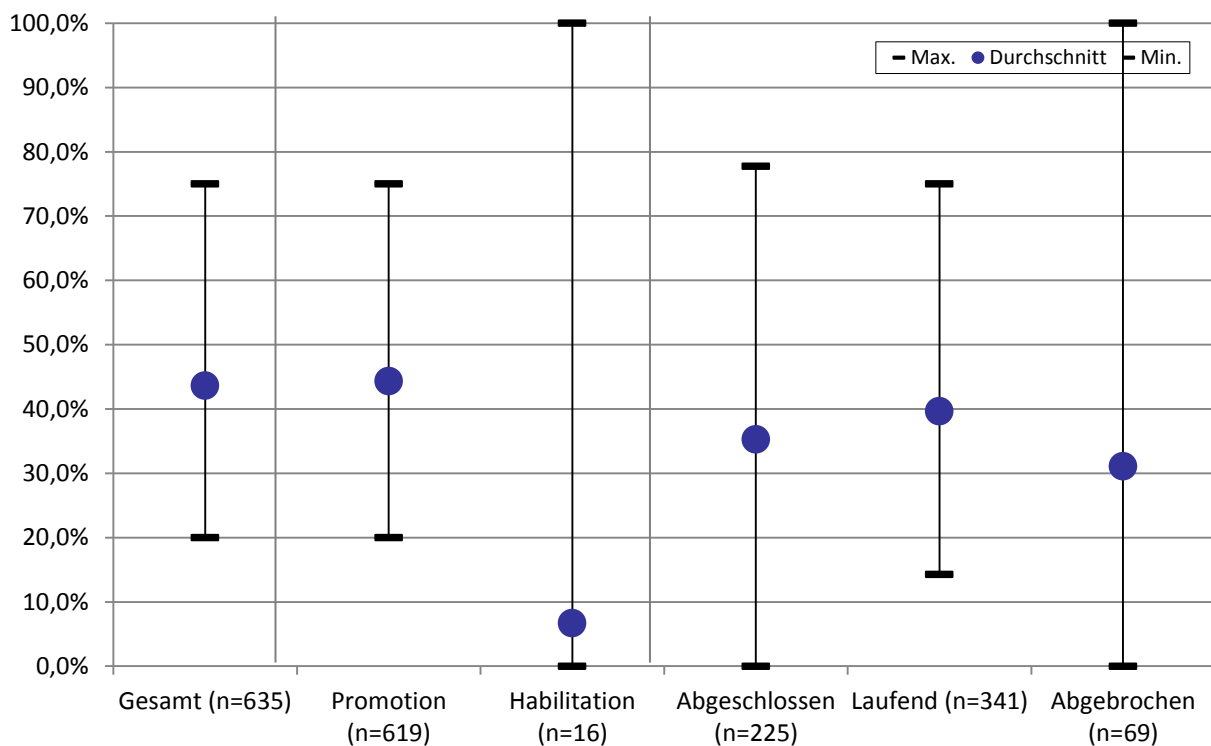
\* Bei den Ergebnissen ist zu beachten, dass die verschiedenen Professuren unterschiedlich lange bestehen und dementsprechend auch sehr unterschiedliche Fallzahlen bei den Promotionen und Habilitationen aufweisen. So weist eine Professur, die erst seit dem Jahr 2012 besteht, insgesamt die geringsten Fallzahlen mit 4 Promovierenden auf. Eine andere Professur, die dagegen schon seit 1997 an der Universität Göttingen besteht, hat bzw. hatte demgegenüber 103 Promotionen.



den abgeschlossenen Promotionen sind 86 Frauen (ca. 39%), bei den Habilitationen eine Frau (25%). Bei den laufenden Arbeiten gibt es 128 Promovendinnen (ca. 39%) und 3 Habilitandinnen (25%). Von den 69 abgebrochenen Promotionen sind 35 von Frauen (ca. 51%).

Bei der Betrachtung nach Professuren zeigt sich, dass der Frauenanteil bei Promovierenden und Habilitierenden (nicht differenziert nach Status) mit 20% an einer Professur am geringsten und mit 75% an einer Professur am höchsten ist. Der durchschnittliche Frauenanteil über alle Professuren liegt bei 43,6%. Wird hier noch einmal nach Promotion und Habilitation und dem Status der Promotion beziehungsweise Habilitation differenziert, zeigt sich das in Abbildung 1 dargestellte Bild. Auch wenn nur die Promovierenden betrachtet werden, weist eine Professur mit 20% den geringsten und die Professur mit 75% den höchsten Frauenanteil auf. Bei den Habilitierenden gibt es, schon aufgrund der geringen Fallzahlen (insgesamt nur 16 Habilitierende), nur drei Professuren, die überhaupt Habilitandinnen haben oder hatten. Der durchschnittliche Frauenanteil liegt mit 6,7% bei den Habilitationen damit auch deutlich unter dem durchschnittlichen Anteil bei Promotionen (44,3%). Bei der Differenzierung nach dem Status der Promotion beziehungsweise Habilitation zeigen sich dagegen keine großen Unterschiede. Die Anteile liegen hier alle zwischen 30% und 40%. Insgesamt zeigt sich, dass der durchschnittliche Anteil der Frauen bei keiner Gruppe über 50% liegt.

Als Gründe für den Abbruch einer Promotion geben 26,5% der Männer inhaltliche Gründe an, während bei den Frauen mit jeweils 22,9% berufliche und persönliche/gesundheitliche Gründe überwiegen.



**Abbildung 1: Anteil Frauen über alle Professuren differenziert nach Promotion/Habilitation und Status**

Ein weiteres interessantes Ergebnis ist, dass der durchschnittliche Frauenteil deutlich höher ist, wenn eine Frau die Promotionen oder Habilitationen betreut. Im Vergleich zu 43,6%, wenn nicht nach dem Geschlecht der betreuenden Person differenziert wird, liegt der durchschnittliche Anteil hier bei 59,4%, während er bei männlichen Betreuern bei 38,9% liegt.

Bei 74 Promovierenden und Habilitierenden (12%) wurde angegeben, dass diese Kinder haben. Hier von sind 46 Personen männlich (62%) und 28 weiblich (38%).

Wird die Finanzierung der Promotion beziehungsweise Habilitation betrachtet, zeigt sich, dass 65% derjenigen, die sich über eine Mitarbeit an einer Professur finanzieren, Männer sind. Auch bei einer vorherigen Tätigkeit als studentische Hilfskraft sind Männer mit 60% in der Mehrheit. Bei den sonstigen Finanzierungen geben sowohl die meisten Frauen, als auch die meisten Männer ein Stipendium an. Bei der Tätigkeit nach der Promotion beziehungsweise Habilitation geben die meisten Frauen (jeweils 20,7%) eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst (Justiz) oder als Rechtsanwältin an. Bei den Männern folgt in den häufigsten Fällen (27,5%) eine Tätigkeit als Rechtsanwalt.

## **Teil 2: Gleichstellungsorientierte Ziele**

### **I. Konzept der Gleichstellungsarbeit (qualitative Zielvorgabe)**

Im Rahmen des Gleichstellungsauftrages sieht die Fakultät ihre Aufgaben in der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf, der geschlechtersensiblen Nachwuchsförderung und dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Hierbei steht die Fakultät vor der besonderen Schwierigkeit, dass das breite Angebot an im Vergleich zur Universität nicht nur ökonomisch attraktiveren beruflichen Optionen für Juristinnen und Juristen nicht zuletzt Frauen davon abzuhalten scheint, sich an der Universität weiter zu qualifizieren. Das Endgrundgehalt von Amtsrichterinnen und Amtsrichtern (R 1) liegt bundesweit höher als das Mindestgehalt der höchsten Besoldungsgruppe für Professorinnen und Professoren (W 3). Noch stärker dürfte der Umstand der Planbarkeit der Laufbahn und die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wiegen, die bspw. gerade bei einer Stellung als Richterin oder Ministerialbeamtin unproblematisch möglich, bei einer Stellung als Professorin aber nur schwer praktisch umsetzbar ist, was mit Blick auf die Kindererziehung Frauen stärker von einer wissenschaftlichen Laufbahn abzuhalten scheint, als männliche Absolventen. So zeigt u. U. der starke Zuwachs an Richterinnen (auch an Obergerichten), dass gerade auch sehr gut qualifizierte Frauen vielfach berufliche Positionen anstreben, die ihnen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen scheinen. Es ist der Juristischen Fakultät gerade auch im Vergleich zu anderen Juristischen Fakultäten in Deutschland in den letzten Jahren zwar gelungen, mehrere Frauen auf Professuren zu berufen (Höffler, Kroppenberg, Seibert-Fohr) bzw. zu halten (Langenfeld). Gleichwohl zeigt die Bestandsaufnahme mit Blick auf die im Vergleich zur Zahl der Studentinnen immer noch relativ geringere Zahl von Wissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen nach wie vor Handlungsbedarf. Die Juristische Fakultät versucht daher mit zahlreichen Maßnahmen und Projekten – die auf allen Stufen des üblichen Kaskadenmodells (Neuimmatrikulierte, Studierende, Absolventinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen) ansetzen – auf eine Beseitigung der noch bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Promotionen, aber vor allem bei den Habilitationen und Professuren hinzuwirken. Mit diesem Konzept strebt die Juristische Fakultät an, mehr Frauen in die jeweils höheren Qualifikationsstu-

fen zu überführen. Die Verwirklichung der verschiedenen Projekte und Maßnahmen obliegt der gesamten Fakultät, insbesondere jedoch dem Dekanat und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgaben jeweils für die Amtszeit von zwei Jahren wahr. Für das Amt können alle Mitglieder der Juristischen Fakultät kandidieren. Die Gleichstellungsbeauftragte wird dann von der zweijährlich stattfindenden Gleichstellungsvollversammlung der Fakultät vorgeschlagen und vom Fakultätsrat ernannt. Seit dem 1. November 2013 wird die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten an der Juristischen Fakultät nicht mehr von einer Gleichstellungsbeauftragten und mehreren Stellvertreterinnen, sondern von einem Team aus Mitgliedern verschiedener Qualifikationsstufen (seit 01.11.2015 bestehend aus Professorin Dr. Katrin Höffler, Akademische Rätin Dr. Pia Lange und wissenschaftliche Hilfskräfte Florina Nessmann, Uta Nolte und Céline Wenhold) wahrgenommen und durch studentische Hilfskräfte in ihrer Tätigkeit unterstützt.

Die Fakultät stellt dem Gleichstellungsteam für dessen Tätigkeit ein in diesem Jahr umfassend neu ausgestattetes Dienstzimmer zur Verfügung. Das von der Fakultät für die Gleichstellungsarbeit darüber hinaus aufgewendete Budget beträgt im laufenden Jahr:

- 3.100 € an Hilfskraftmitteln im Umfang von 20 studentischen Hilfskraftstunden pro Monat,
- 10.000 € an Mitteln für ein Mentoring-Programm und
- 3.000 € an Mitteln für die Unterstützung von sonstigen Projekten zur Gleichstellung.

Neben der maßnahmenbezogenen Gleichstellungsarbeit nimmt das Gleichstellungsteam an allen Gremiensitzungen der Fakultät aktiv teil. Die Arbeit des Gleichstellungsteams findet in enger Kooperation und Abstimmung mit dem Dekanat, dem Fakultätsreferenten und dem Studienbüro der Juristischen Fakultät statt.

## II. Quantitative Zielvorgaben bis 2021

Auf Basis des Leitgedankens des im Rahmenplan Gleichstellung der Georg-August-Universität (Amtliche Mitteilungen vom 28.03.2008) verankerten Kaskadenprinzips und unter Berücksichtigung der Zielvereinbarung 2014-2018 zwischen der Universität und dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK), von Dezember 2014, strebt die Juristische Fakultät für den Zeitraum bis 2021 eine Erhöhung des Frauenanteils in den mit gleichstellungsbezogenen Handlungsbedarf identifizierten Qualifikationsstufen wie folgt an:

<b>Qualifikationsstufe</b>	<b>Frauenanteil im Jahr 2014</b>	<b>angestrebter Frauenanteil im Jahr 2021</b>
studentische Hilfskräfte	50,60 %	50 %
wissenschaftliche Hilfskräfte	48,80 %	52 %
wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter	42,31 %	50 %
Akademische Rätinnen/Räte	20,00 %	30 %
Professuren	19,20 %	23 %
Promovierende	43,00 %	50 %
Habilitierende	23,01 %	30 %

## Teil 3: Maßnahmenkatalog

### I. Abgeschlossene Maßnahmen und Projekte und ihre Wirkungen

#### 1. Personalentwicklung / Nachwuchsförderung

<b>a) Gleichstellungsfragebogen – Befragung der Professorinnen und Professoren zu ihren Promovierenden und Habilitierenden</b>	
<b>Ausgangslage</b>	weiterhin relativ geringer Frauenanteil bei den Professuren (19,20%) und abgeschlossenen Habilitationen (33,30%) im Vergleich zum Frauenanteil bei den Studierenden (51,80%) und Absolventinnen/Absolventen (55,00%); Unkenntnis über die Gründe hierfür
<b>Ziel</b>	bessere Nachvollziehbarkeit der Beweggründe für und wider eine wissenschaftlichen Karriere bzw. über die Werdegänge junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler; Eruiierung der Gründe, die ausschlaggebend sind, wenn Frauen ihre Promotion abbrechen oder sich nach erfolgreichem Abschluss einer Promotion gegen eine weitere wissenschaftliche Karriere entscheiden; Möglichkeit zur Selbstreflexion für die Professuren; Impulswirkung für etwaige Maßnahmen innerhalb der Professuren
<b>Zielgruppe</b>	Professuren, Fakultät
<b>Inhalt</b>	mit Hilfe eines Fragebogens wurden im Jahr 2014 Daten u.a. über den Werdegang von Promovierenden und Habilitierenden (bereits Tätigkeit als studentische Hilfskraft; Tätigkeit nach der Promotion / Habilitation), die Promotion und Habilitation begleitende Umstände (alternative Finanzierung der Promotion bei externen Promovierenden; Betreuung von Kindern während der Qualifikationsphase) und etwaige Abbruchgründe bei den Professuren abgefragt
<b>Laufzeit</b>	10/2014
<b>bisherige Wirkung</b>	Daten über die jeweiligen Promovierenden und Habilitierenden konnten erstmals systematisch von allen Professorinnen und Professoren erhoben werden
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	für die Auswertung der Fragebögen 744,50 Euro
<b>Finanzierungsquelle</b>	von der Fakultät zur Verfügung gestellter Etat des Gleichstellungsteams
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Gleichstellungsteam

<b>b) Gleichstellungsfragebogen – Rückmeldung an die Professuren über die Ergebnisse</b>	
<b>Ausgangslage</b>	weiterhin relativ geringer Frauenanteil bei den Professuren (19,20%) und abgeschlossenen Habilitationen (33,30%) im Vergleich zum Frauenanteil bei den Studierenden (51,80%) und Absolventinnen/Absolventen (55,00%)
<b>Ziel</b>	Überblick über Situation der eigenen Promovierenden und Habilitierenden, Vermeidung zukünftiger Promotions- und Habilitationsabbrüche
<b>Zielgruppe</b>	Professuren, Fakultät
<b>Inhalt</b>	Information der Professorinnen und Professoren über die Ergebnisse der Auswertung des Gleichstellungsfragebogens
<b>Laufzeit</b>	04/2015
<b>bisherige Wirkung</b>	Erkenntnisgewinn, z.T. Impulswirkung
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	für die Auswertung der Fragebögen 744,50 Euro

<b>Finanzierungsquelle</b>	von der Fakultät zur Verfügung gestellter Etat des Gleichstellungsteams
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Gleichstellungsteam

<b>c) Besondere Berücksichtigung der Promotionen und Habilitationen von Frauen bei LOM Forschung</b>	
<b>Ausgangslage</b>	weiterhin relativ geringer Frauenanteil bei den Promovierenden (43,00%), den Habilitierenden (23,01%) und den abgeschlossenen Habilitationen (33,30%) im Vergleich zum Frauenanteil bei den Studierenden (51,80%) und Absolventinnen/Absolventen (55,00%)
<b>Ziel</b>	Steigerung des Anteils von Frauen bei den Promovierenden und bei den Habilitierenden
<b>Zielgruppe</b>	Professuren
<b>Inhalt</b>	bei der leistungsorientierten Mittelvergabe werden Promotionen und Habilitationen von Frauen mit einem höheren Punktwert berücksichtigt als die von Männern
<b>Laufzeit</b>	2011-2014
<b>bisherige Wirkung</b>	seit 2009 erfolgte Steigerung des Frauenanteils bei den abgeschlossenen Promotionen (von 36,20% auf 54,10%) und den abgeschlossenen Habilitationen (von 0,00% auf 33,30%); direkter Zusammenhang mit der Maßnahme allerdings fraglich; LOM Forschung wurde an der Fakultät aufgrund der absolut, wie auch relativ zum bürokratischen Aufwand insgesamt als gering empfundenen Anreizwirkung Ende 2014 mit Wirkung zum 01.01.2015 abgeschafft
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Professuren, von denen die Daten in das LOM-System eingegeben wurden

## 2. Forschung

<b>Historische Geschlechterforschung: Ausstellung „Juristinnen in der DDR“</b>	
<b>Ausgangslage</b>	in der DDR-Justiz war der Frauenanteil im Vergleich mit anderen Staaten sehr hoch (ca. 40% im Jahr 1989)
<b>Ziel</b>	Auseinandersetzung mit der Frage, ob Frauen trotz ihres weltweit einzigartig hohen Frauenanteils tatsächlich gleichberechtigt in der DDR-Justiz waren; Ermunterung zu Forschungen über die Frage, welche Rolle (das weibliche) Geschlecht für die berufliche Identität spielt
<b>Zielgruppe</b>	Studierende; alle Interessierte
<b>Inhalt</b>	Ausstellung, die sich in zehn Ausstellungstafeln zum einen mit dem Status des Rechts in der DDR, der Rolle der Juristinnen und Juristen im DDR-Rechtssystem, der juristischen Ausbildung usw. befasste und zum anderen auf zwölf weiteren Tafeln zwölf Juristinnen aus drei Generationen (Generation mit bürgerlichem Hintergrund aus der Gründungszeit der DDR; DDR-Generation im Kalten Krieg; Generation der Wendezeit mit geteiltem Berufsleben in der DDR und im wiedervereinten Deutschland) portraitierte
<b>Laufzeit</b>	14.02.2014 bis 14.03.2014
<b>bisherige Wirkung</b>	die Ausstellung brachte insbesondere weibliche Studierende der Rechtswissenschaften mit älteren praktisch tätigen Juristinnen aus Göttingen in beson-

	derer Weise ins Gespräch: anlässlich der Ausstellungseröffnung und während der Führungen durch die Ausstellung wurde sowohl über die Verantwortung von gesellschaftlichen Eliten in autoritären staatlichen Zusammenhängen im Allgemeinen diskutiert als auch über das Selbstverständnis von weiblichen Funktionsträgern auf dem Gebiet der Rechtspflege im Besonderen; der Austausch mit Zeitzeuginnen schärfte bei den Studierenden das Bewusstsein für ihre Rolle als weibliche Juristin in einer nach wie vor männlich geprägten juristischen Berufswelt und ermöglichte so einen aufgeklärten Umgang mit der eigenen professionellen Identität; im anschließenden Seminar „Pionierinnen: Juristinnen in Deutschland 1880-2000“ im Sommersemester 2014 wurde diesem Bewusstwerdungsprozess ein institutioneller Rahmen gegeben
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	ca. 900,- Euro
<b>Finanzierungsquelle</b>	Fakultätsetat (600,- Euro) und Gleichstellungsbüro der Universität (300,- Euro)
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Institut für Rechtsgeschichte, Rechtsphilosophie und Rechtsvergleichung (Lehrstühle Kroppenberg und Schumann) gemeinsam mit dem Deutschen Juristinnenbund (djb), Ortsgruppe Göttingen

## II. Laufende Maßnahmen und Projekt und ihre Wirkungen

### 1. Institutionelle Struktur der Gleichstellungsarbeit

<b>Gleichstellungsteam</b>	
<b>Ausgangslage</b>	bis 10/2013 wurde die Gleichstellungsarbeit an der Fakultät durch eine Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin geleistet; diese stammten häufig aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im MTV-Bereich und der Gruppe der Studierenden; zuletzt zeigte sich, insbesondere in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, dass es von Vorteil wäre, wenn nicht nur diese beiden Gruppen in der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten direkt vertreten wären
<b>Ziel</b>	Repräsentation möglichst vieler Qualifikationsstufen in der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten
<b>Zielgruppe</b>	Fakultät insgesamt
<b>Inhalt</b>	Funktion der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät wird nicht mehr von einer Gleichstellungsbeauftragten und einer Stellvertreterin, sondern von einem aus Mitgliedern verschiedener Qualifikationsstufen zusammengesetzten Gleichstellungsteam wahrgenommen
<b>Laufzeit</b>	kontinuierlich seit 11/2013
<b>bisherige Wirkung</b>	im Gleichstellungsteam der Juristischen Fakultät sind derzeit (seit 01.11.2015) eine Professorin, eine Akademische Rätin und drei wissenschaftliche Hilfskräfte vertreten
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Dekanin/Dekan

## 2. Personalentwicklung / Nachwuchsförderung

<b>a) Ermutigung von Frauen zu einer Bewerbung als studentische Hilfskraft</b>	
<b>Ausgangslage</b>	bei den studentischen Hilfskräften beträgt der Frauenanteil 50,60%, doch auf den nachfolgenden Qualifikationsstufen sinkt er kontinuierlich ab (wissenschaftliche Hilfskräfte 48,80%; wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter 42,31; Akademische Rätinnen/Räte 20,00%, Professuren 19,20%)
<b>Ziel</b>	Halten des Frauenanteils bei den studentischen Hilfskräften bereits in den Anfangssemestern, um eine breite Basis für den wissenschaftlichen Qualifikationsweg zu erhalten; konkret: Halten des Frauenanteils bei den studentischen Hilfskräften auf 50% bis 2021
<b>Zielgruppe</b>	Studentinnen
<b>Inhalt</b>	Ermutigung zu einer Bewerbung durch mündliche Ansprache in Vorlesungen und Begleitkollegs und den regelmäßig verwendeten Ausschreibungstext
<b>Laufzeit</b>	kontinuierlich
<b>bisherige Wirkung</b>	seit 2009 erfolgte Steigerung des Frauenanteils insbesondere bei den wissenschaftlichen Hilfskräften (von 37,00 % auf 48,80%) und den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern (von 27,27% auf 42,31%)
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	die einzelnen Professuren auf Anregung des Gleichstellungsteams

<b>b) Veranstaltungsreihe „Berufsbilder für Juristinnen und Juristen“</b>	
<b>Ausgangslage</b>	weiterhin relativ geringer Frauenanteil bei den Professuren (19,20%) und Habilitierenden (23,01%) im Vergleich zum Frauenanteil bei den Studierenden (51,80%) und Absolventinnen/Absolventen (55,00%)
<b>Ziel</b>	frühzeitiges Aufzeigen einer beruflichen Orientierung; Ermutigung dazu, Leitungspositionen anzustreben; Sichtbarmachen von erfolgreichen Juristinnen; Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren auf 23% und bei den Habilitierenden auf 30% bis 2021
<b>Zielgruppe</b>	Studentinnen
<b>Inhalt</b>	in der Veranstaltung werden den Studierenden erfolgreiche weibliche Vorbilder präsentiert (Anwältin, Richterin/Staatsanwältin, Verbandsjuristin, Professorin, OLG-Präsidentin, Richterin des BVerfG)
<b>Laufzeit</b>	kontinuierlich
<b>bisherige Wirkung</b>	seit 2009 erfolgte Steigerung des Frauenanteils bei den abgeschlossenen Habilitationen (von 0,00% auf 33,30%) und Professuren (von 12,50% auf 19,20%)
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	1000,- Euro jährlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	von der Fakultät zur Verfügung gestellter Etat des Gleichstellungsteams
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Gleichstellungsteam

<b>c) Informationsveranstaltung „Frauen an die Doktorhüte“</b>	
<b>Ausgangslage</b>	weiterhin relativ geringer Frauenanteil bei den Promovierenden (43,00%) im Vergleich zum Frauenanteil bei den Studierenden (51,80%) und den Absolven-

	tinnen/Absolventen (55,00%)
<b>Ziel</b>	Ermutigung zur Aufnahme einer Promotion; Steigerung des Frauenanteils bei den Promovierenden auf 50% bis 2021
<b>Zielgruppe</b>	Studentinnen, Absolventinnen
<b>Inhalt</b>	in der in Kooperation mit der Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG) durchgeführten Veranstaltung schildern junge Wissenschaftlerinnen ihre Erfahrungen über Ablauf und Förderungsmöglichkeiten während der Promotionsphase
<b>Laufzeit</b>	kontinuierlich
<b>bisherige Wirkung</b>	seit 2009 erfolgte Steigerung des Frauenanteils bei den abgeschlossenen Promotionen (von 36,20% auf 54,10%)
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	1000,- Euro jährlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	von der Fakultät zur Verfügung gestellter Etat des Gleichstellungsteams
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Gleichstellungsteam

<b>d) Dorothea Schlözer-Stipendienprogramm der Universität</b>	
<b>Ausgangslage</b>	weiterhin relativ geringer Frauenanteil bei den Promovierenden (43,00%) und Habilitierenden (23,01%) im Vergleich zum Frauenanteil bei den Studierenden (51,80%) und Absolventinnen/Absolventen (55,00%)
<b>Ziel</b>	Förderung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen; Steigerung des Frauenanteils bei den Habilitierenden auf 30% bis 2021
<b>Zielgruppe</b>	bislang Doktorandinnen und Habilitandinnen, künftig nur noch Habilitandinnen
<b>Inhalt</b>	Vergabe von Stipendien an exzellente Wissenschaftlerinnen
<b>Laufzeit</b>	kontinuierlich
<b>bisherige Wirkung</b>	es wurden in der Vergangenheit bereits zwei Promotions- sowie ein Forschungsstipendium an Doktorandinnen bzw. eine Habilitandin der Juristischen Fakultät vergeben
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotionsstipendium von 10/2009 bis 12/2012: Höhe der Mittel insgesamt 35.402,- Euro, Anteil der Fakultät (30% der Gesamtsumme) 10.620,60 Euro</li> <li>• Forschungsstipendium von 10/2009 bis 09/2012: Höhe der Mittel insgesamt 75.591,- Euro, Anteil der Fakultät (30% der Gesamtsumme) 22.677,30 Euro</li> <li>• Promotionsstipendium von 10/2012 bis voraussichtlich 09/2015: Höhe der Mittel insgesamt 43.308,- Euro, Anteil der Fakultät (30% der Gesamtsumme) 12.992,40 Euro</li> </ul>
<b>Finanzierungsquelle</b>	Fakultätsetat
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	das Dekanat informiert über die Möglichkeit der Aufnahme in das Stipendienprogramm; die Vergabe der Stipendien erfolgt durch das Präsidium auf Empfehlung der Vergabekommission des Programms

### 3. Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

<b>a) Ausschreibung von Hilfskraftstellen</b>	
<b>Ausgangslage</b>	bei den studentischen Hilfskräften beträgt der Frauenanteil 50,60%, doch auf den nachfolgenden Qualifikationsstufen sinkt er kontinuierlich ab (wissen-



	schaftliche Hilfskräfte 48,80%; wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter 42,31; Akademische Rätinnen/Räte 20,00%, Professuren 19,20%)
<b>Ziel</b>	geschlechtergerechte Verteilung bei der Besetzung von Hilfskraftstellen; Steigerung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Hilfskräften auf 52% und Halten des Frauenanteils bei den studentischen Hilfskräften auf 50% bis 2021
<b>Zielgruppe</b>	Studierende
<b>Inhalt</b>	mindestens fakultätsöffentliche Ausschreibung von Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte
<b>Laufzeit</b>	kontinuierlich
<b>bisherige Wirkung</b>	seit 2009 erfolgte Steigerung des Frauenanteils bei den studentischen Hilfskräften (von 50,00% auf 50,60%) und bei den wissenschaftlichen Hilfskräften (von 37,00 % auf 48,80%)
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Professuren

<b>b) Ausschreibung aller übrigen Stellen</b>	
<b>Ausgangslage</b>	bei den studentischen Hilfskräften beträgt der Frauenanteil 50,60%, doch auf den nachfolgenden Qualifikationsstufen sinkt er kontinuierlich ab (wissenschaftliche Hilfskräfte 48,80%; wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter 42,31%; Akademische Rätinnen/Räte 20,00%)
<b>Ziel</b>	geschlechtergerechte Verteilung bei der Besetzung von Stellen; Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen; Halten des Frauenanteils bei den studentischen Hilfskräften auf 50%, Steigerung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Hilfskräften auf 52%, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern auf 50% und bei den Akademischen Rätinnen/Räten auf 30% bis 2021
<b>Zielgruppe</b>	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter aller Qualifikationsstufen
<b>Inhalt</b>	mindestens hochschulöffentliche Ausschreibung aller Stellen, die keine Hilfskraftstellen sind
<b>Laufzeit</b>	kontinuierlich
<b>bisherige Wirkung</b>	seit 2009 erfolgte Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal (insgesamt, ohne Professuren, von 42,20% auf 47,48%; bei den studentischen Hilfskräften von 50,00% auf 50,60%; bei den wissenschaftlichen Hilfskräften von 37,00% auf 48,80%; bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern von 27,27% auf 42,31%; bei den Akademischen Rätinnen/Räten unverändert 20,00%)
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Professuren, Dekanat (Personalverwaltung)

<b>c) Inhalt des Ausschreibungstextes</b>	
<b>Ausgangslage</b>	bei den studentischen Hilfskräften beträgt der Frauenanteil 50,60%, doch auf

	den nachfolgenden Qualifikationsstufen sinkt er kontinuierlich ab (wissenschaftliche Hilfskräfte 48,80%; wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter 42,31%; Akademische Rätinnen/Räte 20,00%, Professuren 19,20%)
<b>Ziel</b>	geschlechtergerechte Verteilung bei der Besetzung von Stellen; Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen; Halten des Frauenanteils bei den studentischen Hilfskräften auf 50%, Steigerung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Hilfskräften auf 52%, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern auf 50% und bei den Akademischen Rätinnen/Räten auf 30% bis 2021
<b>Zielgruppe</b>	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter aller Qualifikationsstufen
<b>Inhalt</b>	im Ausschreibungstext (auch im Falle von Neuberufungen) Hinweis auf bestehende Unterrepräsentation von Frauen und ausdrücklich Aufforderung zur Bewerbung von Frauen; der Absatz in den Stellenausschreibungen soll möglichst wie folgt lauten: "Die Universität Göttingen strebt in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Sie versteht sich zudem als familienfreundliche Hochschule und fördert die Vereinbarkeit von Wissenschaft/Beruf und Familie. Schwerbehinderte Menschen werden bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt."
<b>Laufzeit</b>	kontinuierlich
<b>bisherige Wirkung</b>	bereits erfolgte Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal (insgesamt, ohne Professuren, von 42,20% auf 47,48%; bei den studentischen Hilfskräften von 50,00% auf 50,60%; bei den wissenschaftlichen Hilfskräften von 37,00% auf 48,80%; bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern von 27,27% auf 42,31%; bei den Akademischen Rätinnen/Räten unverändert 20,00%)
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Gleichstellungsteam

<b>d) Verzicht auf Ausschreibung nur in Ausnahmefällen</b>	
<b>Ausgangslage</b>	bei den studentischen Hilfskräften beträgt der Frauenanteil 50,60%, doch auf den nachfolgenden Qualifikationsstufen sinkt er kontinuierlich ab (wissenschaftliche Hilfskräfte 48,80%; wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter 42,31%; Akademische Rätinnen/Räte 20,00%, Professuren 19,20%)
<b>Ziel</b>	geschlechtergerechte Verteilung bei der Besetzung von Stellen; Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen; Halten des Frauenanteils bei den studentischen Hilfskräften auf 50%, Steigerung des Frauenanteils bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften auf 52%, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern auf 50% und bei den Akademischen Rätinnen/Räten auf 30% bis 2021
<b>Zielgruppe</b>	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter aller Qualifikationsstufen
<b>Inhalt</b>	ausdrücklicher Hinweis an Lehrstühle, dass Verzicht auf Ausschreibung und kurze Befristungsdauer von Verträgen nur in substantiiert begründeten Ausnahmefällen und unter frühzeitiger Hinzuziehung des Gleichstellungsteams möglich
<b>Laufzeit</b>	kontinuierlich

<b>bisherige Wirkung</b>	bereits erfolgte Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal (insgesamt, ohne Professuren, von 42,20% auf 47,48%; bei den studentischen Hilfskräften von 50,00% auf 50,60%; bei den wissenschaftlichen Hilfskräften von 37,00% auf 48,80%; bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern von 27,27% auf 42,31%; bei den Akademischen Rätinnen/Räten unverändert 20,00%)
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Gleichstellungsteam

#### 4. Studienbedingungen

<b>Rhetorik-Kurs „Frauen sprechen anders? – Gespräche führen und Vorträge halten“</b>	
<b>Ausgangslage</b>	in der juristischen Berufspraxis sind rhetorische Grundfertigkeiten unerlässlich; es bestehen Unterschiede in der Gesprächsführung durch Frauen und durch Männer
<b>Ziel</b>	Erarbeitung eines verbesserten Vortragsstils, Förderung eines selbstbewussten Auftretens bei Diskussionen und in Gremien, allgemeine Verbesserung der sprachlichen und persönlichen Ausdrucksfähigkeit und somit des Durchsetzungsvermögens; Ausweitung des Angebotsturnus' auf einmal pro Semester
<b>Zielgruppe</b>	Studierende
<b>Inhalt</b>	in dem speziell auf geschlechtsspezifische Gesprächsunterschiede ausgerichteten Kurs wird vermittelt, wie Gespräche geführt und Vorträge gehalten werden
<b>Laufzeit</b>	seit 05/2010 einmal jährlich
<b>bisherige Wirkung</b>	der Kurs ist regelmäßig ausgebucht
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	ca. 1520,- Euro
<b>Finanzierungsquelle</b>	in der Vergangenheit aus Studiengebühren, jetzt aus Studienqualitätsmitteln
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Dekanat in enger Zusammenarbeit mit dem Studienbüro

#### 5. Lehre und Forschung

<b>a) Geschlechterforschung im Rahmen juristischer Forschungsarbeiten</b>	
<b>Ausgangslage</b>	es gibt zahlreiche juristische Fragestellungen, in denen geschlechterspezifische Strukturen eine Rolle spielen
<b>Ziel</b>	Erhöhung der Genderkompetenz
<b>Zielgruppe</b>	Fachöffentlichkeit, Promovierende
<b>Inhalt</b>	<u>Kroppenberg:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Contested Kinship. Normierungsprozesse und -praktiken von Verwandtschaft und Geschlecht“, Teil- und Pilotprojekt Rechtswissenschaft: „Techniken des ‚Verwandt-Machens‘: Adoption zwischen Reproduktion und sozialer Elternschaft, Antrag im Rahmen des Förderprogramms „Geschlecht – Macht – Wissen. Genderforschung in Niedersachsen“ beim Nds. MWK (Antrag leider nicht erfolgreich)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interdisziplinäre Kooperation in der (historischen) Geschlechterforschung im Göttinger Centrum für Geschlechterforschung (GCG) der Universität Göttingen</li> </ul> <p><u>Langenfeld:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlecht – kein Thema mehr für das Recht?, DVBl. S. 1019-1028, 2010</li> <li>• Kommentierung des Art. 157 AEUV (Gleichbehandlung von Mann und Frau), in: Grabitz/Hilf/Nettesheim (Hrsg.), Das Recht der Europäischen Union, 44. EL, 2011</li> <li>• Neukomentierung von Art. 3 Abs. 2 und 3 GG (wird erscheinen in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar), projektierte Abschluss Frühjahr 2015</li> <li>• Betreuung der Dissertation „Die Stellung der Frau in der afghanische Verfassungsordnung im Spannungsverhältnis zwischen islamischem Recht und Völkerrecht“ (abgeschlossen 2013)</li> </ul> <p><u>Coester-Waltjen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlecht – Kein Thema mehr für das Recht?, JZ 2010, 852 ff.</li> </ul> <p><u>Ambos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betreuung der Dissertation „Geschlechtsspezifische Verbrechen in bewaffneten Konflikten und ihre Verfolgung durch das Völkerstrafrecht – Eine Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung des Verfahrensrechts“</li> </ul> <p><u>Jehle:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betreuung der Dissertation „Betrachtung zum Jugendstrafvollzug an besonders jungen Gefangenen, Ausländern und Aussiedlern sowie weiblichen Inhaftierten“ (abgeschlossen 2012)</li> <li>• Betreuung der Dissertation „Straffällige Frauen – Eine empirische Untersuchung der Strafzumessung und Rückfälligkeit“ (abgeschlossen 2012)</li> </ul> <p><u>Mann:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betreuung der Dissertation „Frauenrechte: Die internationalen Konventionen, die Sharia - Vorbehalte und die Reformen in der islamischen Welt“</li> </ul> <p><u>Martinez:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betreuung der Dissertation „Mittelbare Diskriminierung der Frau im landwirtschaftlichen Familien- und Erbrecht“</li> </ul> <p><u>Schumann:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betreuung der Dissertation „Mutter- und Vaterbilder im Familienrecht des BGB 1900-2010“ (abgeschlossen 2013)</li> </ul> <p><u>Seibert-Fohr:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betreuung der Dissertation „Transsexualität im System der Grund- und Menschenrechte: Eine kritische Analyse der deutschen und europäischen Rechtsprechungsentwicklung“</li> </ul>
<b>Laufzeit</b>	kontinuierlich
<b>bisherige Wirkung</b>	Erkennen von / Auseinandersetzung mit geschlechterspezifischen Strukturen im Kontext juristischer Fragestellungen
<b>veranschlagte Höhe</b>	keine gesonderten Mittel erforderlich

<b>der Mittel</b>	
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	die jeweiligen Professuren

<b>b) Geschlechterforschung im Rahmen juristischer Lehre</b>	
<b>Ausgangslage</b>	es gibt zahlreiche juristische Fragestellungen, in denen geschlechterspezifische Strukturen eine Rolle spielen
<b>Ziel</b>	Erhöhung der Genderkompetenz
<b>Zielgruppe</b>	Studierende
<b>Inhalt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminar „Pionierinnen: Juristinnen in Deutschland 1880-2000“ (Kroppenberg, Sommersemester 2014)</li> <li>• Behandlung von Aspekten der Geschlechterforschung in juristischen Vorlesungen z.B. im Familienrecht, in der Kriminologie (u.a. Frauenkriminalität), im Staatsrecht (u.a. Art. 3 Abs.2 und 3 GG), im Wirtschaftsrecht (u.a. Frauenquote in Aufsichtsräten), im Arbeitsrecht (u.a. Teilzeit als vor allem von Frauen wahrgenommene Beschäftigungsform)</li> <li>• extracurriculare Lehre im Fach Legal Gender Studies (2 SWS, ab Sommersemester 2015) (Kroppenberg)</li> </ul>
<b>Laufzeit</b>	kontinuierlich
<b>bisherige Wirkung</b>	Erkennen von / Auseinandersetzung mit geschlechterspezifischen Strukturen im Kontext juristischer Fragestellungen
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	die jeweiligen Professuren

## 6. Gender&Diversity in Studium und Lehre

<b>Projekt „Brückenschlag“</b>	
<b>Ausgangslage</b>	Studieninteressierten, die als erste aus ihrer Familie ein Studium aufnehmen wollen, bzw. Studienanfängerinnen/Studienanfängern und Studierenden, die sich als erste aus ihrer Familie für ein Studium entschieden haben, fehlen oft im Hochschulsystem erfahrene Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner für Fragen, die außerhalb des Spektrums der institutionalisierten Studienberatung liegen, was zu Hemmungen und Berührungängsten im universitären Studienalltag führen kann
<b>Ziel</b>	Abbau von möglichen Schwellenängsten, Stärkung von Motivation und Selbstvertrauen für eine Studienaufnahme; Beratung zu Themen wie der Beantragung von Stipendien oder zum Berufseinstieg
<b>Zielgruppe</b>	Studierende und Studienanfängerinnen und -anfänger der ersten Generation
<b>Inhalt</b>	im Rahmen eines Mentoring-Angebotes geben im Hochschulsystem erfahrene Mentorinnen/Mentoren Studierenden nicht-akademischer Herkunft Rat und Hilfestellung in Fragen der Studienorganisation; die offenen Beratungsangebote der zentralen universitätsweiten Koordinierungsstelle des Projektes stellen darüber hinaus Angebote wie eine Stipendienberatung und Hilfestellung rund

	um den Berufseinstieg zur Verfügung
<b>Laufzeit</b>	Beratungsangebote der zentralen universitätsweiten Koordinierungsstelle des Projektes kontinuierlich; Mentoring-Angebot an der Fakultät seit Wintersemester 2014/15 kontinuierlich
<b>bisherige Wirkung</b>	die Beratungsangebote werden regelmäßig auch von Studierenden der Juristischen Fakultät wahrgenommen; das Mentoring-Angebot nimmt derzeit eine Studierende der Fakultät wahr
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel (der Fakultät) erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Professor Dr. Mann, wissenschaftlicher Mitarbeiter Kreuz

## 7. Vereinbarkeit von Familie und Studium sowie Familie und Beruf

<b>a) Eltern-Kind-Zusatzstipendium</b>	
<b>Ausgangslage</b>	das Nebeneinander von Kinderbetreuung, Erwerbstätigkeit durch Mitarbeit an einem Lehrstuhl und wissenschaftlicher Weiterqualifikation stellt eine besondere, insbesondere zeitliche wie finanzielle, Herausforderung dar
<b>Ziel</b>	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
<b>Zielgruppe</b>	wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (ggf. auch Mitarbeiter) mit Kindern
<b>Inhalt</b>	durch das Stipendium wird die tatsächlich gearbeitete Arbeitszeit (von einer viertel Stelle) zu einer halben Stelle aufgestockt; Laufzeit des Stipendiums in der Regel 12 Monate, mit der Möglichkeit einer Verlängerung
<b>Laufzeit</b>	seit 2011
<b>bisherige Wirkung</b>	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stipendium von 10/2010 bis 09/2011: insgesamt 12.055,- Euro</li> <li>• Stipendium von 10/2010 bis 03/2012: insgesamt 11.880,- Euro</li> <li>• Stipendium von 10/2011 bis 09/2012: insgesamt 7.648,20 Euro</li> <li>• Stipendium von 03/2013 bis 05/2014: insgesamt 10.018,05 Euro</li> <li>• Stipendium von 03/2013 bis 04/2014 (mit 2-monatiger Unterbrechung wegen Elternzeit): insgesamt 8.014,44 Euro</li> </ul>
<b>Finanzierungsquelle</b>	Fakultätsetat
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Dekanat, Fakultätsrat

<b>b) Kinderbetreuung in der Examensvorbereitung</b>	
<b>Ausgangslage</b>	die Zeit der Examensvorbereitung ist eine arbeitsintensive Phase, in der häufig erhöhter Bedarf an Kinderbetreuungsangeboten (auch außerhalb der Regelbetreuungszeiten) besteht
<b>Ziel</b>	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium
<b>Zielgruppe</b>	Studierende mit Kindern
<b>Inhalt</b>	Information über vorhandene Kinderbetreuungsangebote an Studierende in der Examensvorbereitung insbesondere durch Flyer und Plakate
<b>Laufzeit</b>	kontinuierlich
<b>bisherige Wirkung</b>	Sichtbarkeit des Angebotes
<b>veranschlagte Höhe</b>	bisher einmalig 1500,- Euro

<b>der Mittel</b>	
<b>Finanzierungsquelle</b>	Studienqualitätsmittel
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Gleichstellungsbüro der Universität

<b>c) Flexible Bearbeitungs- bzw. Abgabezeiten im Examensklausurenkurs</b>	
<b>Ausgangslage</b>	der Examensklausurenkurs findet als Präsenzkurs samstagsvormittags statt; samstagsvormittags stehen Betreuungsangebote für Kinder in Kindergärten, Kindertagesstätten usw. in der Regel nicht zur Verfügung
<b>Ziel</b>	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium
<b>Zielgruppe</b>	Studierende mit Kindern
<b>Inhalt</b>	Ermöglichung flexibler Bearbeitungs- bzw. Abgabezeiten im Examensklausurenkurs für Studierende, die Kinder betreuen; die Studierenden vereinbaren mit der die jeweilige Klausur stellenden Professur bei Bedarf eine gesonderte Bearbeitungs- und Abgabezeit
<b>Laufzeit</b>	kontinuierlich
<b>bisherige Wirkung</b>	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Professuren

<b>d) Eltern-Kind-Zimmer (EKZ) in unmittelbarer Nähe zu den Fachbibliotheken</b>	
<b>Ausgangslage</b>	fällt die Betreuung für ein Kind kurzfristig aus, kann das Kind in der Regel nicht ohne Weiteres mit ins Büro (bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) oder die Bibliothek (bei Studierenden oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) genommen werden, um es während der Arbeit kurzfristig selbst zu betreuen
<b>Ziel</b>	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium sowie Familie und Beruf
<b>Zielgruppe</b>	Studierende / Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern
<b>Inhalt</b>	Abdeckung kurzfristiger Betreuungsausfälle, indem im EKZ in Gegenwart des zu betreuenden Kindes gearbeitet werden kann; Bücher können aus der Bibliothek mit in das EKZ genommen werden; das EKZ bietet neben einem Arbeitsplatz eine Wickelmöglichkeit, ein Kinderbett, einen Spieleteppich, ein Sofa und diverser Spielzeug; die Benutzung ist unbürokratisch möglich, indem der Schlüssel bei den Bibliothekskräften abgeholt wird
<b>Laufzeit</b>	seit 10/2014
<b>bisherige Wirkung</b>	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium und Familie und Beruf
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	Ausstattung: ca. 4000,- Euro laufende Kosten: ca. 200,- Euro jährlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	Fakultätsetat
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Dekanat, Gleichstellungsteam

### III. Zukünftige Maßnahmen und Projekte

#### 1. Personalentwicklung / Nachwuchsförderung

<b>a) Begrüßung der Neuimmatrikulierten durch das Gleichstellungsteam</b>	
<b>Ausgangslage</b>	in der Vergangenheit hat sich herausgestellt, dass die Gleichstellungsarbeit von einer Vielzahl der Studierenden nicht ausreichend wahrgenommen und in ihren Aufgaben und Möglichkeiten teilweise falsch verstanden wird
<b>Ziel</b>	Bekanntmachen der bestehenden Gleichstellungsarbeit bereits zu Beginn des Studiums
<b>Zielgruppe</b>	Neuimmatrikulierte
<b>Inhalt</b>	Begrüßung der Neuimmatrikulierten durch das Gleichstellungsteam im Rahmen der Veranstaltung „Willkommen in der Rechtswissenschaft“
<b>Laufzeit</b>	ab Wintersemester 2015/16
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Gleichstellungsteam

<b>b) Mentoring-Programm für Doktorandinnen und Habilitandinnen</b>	
<b>Ausgangslage</b>	weiterhin relativ geringer Frauenanteil bei den Professuren (19,20%) und abgeschlossenen Habilitationen (33,30%), den Promovierenden (43,00%) und den Habilitierenden (23,01%) im Vergleich zum Frauenanteil bei den Studierenden (51,80%) und Absolventinnen/Absolventen (55,00%)
<b>Ziel</b>	Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen; Steigerung des Frauenanteils bei den Promovierenden auf 50% und bei den Habilitierenden auf 30% bis 2021
<b>Zielgruppe</b>	Doktorandinnen und Habilitandinnen
<b>Inhalt</b>	<p>Im Rahmen des Mentoring-Programms sind folgende Angebote für die Mentees geplant:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Workshops und Seminare, bspw. Rhetoriktraining, Übungen für Vorträge und Lehre, Zeitmanagement, Medientraining;</li> <li>2. Individualcoaching;</li> <li>3. soweit die finanziellen Ressourcen dies zulassen: Unterstützung bei der wissenschaftlichen Qualifikation, z.B. durch Hilfskraftmittel für ein umrissenes Projekt (bspw. Aufsatz), Reisekosten für Tagungen, Sachmittel, u.U. Geld für Kinderbetreuung;</li> <li>4. Vernetzung und fachlicher Austausch:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Doktorandinnen- und Habilitandinnenseminar, in dem je ein bis zwei Mentees Vorträge halten mit anschließender Diskussion (1-2 Termine im Semester),</li> <li>b) Netzwerkstammtisch/ Lunch (monatlich);</li> </ol> </li> <li>5. „Vorbilder“: Vortragsreihe, zu der Frauen in gehobenen, insbesondere wissenschaftlichen Positionen, eingeladen werden, die von ihrem Werdegang, ihren Strategien und dem Berufsalltag berichten. Ziel: Ermunterung, einen ambitionierten Weg einzuschlagen, ggf. als sog. „Lunchvortrag“, da hier oft eine ungezwungenere Atmosphäre für Nachfragen entsteht;</li> <li>6. Informationen zum Verfassen von Drittmittelanträgen, über Stipendien etc.;</li> </ol>



	<p>7. Aufbau eines Netzwerkes.</p> <p>Wenn das Mentoring-Programm an der Fakultät sehr stark nachgefragt werden sollte und in Abhängigkeit von der Zahl der an der Fakultät Promovierenden und Habilitierenden, müsste ggf. ein zweistufiges Mentoring eingerichtet werden (ausgewählte, exzellente Mentees [alle Habilitandinnen, einige Doktorandinnen] können alle Angebote [Ziff. 1-7] nutzen, alle übrigen „nur“ die Angebote der Ziff. 4-7).</p>
<b>Laufzeit</b>	spätestens ab Wintersemester 2015/16 kontinuierlich (möglicherweise bereits ab Sommersemester 2015)
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	derzeit noch unklar, da das Projekt sich noch in der Anfangsphase befindet
<b>Finanzierungsquelle</b>	von der Fakultät zur Verfügung gestellter Etat des Gleichstellungsteams
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Leitung Professorin Dr. Höffler

<b>c) Verstetigung des Gleichstellungsfragebogens</b>	
<b>Ausgangslage</b>	weiterhin relativ geringer Frauenanteil bei den Professuren (19,20%) und abgeschlossenen Habilitationen (33,30%) im Vergleich zum Frauenanteil bei den Studierenden (51,80%) und Absolventinnen/Absolventen (55,00%); Unkenntnis über die Gründe hierfür
<b>Ziel</b>	bessere Nachvollziehbarkeit der Beweggründe für und wider eine wissenschaftlichen Karriere bzw. über die Werdegänge junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler; Eruiierung der Gründe, die ausschlaggebend sind, wenn Frauen ihre Promotion abrechnen oder sich nach erfolgreichem Abschluss einer Promotion gegen eine weitere wissenschaftliche Karriere entscheiden; Möglichkeit zur Selbstreflexion für die Professuren; Impulswirkung für etwaige Maßnahmen innerhalb der Professuren
<b>Zielgruppe</b>	Professuren, Fakultät
<b>Inhalt</b>	mit Hilfe eines Fragebogens werden Daten u.a. über den Werdegang von Promovierenden und Habilitierenden, die Promotion und Habilitation begleitende Umstände und etwaige Abbruchgründe bei den Professuren abgefragt
<b>Laufzeit</b>	erstmals 10/2014; künftig im 3-Jahresrhythmus
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	für die Auswertung der Fragebögen 744,50 Euro
<b>Finanzierungsquelle</b>	von der Fakultät zur Verfügung gestellter Etat des Gleichstellungsteams
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Gleichstellungsteam

<b>d) Betriebliches Gesundheitsmanagement der Universität</b> (betrifft insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im MTV-Bereich)	
<b>Ausgangslage</b>	hohe Arbeitsintensität sowie starke emotionale und körperliche Anforderungen bei der Arbeit wirken sich negativ auf die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus; hinzu kommen u.U. private Lebenssituationen, die etwa durch die Pflege von Angehörigen zusätzlich belastend wirken
<b>Ziel</b>	Entgegenwirken der geschilderten Entwicklung, vor allem aber Erhalt und Stärkung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

<b>Zielgruppe</b>	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im MTV-Bereich
<b>Inhalt</b>	betriebliches Gesundheitsmanagement der Universität, mit dem u.a. körperliche und emotionale Belastungen reduziert, gesundheitliche Risiken am Arbeitsplatz behoben, Arbeitsprozesse besser aufeinander abgestimmt, Unterbrechungen/Störungen bei der Arbeit vermindert, Erholungsphasen eingerichtet, die gegenseitige Unterstützung verbessert und die geleistete Arbeit mehr (wert-)geschätzt werden können; insbesondere auch in Form der „bewegten Pause“
<b>Laufzeit</b>	kontinuierlich
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel (der Fakultät) erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Personalentwicklung der Universität

<b>e) Wiederaufnahme regelmäßig stattfindender Besprechungen der Verwaltungsangestellten</b>	
<b>Ausgangslage</b>	Austausch insbesondere zwischen den Sekretariaten der verschiedenen Professuren und dem Studienbüro oft nicht flüssig
<b>Ziel</b>	offener Austausch zwischen den Verwaltungsangestellten der Fakultät, insbesondere zwischen den Sekretariaten der verschiedenen Professuren und dem Studienbüro, um bestehende Unklarheiten und Probleme zu beseitigen
<b>Zielgruppe</b>	Verwaltungsangestellte der Fakultät
<b>Inhalt</b>	die regelmäßig stattfindende Besprechung eröffnet die Möglichkeit, bestehende Probleme und Unklarheiten offen anzusprechen und in kollegialer Atmosphäre zu klären sowie aktuelle Änderungen regulärer Abläufe zu besprechen
<b>Laufzeit</b>	kontinuierlich einmal im Semester
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	n.n.

## 2. Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

<b>a) Statistik über vergebene Lehrstuhlvertretungen</b>	
<b>Ausgangslage</b>	bei den Professuren ist der Frauenanteil weiterhin relativ gering (insgesamt: 19,20%; C3/W2: 40,00%; C4/W3: 14,30%); aktuell unbekannt ist der Frauenanteil bei den Lehrstuhlvertretungen
<b>Ziel</b>	geschlechtergerechte Verteilung bei Lehrstuhlvertretungen
<b>Zielgruppe</b>	Fakultät
<b>Inhalt</b>	Führen einer Statistik über die vergebenen Lehrstuhlvertretungen, um zunächst zu eruieren, wie die Vergabep Praxis momentan ist
<b>Laufzeit</b>	ab Sommersemester 2015
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/

<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Dekanat
----------------------------------------	---------

<b>b) Hinweis auf Professorinnenprogramm bei Ausschreibungen für Neuberufungen</b>	
<b>Ausgangslage</b>	bei den Professuren ist der Frauenanteil weiterhin relativ gering (insgesamt: 19,20 %; C3/W2: 40%; C4/W3: 14,30%)
<b>Ziel</b>	Steigerung des Anteils von Frauen bei den Professuren auf 23% bis 2021
<b>Zielgruppe</b>	Fakultät
<b>Inhalt</b>	bei Neuberufungen Hinweis auf die Möglichkeit einer Teilnahme am vom Bund geförderten Professorinnenprogramm
<b>Laufzeit</b>	abhängig von der Laufzeit des Professorinnenprogramms
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Dekanat, Präsidium

### 3. Studienbedingungen

<b>a) Eruiere die Gründe für das Abschneiden von Frauen in der 1. Prüfung</b>	
<b>Ausgangslage</b>	bei den Absolventinnen/Absolventen liegt der Frauenanteil bei 55,00%, bei den wissenschaftlichen Hilfskräften und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern hingegen nur bei 48,80% bzw. 42,31%; es besteht die Vermutung, dass das Absinken des Frauenanteils in dem im Vergleich zu den männlichen Absolventen schlechteren Abschneiden von Frauen in der 1. Prüfung begründet liegen könnte, siehe dazu die jährlichen Statistiken des Landesjustizprüfungsamtes (als wissenschaftliche Hilfskräfte und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter werden in der Regel solche Absolventinnen/Absolventen eingestellt, die promovieren wollen, wofür in der Regel eine Mindestnote im Examen vorausgesetzt wird)
<b>Ziel</b>	Eruiere die Frage, warum Frauen (in Niedersachsen) in der 1. Prüfung schlechter abschneiden als Männer; Ableiten entsprechender Maßnahmen zur Verbesserung der Examensleistung von Frauen
<b>Zielgruppe</b>	Studierende
<b>Inhalt</b>	Diskussions-/Vortragsveranstaltung zu der Benotungspraxis bei Frauen in der 1. Prüfung
<b>Laufzeit</b>	Sommersemester 2015
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Gleichstellungsteam

<b>b) Kurs „Training für die mündliche Examensprüfung“</b>	
<b>Ausgangslage</b>	Bestandteil des Examens ist eine mündliche Prüfung; diese sollte durch Einüben der Prüfungssituation unter möglichst realistischen Bedingungen vorbereitet werden ebenso wie das Einüben der Klausursituation im Examensklausurenkurs; Feedback zu der eigenen Prüfungsleistung zu bekommen oder den

	potentiellen Prüferinnen/Prüfern Fragen zur Prüfungssituation stellen zu können, ergänzen eine optimale Vorbereitung auf die mündliche Prüfung; möglicherweise bestehen geschlechtsspezifische Unterschiede in der Prüfungsleistung von Frauen und Männern
<b>Ziel</b>	Verbesserung der Studienbedingungen, insbesondere in der Examensvorbereitung; Beseitigung möglicher geschlechtsspezifischer Defizite in der mündlichen Examensprüfung
<b>Zielgruppe</b>	Studierende
<b>Inhalt</b>	Ausbau des bereits vorhandenen Angebots einer einmal im Semester für maximal vier Prüflinge stattfindenden simulierten mündlichen Examensprüfung durch einen Kurs, in dem in wöchentlichen Sitzungen mündliche Examensprüfungen trainiert werden: jede Kursteilnehmerin/jeder Kursteilnehmer hat die Möglichkeit, im Verlauf des Kurses als Prüfling an einer simulierten mündlichen Prüfung teilzunehmen; in jeder der wöchentlichen Sitzungen werden bis zu vier der Teilnehmerinnen/Teilnehmer 1 - 1,5 Stunden lang geprüft; die übrigen Kursteilnehmerinnen/Kursteilnehmer wohnen dieser Prüfung als Zuhörende bei und geben anhand von Feedback-Fragebögen eine Rückmeldung über ihre Beobachtungen; die Prüfung wird zudem auf Video aufgezeichnet; unmittelbar im Anschluss an die simulierte Prüfung wird diese anhand der Beobachtungen der Prüferinnen/Prüfer, der Videoaufzeichnung und der Feedback-Fragebögen mit den Prüflingen (unter Ausschluss der übrigen Kursteilnehmerinnen/Kursteilnehmer) besprochen; ein besonderes Augenmerk des Kurses soll auch auf möglichen geschlechterspezifischen Unterschieden im Absolvieren der Prüfungssituation liegen
<b>Laufzeit</b>	möglichst ab Wintersemester 2015/16 kontinuierlich, wöchentlich während der Vorlesungszeit
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Professorin Dr. Höffler, Akademische Rätin Dr. Lange

#### 4. Lehre

<b>a) Aufbrechen traditioneller Rollenzuschreibungen in Fallbeispielen und Übungstexten</b>	
<b>Ausgangslage</b>	in älteren juristischen Fallbeispielen und Übungstexten werden oft Rollenklischees bedient, in denen Frauen ausschließlich untergeordnete Positionen (Opfer von Straftaten, Hausfrauen ohne eigenes Einkommen) zugewiesen oder „typisches Frauenverhalten“ (Schadensersatzforderung wegen zerstörter Handtasche) zugeschrieben werden
<b>Ziel</b>	Aufbrechen geschlechtsspezifischer Stereotype in Fallbeispielen und Übungstexten; Überarbeitung von Unterrichtsmaterialien
<b>Zielgruppe</b>	Studierende
<b>Inhalt</b>	Schaffen eines Bewusstseins für Rollenklischees, möglicherweise in Form eines Rundschreibens oder in Form einer Informationsveranstaltung, zu der u.a. Referentinnen/Referenten aus dem Bereich Legal Gender Studies und vom Landesjustizprüfungsamt eingeladen werden; (daran anschließend) Überarbeitung von Unterrichtsmaterialien
<b>Laufzeit</b>	einmalig; Zeitpunkt noch unklar
<b>veranschlagte Höhe</b>	voraussichtlich keine gesonderten Mittel erforderlich

<b>der Mittel</b>	
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Gleichstellungsteam (Rundschreiben bzw. Informationsveranstaltung), alle Lehrenden (Überarbeitung von Unterrichtsmaterialien)

<b>b) Fortsetzung des Pilotprojektes „Integration von Blended Learning“</b>	
<b>Ausgangslage</b>	abnehmende Effektivität der klassischen Vorlesung durch sinkende Beteiligung der Studierenden, die dem Stoff inhaltlich nicht folgen können oder wollen
<b>Ziel</b>	Verbesserung der Studienbedingungen durch Einsatz neuer Medien, mit denen auf die – ggf. auch geschlechterspezifisch – unterschiedlichen Lerntypen besser eingegangen wird; dadurch Erhöhung der Motivation der Studierenden und Ermöglichung eines Lerntransfer durch forschungsorientierte Methoden und praktische Anwendung
<b>Zielgruppe</b>	Studierende
<b>Inhalt</b>	Präsenzunterricht wird mit Elementen technikgestützten, selbstgesteuerten Lernens kombiniert; die Vorlesungsinhalte werden als Audio- und Videomitschnitt (Dozentenvideo und Präsentationsfolien) produziert und den Studierenden mit zusätzlich erstellten formativen Assessments als Basis für die Selbstlernphase wöchentlich getaktet zur Verfügung gestellt; daneben gibt es eine Online-Sprechstunde für anonym gestellte Verständnisfragen an den Dozenten; der Präsenzunterricht besteht aus Elementen wie Rollenspielen (Moot Courts), Expertenvorträgen, Gruppenarbeiten, Fallbesprechungen in Referaten
<b>Laufzeit</b>	Wintersemester 2015/16
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	beantragt wurden insgesamt 19.000,- Euro
<b>Finanzierungsquelle</b>	Projekt Göttingen Campus QPLUS
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Professor Dr. Wiebe

## 5. Vereinbarkeit von Familie und Studium

<b>Verbesserung der Koordination flexibler Bearbeitungs- bzw. Abgabezeiten im Examensklausurenkurs</b>	
<b>Ausgangslage</b>	der Examensklausurenkurs findet als Präsenzkurs samstagsvormittags statt; samstagsvormittags stehen Betreuungsangebote für Kinder in Kindergärten, Kindertagesstätten usw. in der Regel nicht zur Verfügung; bislang vereinbaren die Studierenden, die Kinder zu betreuen haben, mit der die jeweilige Klausur stellenden Professur über einen entsprechenden Antrag bei Bedarf eine gesonderte Bearbeitungs- und Abgabezeit für jede einzelne Klausur
<b>Ziel</b>	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium
<b>Zielgruppe</b>	Studierende mit Kindern
<b>Inhalt</b>	Ermöglichung flexibler Bearbeitungs- bzw. Abgabezeiten im Examensklausurenkurs für Studierende, die Kinder betreuen, durch eine von den Koordinatorinnen/Koordinatoren des Examensklausurenkurses koordinierte, ggf. für die gesamte Kurslaufzeit geltende Ausnahmegenehmigung für eine gesonderte Bearbeitungs- und Abgabezeit

<b>Laufzeit</b>	kontinuierlich
<b>bisherige Wirkung</b>	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium
<b>veranschlagte Höhe der Mittel</b>	keine gesonderten Mittel erforderlich
<b>Finanzierungsquelle</b>	/
<b>für Durchführung verantwortlich</b>	Koordinatorinnen/Koordinatoren des Examensklausurenkurses

**Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: Nov 2015)**

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

Nr.	Philosophische Fakultät	Beschreibung
<b>1</b>	<b>Institutionelle Verankerung</b>	
1.1	Ist Gleichstellung als Tätigkeitsfeld bei der/beim Fakultätsreferent/in verankert? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	nein
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission in der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)	ja, 3:2:2:2
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	1 GB + 1 stellv. GB; Wahl gem. GO § 19 (2)
1.4	Gibt es eine <u>hauptamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang	ja, 0,5 E 13
1.5	Werden <u>ehrenamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen der Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	nein
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät ansonsten institutionell verankert (Dekan/in der Fakultät, eigene Dekan/in für Gleichstellung ...)?	entfällt
1.7	Gibt es weitere Funktionsträger/innen und Akteur/innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	Mitglieder der Gleichstellungskommission// keine Honorierung oder Kompensation
<b>2</b>	<b>Finanzielle Ausstattung</b>	
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	nein
2.2	Werden Sachmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	ja, 2014: 29.596 € (darin enthalten auch Fakultätsanteil Schlözer-Stipendien)
2.3	Werden Personalmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	ja, 2014: 31.326 €
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	ja, auf Antrag, 2014: 15.000 €
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm etc.) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Professorinnenprogramm 1. Runde (2009-2014), in der 2. Runde bislang keine Erstberufung einer Frau
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	ja; Förderpool für Gleichstellung, bis zu 10 T € p.a.
		<a href="http://www.uni-goettingen.de/de/informationen-zum-förderpool/316549.html">http://www.uni-goettingen.de/de/informationen-zum-förderpool/316549.html</a>
<b>3</b>	<b>Räumliche Rahmenbedingungen</b>	
3.1	Steht der/den Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsteam ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	ein Büro mit 2 AP
3.2	Gibt es an der Fakultät weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	nein, keine speziell dafür bestimmten Räume
3.3	Gibt es an der Fakultät Eltern-Kind-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Anzahl/Größe und Nutzung	nein
3.4	Gibt es an der Fakultät Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Anzahl	ja, ein Raum im KWZ
3.5	Gibt es an der Fakultät "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Anzahl und Nutzung	ja, eine Spielkiste
<b>4</b>	<b>Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)</b>	
4.1	Wird von Beschäftigten der Fakultät flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	<u>im Dekanat</u> : 4 Beschäftigte; <u>in der Fakultät</u> : ist dem Dekanat unbekannt, Anträge laufen nicht über das Dekanat
4.2	Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen ...) und in welchem Umfang?	nein
4.3	Gibt es in der Fakultät weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?	nein
<b>5</b>	<b>Regularien</b>	
5.1	Gibt es weitere fakultätsspezifische Ausgestaltungen neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit? Wenn ja, diese auflisten	nein



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN

[www.jura.uni-goettingen.de](http://www.jura.uni-goettingen.de)