



Gleichstellungsplan der Bucerius Law School
Hochschule für Rechtswissenschaft gGmbH
für die Jahre 2022 – 2026

Inhalt

A.	Einleitung.....	2
B.	Bestandsaufnahme.....	3
1.	Zahlenmäßige Bestandsaufnahme.....	3
2.	Inhaltliche Bestandsaufnahme.....	4
a)	Hochschulsteuerung.....	4
b)	Externe Wahrnehmung der Hochschule als eine für Frauen und Männer gleichermaßen attraktive Einrichtung.....	5
c)	Anteil von Frauen im Bewerbungsverfahren.....	5
d)	Frauenanteil im Rahmen von Stellenbesetzungen.....	5
e)	Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung.....	5
f)	Berufs- und karrierebezogene Fördermaßnahmen.....	6
g)	Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.....	6
C.	Bewertung.....	7
D.	Ziele für den Zeitraum 2022 - 2026.....	9
E.	Maßnahmen zur Zielerreichung im Bereich Gleichstellung und Diversität an der Bucerius Law School.....	9
1.	Ziel: Verstetigung des Geschlechterverhältnisses in Lehre und Forschung.....	9
2.	Ziel: Fortlaufende Bewusstseinsentwicklung bei allen Mitgliedern der Hochschule für die Gleichstellung der Geschlechter (Gendersensibilität) und einen diskriminierungsfreien Umgang miteinander.....	11
3.	Ziel: Erweiterung der Genderperspektive um andere Diversitätsmerkmale.....	11

A. Einleitung

Ziel dieses zweiten Gleichstellungsplans der Bucerius Law School ist es, Gleichberechtigung und Chancengleichheit im wissenschaftlichen Bereich der Hochschule zu fördern. Zu diesem Bereich zählen die Studierenden, die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und die Professor*innen.

Die Hochschule setzt den ihr nach Art. 3 Grundgesetz (GG), Art. 3 der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gegebenen Gleichstellungsauftrag aus voller Überzeugung und mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln um. Sie orientiert sich dabei an den sog. Gender Mainstreaming-Grundsätzen, wonach die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit auf allen Entscheidungsebenen systematisch und von vorneherein berücksichtigt werden soll.

Die Bucerius Law School sieht ihr Profil in der Vielfalt ihrer Forschenden, Lehrenden und Lernenden. Sie will ihre Studierenden zu fachlich ausgezeichneten und weltoffenen Persönlichkeiten ausbilden, die sich in den Dienst der Gesellschaft stellen und Verantwortung für andere übernehmen. Ihrem Leitbild entsprechend sieht sie sich den Ideen der Autonomie und Diversität verpflichtet. Dieser Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, den gleichberechtigten Umgang mit Diversität in der Hochschule sicherzustellen und Diskriminierungen entgegenzuwirken.

Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme des bisher Erreichten – die Gliederung des Kapitels B folgt derjenigen des ersten Gleichstellungsplans vom 8.12.2016 – und einer Bewertung widmet sich der Gleichstellungsplan der Definition von Zielen und Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Diversität in den kommenden fünf Jahren.

Im Fokus steht dabei zunächst der Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit, der Gegenstand des ersten Gleichstellungsplans war. Die Hochschule versteht Gleichstellung jedoch als eine alle Diversitätskategorien umfassende Aufgabe. Laut Leitlinie für die Gleichstellungsperson vom 14. Mai 2014 setzt sich die Gleichstellungsperson nicht nur für den Nachteilsausgleich für Männer und Frauen, sondern für Angehörige aller unterrepräsentierter Gruppen ein. Sie wirkt darauf hin, dass allen Menschen die gleichberechtigte Teilhabe an Studium, Lehre und Forschung an der Hochschule möglich ist. Dieser Gleichstellungsplan nimmt deshalb unter Punkt C. ff. auch den Umgang mit unterrepräsentierten Gruppen wie Studierenden mit Migrationshintergrund oder einem nicht-akademischen Elternhaus in den Blick.

B. Bestandsaufnahme

1. Zahlenmäßige Bestandsaufnahme

Die Hochschule konnte in den letzten Jahren den Frauenanteil auf den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen erhöhen.

	Bezugsgruppen (Stand 31. Dezember 2021)	Gesamt	w	M	W %	W % in 2016
1	Teilnehmer*innen am Auswahlverfahren	537	264	273	49,16	46,84
2	Student*innen JG.2021	116	58	58	50	38,5
3	Studienabschluss (Erste Prüfung) ¹	80	34	46	42,50	40,7
4	MLB-Student*innen JG 2021/22	41	21	20	51,22	52,27
5	Doktorand*innen (laufende Verfahren)	257	93	164	36,19	32
6	Abgeschlossene Promotionen bis 31. Dez. 2021	33	7	26	21,21	31,82
7	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	98	38	60	38,78	33,85
8	Habilitand*innen (laufende Verfahren) ²	6	3	3	50	41,7
9	Habilitierte seit 2000 ³	17	4	13	23,53	14,28
10	Wiss. Assistent*innen	4	2	2	50	33,3
11	Juniorprofessor*innen	1	1	0	100	0
12	Hauptamtliche Professor*innen	22	4	18	18,18	17,64

Der Anteil der Frauen, die sich dem Auswahlverfahren an der Bucerius Law School stellen, konnte auf nahezu 50 % gesteigert werden, ebenso wie der Anteil der weiblichen Studierenden. Bei den Masterstudierenden sind 51,22 % weiblich. Der Anteil der Doktorandinnen konnte zwar auf 36,19 % gesteigert werden, liegt aber noch unter der Zielgröße von 40 %. Bei 38,78 % liegt der Anteil der Frauen an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Auf der nächsten Qualifikationsstufe ist die Anzahl der

¹ Zahl kann sich noch erhöhen; Meldung durch JPA noch nicht abgeschlossen.

² Davon zwei Habilitationsverfahren von Personen (1 W/1 M), die am MPI- Hamburg tätig sind.

³ Die erste Habilitation erfolgte im Jahr 2006. Die Gesamtzahl beträgt seitdem 17, davon acht Personen vom MPI-Hamburg.

Habilitandinnen im Vergleich zu 2017 mit 20 % gestiegen. Ihr Anteil liegt jetzt bei 50 %. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Habilitationen in den letzten 21 Jahren bei 23,53 %. Die derzeit einzige Juniorprofessur wird von einer Frau bekleidet. Der Anteil von Professorinnen konnte in den letzten fünf Jahren auf 18,18 % gesteigert werden, die Zielgröße von 20 % konnte jedoch nicht erreicht werden, obwohl sich bei den neu besetzten sieben Lehrstühlen fast immer auch Frauen im Bewerberfeld befanden, die zum Teil Listenplatz 2 oder auch 1 erhielten.

2. Inhaltliche Bestandsaufnahme

Die Hochschule setzt eine Vielzahl von Maßnahmen ein, um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen zu erreichen. Die folgende Bestandsaufnahme orientiert sich am Zugangs- und Entwicklungsweg von Studierenden bis hin zur wissenschaftlichen Ebene. Leitendes Motiv aller Maßnahmen ist eine erhöhte Gendersensibilität, d.h. die fortlaufende Bewusstseinsentwicklung bei allen Mitgliedern der Hochschule für die Gleichstellung der Geschlechter. Dabei spielt auch eine geschlechtersensible Sprache eine Rolle.

a) 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. In der am 14. Mai 2014 vom Senat der Bucerius Law School verabschiedeten Leitlinie für die Gleichstellungsperson 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 Januar 2020 für drei Jahre mit einer im nichtwissenschaftlichen Bereich der Hochschule tätigen Volljuristin neu besetzt, zum Stellvertreter wurde ein ordentlicher Professor der Hochschule eingesetzt. Die Gleichstellungsperson nimmt ihre Mitwirkungsrechte unter anderem in Senat und in Berufungsverfahren mit Stimmrecht wahr. Sie arbeitet mit den einschlägigen Stellen an der Bucerius Law School, z.B. Ombudspersonen, Personalabteilung zusammen. Regelmäßige Datenerhebungen zum Frauen- und Männeranteil im Professorium, innerhalb der wissenschaftlichen Mitarbeiterschaft, unter den Promovierenden und Habilitierenden und unter den Studierenden (einschließlich des Auswahlverfahrens) erfolgen im Studierendensekretariat und der Personalabteilung.

b) Externe Wahrnehmung der Hochschule als eine für Frauen und Männer gleichermaßen attraktive Einrichtung

Die Hochschule achtet in allen Kommunikationsmitteln auf eine gendersensible Sprache und Darstellung. Sie nutzt weitestgehend die weibliche und männliche oder eine neutrale Form, gelegentlich auch eine alle Geschlechter inkludierende Form mit „*“ oder „:“. In der Bildsprache erfolgt eine ausgewogene Darstellung der Geschlechter, Informationsveranstaltungen werden zu gleichen Teilen von männlichen und weiblichen Studierenden durchgeführt. Es werden unterschiedliche Rollenbilder präsentiert, wenn zum Beispiel Alumni Studieninteressierte über Berufsperspektiven informieren. Die Hochschule evaluiert regelmäßig das Geschlechterverhältnis der Websitebesucher*innen, insb. im Website-Bereich „das Jurastudium“. Sie vermittelt ihren Anspruch an Gendergerechtigkeit durch die Veröffentlichung von Artikeln wie „Frauen in der Rechtswissenschaft“, <https://www.law-school.de/news-artikel/bucerus-alumnae-in-der-wissenschaft> oder als Mitwirkende in wissenschaftlichen Analysen, wie z.B. „Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis“, u.a. von Prof. Dr. Mehrdad Payandeh (Nomos 2021 sowie NJW 25/2021, S. 1799 bis 1804).

c) Anteil von Frauen im Bewerbungsverfahren

Die Hochschule evaluiert und dokumentiert jährlich das Verhältnis von Bewerberinnen und Bewerbern in den drei Stadien des Auswahlverfahrens (schriftl./mündl./Studienbeginn), um einen evtl. Gender Bias herauszuarbeiten.

Auf den Anteil der Prüferinnen am mündlichen Teil des Auswahlverfahrens wird ein besonderes Augenmerk gelegt. Er hat sich von rund 35 % in 2016 auf rund 41 % in 2021 kontinuierlich verbessert.

d) Frauenanteil im Rahmen von Stellenbesetzungen

Ausschreibungstexte sind geschlechtergerecht formuliert, mit einer Bewerbungsaufforderung für Frauen versehen und werden in entsprechenden Netzwerken veröffentlicht. Bei anstehender Neubesetzung von Lehrstühlen erfolgt eine gezielte Ansprache potentieller Bewerberinnen bzw. entsprechend qualifizierter Wissenschaftlerinnen. Bei der Suche nach wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Assistentinnen ermuntern die meisten Lehrstuhlinhaber*innen Frauen zur Bewerbung. Der Frauenanteil an studentischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist Teil des Jahresgespräches zwischen der Hochschulleitung und den Professorinnen und Professoren.

e) Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung

Die Hochschulleitung weist in den angebotenen Abschlussgesprächen mit Bachelor-Absolventinnen gesondert auf Promotions- und Finanzierungsmöglichkeiten sowie zuständige Ansprechpartner*innen hin. Professor*innen sind angehalten, Frauen zur

Promotion zu ermuntern. Speziell an Frauen adressierte Veranstaltungen, die zur Promotion ermutigen, gibt es nicht; derlei Veranstaltungen werden von den Betreffenden häufig kritisch gesehen, weil sie Gefahr laufen, eine Abgrenzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen eher zu befördern als abzumildern.

f) Berufs- und karrierebezogene Fördermaßnahmen

Promovierende und Habilitand*innen werden an der Bucerius Law School vom Zentrum für wissenschaftliche Qualifikation (ZQ) unterstützt. Ein speziell auf Frauen zugeschnittenes Angebot gibt es nicht. Das Zentrum versteht sich jedoch als erster Ansprechpartner in allen Angelegenheiten des Promotions- oder Habilitationsverfahrens. Durch vielfältige Veranstaltungen bietet es die Möglichkeit zu Vernetzung und Austausch und Hilfestellung bei der Bewältigung der mit dem Promovieren verbundenen Herausforderungen. Doktorand*innen können außerdem das Coaching-Angebot der Hochschule wahrnehmen. Eine Zusammenarbeit mit der Hamburg Research Academy ermöglicht den Zugang zu Veranstaltungen, die auch Themen wie „Weibliche Wege in die Wissenschaft“ oder „Wissenschaftler*innen der ersten Generation“ adressieren. Die Kommunikation über solche Veranstaltungen erfolgt jedoch nicht systematisch. Die sich verändernden Rollenbilder in Beruf und Partnerschaft beziehungsweise Familie werden in Veranstaltungen des Studiums professionell unter Einbeziehung von Alumni und Alumnae oder auch in Veranstaltungen der Lehrstühle vermittelt.

g) Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Sitzungen an der Hochschule enden turnusmäßig meist vor 16 Uhr, damit Hochschulangehörigen mit Kindern die Teilnahme an den Sitzungen erleichtert wird. Der Vielzahl an Teilzeitarbeitsverhältnissen wird mit Flexibilität bei der Abstimmung von Arbeitszeiten Rechnung getragen. Bei besonderen Belastungssituationen, z.B. aufgrund von Care-Arbeit, körperlichen oder psychischen Herausforderungen werden seitens der Hochschule individuelle Lösungen mit den Betreffenden abgestimmt.

h) Bereichsübergreifende Maßnahmen

Die Ordnungen und offiziellen Texte der Hochschule einschließlich der Website werden fortlaufend mit Blick auf eine gendersensible Sprache überarbeitet. Dabei werden die weibliche und männliche oder eine neutrale Form genutzt. Die geschlechterdifferenzierende Datenerhebung wird sukzessive optimiert. Im Verwaltungsbereich wird in der offiziellen Kommunikation das * genutzt, um die Geschlechtervielfalt abzubilden. Von einer hochschulweiten Richtlinie wurde abgesehen – der sprachliche Umgang mit Geschlechtervielfalt an der Hochschule ist im Fluss.

Die Auswahl von Redner*innen, die Zusammensetzung von Podien und Gremien erfolgt zunehmend nach dem Maßstab eines möglichst ausgewogenen Geschlechterverhältnisses. Gleichwohl stößt dieser Maßstab an die Grenzen von Verantwortlichkeiten für Inhalte im universitären Kontext. Der mit rd. 22 %

vergleichsweise geringe Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten korrespondiert mit dem geringen Frauenanteil auf Partner*innen-Ebene in den Anwaltskanzleien, aus denen die Lehrbeauftragten vielfach stammen. Das Studium generale, das Studium professionelle, die Hochschulgruppen, aber auch vereinzelt Lehrstühle thematisieren in ihren Veranstaltungen Fragestellungen und aktuelle Diskussionen rund um das Thema Gender und Diversity. Die Studierenden haben die Möglichkeit, am Hamburger „Zentrum für Gender und Diversity“⁴ ein Zertifikat zu erwerben. Die Bucerius Law School hat keinen eigens den Gender Studies gewidmeten Lehrstuhl. An einigen Lehrstühlen wird jedoch zu Fragen des Antidiskriminierungsrechts und Diversität im Recht geforscht⁵, und es gibt Lehrveranstaltungen wie „Einführung in die feministische Rechtswissenschaft“, „Antidiskriminierungsrecht“ oder „Critical Race Theory“.

In der Lehre wächst das Bewusstsein für die Vermeidung von Rollenstereotypen und den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache.

C. Bewertung

Erfreulich ist, dass, beginnend mit einem Anteil von 49 % Frauen im Bewerbungsverfahren der Geschlechterproporz unter den Studierenden mit 50 % nunmehr ausgewogen ist. Dass die gleiche Quote bei den Habilitand*innen vorzufinden ist, zeigt, dass es der Law School gelingt, weibliche Promovierte zum Weg in die Wissenschaft zu motivieren.

Unter den Promovierenden sind Frauen mit einem Anteil von 36,19 % immer noch unterrepräsentiert. Die Zahl dürfte sich aber in den nächsten Jahren in Korrelation zu dem gewachsenen Frauenanteil unter den Studierenden – das Gros der Doktorand*innen sind Absolvent*innen der Hochschule – nach oben entwickeln. Gleiches gilt für den Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (derzeit bei 38,78 %). Als Lehrende kommt ihnen eine besondere Bedeutung als Vorbilder zu. Lehrstuhlinhaber sollten deshalb ein besonderes Augenmerk auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter ihren wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen haben.

Von den fünf in 2020/2021 auf eine Juniorprofessur bzw. ordentliche Professur Berufenen, die an der Bucerius Law School studiert und promoviert haben, befinden sich drei Juniorprofessorinnen an den Universitäten Hamburg, Münster und Jena, eine Professorin an der Universität Graz /ab 1. März 2022 an der Universität Freiburg) und ein Juniorprofessor an der Universität Frankfurt/Oder.

Mit einem Frauenanteil von 18,18 % in der Professor*innenschaft liegt die Hochschule besser als andere juristische Fakultäten (im Mittel 17,6 %, Stand 2017), bleibt aber unter ihrem angestrebten Ziel von mindestens 20 %. Dies ist umso bedauerlicher, als in einigen

⁴ www.zgd-hamburg.de

⁵ „Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis“, von Prof. Dr. Mehrdad Payandeh in NJW 25/2021, S. 1799 bis 1804.

der Berufungsverfahren der letzten Jahre Frauen auf den 1. Listenplätzen standen. Die Absagen – privat/familiär oder verhandlungstaktisch bedingt – zeigen, dass wir nicht müde werden dürfen, aktiv Frauen zur Bewerbung zu ermutigen, dass es aber Umstände gibt, die wir nicht beeinflussen können.

In Gremien und auf Podien sind Frauen an der Bucerius Law School inzwischen erfreulich ausgewogen vertreten. Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten ist hingegen steigerungsfähig.

Der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie wird erfreulich oft mit individuellen Lösungen nachgekommen. Gerade die durch die Pandemie gewachsene Selbstverständlichkeit im Umgang mit Arbeit aus dem Home Office und die gleichzeitig besonderen Anforderungen an einen Hochschulbetrieb, dessen Kern der Präsenzunterricht ist, erfordern Flexibilität von allen Seiten. Die Lehrstuhlinhaber*innen sollten die Anforderungen der Care-Arbeit ihrer Mitarbeiter*innen im Blick haben.

Das Bewusstsein für gendersensible Didaktik wächst, kann aber ausgebaut werden.

Haben wir an der Bucerius Law School also seit 2016 einen „Kulturwandel“ hin zur Diversität im Sinne des „Lessons learned“-Papiers der HRK und der Goethe Universität Frankfurt am Main vom März 2021⁶ erreicht? Bei allem Verbesserungsbedarf in Teilen, ja. Wie am Beispiel des noch nicht paritätischen Promovierendenanteils von Frauen, der mit dem nun wachsenden Anteil von Frauen in der Studierendenschaft korreliert, zu erkennen ist, brauchen die eingeleiteten Entwicklungen auch etwas Zeit, um sich entfalten zu können. In den Folgejahren geht es darum, die erfreuliche Entwicklung im Bereich „Gender und Diversity im Recht“ in Lehre und Forschung zu verstetigen und zu vertiefen. Darüber hinaus müssen wir ein verstärktes Augenmerk auf die anderen Elemente von Diversität richten, die bisher im Schatten der Genderthematik standen, wie etwa soziale und kulturelle Diversität. Als Hochschule für Rechtswissenschaft sollte die Bucerius Law School der nachdrücklichen Empfehlung des Wissenschaftsrats folgen, „dass die Rechtswissenschaft ihre personelle und institutionelle Diversität sowie die Vielfalt ihrer fachlichen Perspektiven erhöht“.⁷ In personeller Hinsicht beginnt dies bereits bei der Zusammensetzung der Studierendenschaft.

Wie „divers“ die Hochschule in dieser Hinsicht ist, lässt sich nur mittels freiwilliger und anonymisierter Umfragen ermitteln. Auf Basis solcher Umfragen ist zum Beispiel derzeit von einem Anteil Studierender aus nichtakademischem Haushalt in Höhe von 8,08 % und einem Anteil von Studierenden mit Migrationshintergrund in Höhe von 19,19 % auszugehen. Mit Maßnahmen wie einem Chancenstipendium, der Außendarstellung der Hochschule als einer für alle offenen Gemeinschaft und der Thematisierung von Gender und Diversity-Aspekten in Lehre und Forschung will sie diesen Anteil erhöhen.

⁶ <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/frauen-in-leitungspositionen-in-der-wissenschaft/>

⁷ Wissenschaftsrat, Perspektiven der Rechtswissenschaft in Deutschland. Situation, Analysen, Empfehlungen (Drs. 2558-12), November 2012, S. 7

D. Ziele für den Zeitraum 2022 - 2026

„Der Achtung des anderen“ und den „Idealen der Autonomie und Diversität“ verpflichtet, versteht die Bucerius Law School es als ihre Aufgabe, die Bedingungen für eine diskriminierungsfreie Hochschule zu schaffen. Auf dem eingeschlagenen Weg sieht sie für die kommenden Jahre folgende drei Ziele ihrer Initiativen zur Steigerung der Diversität:

1. Verstetigung des Geschlechterverhältnisses in Lehre und Forschung
2. Fortlaufende Bewusstseinsentwicklung bei allen Mitgliedern der Hochschule für die Gleichstellung der Geschlechter (Gendersensibilität) und einen diskriminierungsfreien Umgang miteinander
3. Erweiterung der Genderperspektive um andere Diversitätsmerkmale

E. Maßnahmen zur Zielerreichung im Bereich Gleichstellung und Diversität an der Bucerius Law School

Die bereits ergriffenen Maßnahmen sind fortzusetzen, dabei stetig auf ihre Wirksamkeit zu evaluieren und gegebenenfalls anzupassen. Wo möglich, sind die Maßnahmen sukzessive um weitere Diversitätsperspektiven zu ergänzen.

Nachfolgende Maßnahmen sind den drei genannten Zielen zugeordnet. Dabei können einzelne Maßnahmen auch der Verfolgung mehrerer Ziele dienen.

1. Ziel: Verstetigung des Geschlechterverhältnisses in Lehre und Forschung

Die Bucerius Law School ist mit dem inzwischen ausgewogenen Geschlechterverhältnis unter Bewerber*innen und Studierenden gut gerüstet, mittelfristig auch im wissenschaftlichen Mittelbau die Unterrepräsentanz von Frauen (d.h. unter 40 %, vgl. § 3 Hamb. Gleichstellungsgesetz) aufzulösen.

In den kommenden Jahren möchte sie folgende Zielwerte erreichen (keine verbindlichen Vorgaben):

	Bezugsgruppe (Gesamtzahlen)	von % in 2022	auf % in 2026
1	Teilnehmerinnen am schriftlichen Auswahlverfahren	49,07	50
2	Studentinnen	50	50
3	Doktorandinnen (intern und extern) (laufende Verfahren)	36,19	40
4	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	38,78	45
5	Habilitandinnen (laufende Verfahren)	50	50
6	Juniorprofessorinnen	100	50
7	Ordentliche Professorinnen	18,18	20

Der relativ niedrige Prozentsatz der Anzahl an Professorinnen beruht auf einer realistischen Einschätzung der aktuellen Besetzung (Alter und Wahrscheinlichkeit, dass die derzeitigen Lehrstuhlinhaber*innen einem Ruf an eine andere Einrichtung Folge leisten) sowie der Aussicht auf die Errichtung neuer Lehrstühle.

Weitere Maßnahmen zu Erreichung dieses Ziels sind:

- Die Hochschule sorgt für einen mindestens 40%igen Frauenanteil unter den Prüfer*innen des Auswahlverfahrens.
- Die Lehrstuhlinhaber*innen bemühen sich um einen ausgewogenen Anteil von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Mittelbau.
- Aspekte der Chancengerechtigkeit sind Gegenstand des Jahresgespräches der Hochschulleitung mit den Professor*innen.
- Regelmäßige Veranstaltung, wie „Promotion – eine Option?“ oder „Frauen in der Wissenschaft“, durchgeführt von Nachwuchswissenschaftler*innen zu Vor- und Nachteilen, Karrierewegen mit Promotion, als Angebot des Zentrums für juristische Qualifikation soll fortgeschrittenen Studierenden z.B. im Rahmen des Examensvorbereitungskurses die Möglichkeit geben, sich mit den Vor- und Nachteilen einer Promotion und möglichen Karrierewegen in der Wissenschaft auseinanderzusetzen.
- Daraus entstehenden vertiefenden Fragen soll mit einem Gesprächsangebot von Nachwuchswissenschaftler*innen begegnet werden. Hier können insbesondere auch weibliche Studierende ihre Themen im persönlichen Gespräch klären.
- Die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ermuntern in ihren fortgeschrittenen Kleingruppen dazu, sich mit der Promotion als einer möglichen Option für die Zeit nach dem Examen auseinanderzusetzen.
- Die Gleichstellungsperson unterstützt bei der Vermittlung von speziellen Förderprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen.
- Die Kommunikation über die Angebote der Hamburg Research Academy wird verbessert, z.B. durch die Verlinkung der webpage der HRA auf die Website der Bucerius Law School
- Bei der Vereinbarung von Arbeitszeit und -ort soll die Verantwortung für Care-Arbeit in möglichst flexiblen Lösungen Berücksichtigung finden. Sollte es keine direkte Einigung mit der/dem Vorgesetzten dazu geben, können sich Betroffene an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.
- In der Lehre wird darauf geachtet, Rollenstereotype zu vermeiden, alle aktuellen Rollenbilder zu nutzen und geschlechtersensibel zu formulieren.

2. Ziel: Fortlaufende Bewusstseinsentwicklung bei allen Mitgliedern der Hochschule für die Gleichstellung der Geschlechter (Gendersensibilität) und einen diskriminierungsfreien Umgang miteinander

Maßnahmen zu Erreichung dieses Ziels sind:

- Alle Mitglieder der Hochschule achten auf eine geschlechtersensible Sprache. Die Gleichstellungsperson erstellt dazu in 2022 einen aktuellen Leitfaden. Die sprachliche Gestaltung wissenschaftlicher Texte, Publikationen, Skripte etc. sowie der individuellen E-Mail-Kommunikation bleiben gleichwohl wie im universitären Kontext üblich im Ermessen der Verfasser*innen; dies betrifft Forschende, Lehrende und Studierende gleichermaßen.
- Die Ordnungen der Hochschule werden fortlaufend auf eine geschlechtersensible Sprache überarbeitet. Die Verwendung einer inklusiven Form soll Diskussionsgegenstand einer Klausurtagung in 2022 sein.
- Es werden regelmäßig Schulungen zu geschlechter- und diversitätssensibler Didaktik angeboten, die insbesondere neue Lehrkräfte (wissenschaftliche Mitarbeiter*innen) unterstützen sollen.
- Eine Workshopreihe zu einem diskriminierungsfreien und respektvollen Umgang miteinander wird in das Propädeutikum integriert und im Verlauf des Studiums verstetigt. Das betrifft den Umgang mit dem vermeintlich „Anderen“, mit unterschiedlicher geschlechtlicher Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung, kultureller und sozialer Herkunft und Behinderung. Zielsetzung der Workshops ist es, die Studierenden für mögliche Sensibilisierungserfahrungen und Benachteiligung einzelner Studierender inner- und außerhalb des Studiums zu sensibilisieren.
- Die Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für Gender- und Diversity-Themen durch weitere Vorlesungen, Vorträge, Diskussionsräume und Trainings wird fortgesetzt. Dabei wird ein intersektionaler Ansatz verfolgt.
- Die Hochschule entwickelt 2022 ein Verfahren zum Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten.

3. Ziel: Erweiterung der Genderperspektive um andere Diversitätsmerkmale

Andere Diversitätsmerkmale umfassen unterschiedliche sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung sowie eine heterogene soziale Herkunft einschließlich von Migrationshintergründen der Hochschulmitglieder. Die Hochschule wird weiterhin an Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Studierenden mit Migrations- oder nicht-akademischem Hintergrund arbeiten

Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels sind:

- Die geschlechterdifferenzierte Datenerhebung in allen Bereichen der Hochschule wird ausgebaut. Wo möglich, wird sie um weitere Diversitätskategorien ergänzt. Freiwillige

Umfragen beispielsweise zum Migrations- oder einem nicht-akademischen Hintergrund, sollen in verschiedenen Stadien des Studiums durchgeführt werden. Aus der so entstandenen Datenbasis sollen zielführende Maßnahmen entwickelt werden.

- Die angestrebte Vielfalt unter den Studierenden soll auch in der Zusammensetzung der Prüfungskommission für das Auswahlverfahren gespiegelt werden. In Zukunft wird die Hochschule bei der Auswahl der Prüfer*innen eine höhere Sensibilität in Bezug auf die Diversität der Prüfer*innen walten lassen sowie nach Möglichkeit auch hierzu Zahlen erheben (w.o.g.)
- Die in Ansätzen bestehende Zusammenarbeit mit Schulen ist auszuweiten, insbesondere in Schulen in sozial benachteiligten Stadtteilen in Hamburg. Von Mitgliedern der Hochschule gestaltete Jura-Projektstage oder fortlaufende Kurse zu Recht und Rechtstudium können bei Schüler*innen nicht nur Interesse an Jura wecken, sondern zugleich den Boden für den Aufbau vertrauensvoller Beziehungen bereiten. Auch Kooperationen mit im Bildungsbereich aktiven Stiftungen können den Zugang zu dieser Schüler*innengruppe eröffnen.
- Für Studierende mit Migrations- oder nicht-akademischem Hintergrund wird ein Mentoringprogramm entwickelt. Hier kann auf Erfahrungen und Kontakte des schon bestehenden Bucerius Mentoring Programms zurückgegriffen werden.
- Im Bereich Menschen mit Behinderungen ist eine größere Sensibilität durch Veranstaltungen in Kooperation z.B. mit den Inklusionsmodellen des Dialoghauses Hamburg⁸ zu fördern.
- In engem Austausch bspw. mit Kanzleien wird die Hochschule Fragen der Diversität im beruflichen Kontext thematisieren, z.B. in Form einer Veranstaltungsreihe, auf der Hochschulmitglieder mit diversen Hintergründen nach einem Impuls ins Gespräch mit Kanzleiangehörigen kommen. Erste Anfragen dazu existieren.

Mit diesen und weiteren Maßnahmen und Initiativen will sich die Bucerius Law School verstärkt als ein Ort etablieren, an dem Vielfalt von Perspektiven und Hintergründen die angemessene Grundlage für das Erlernen, die Erforschung und Mitgestaltung des Rechts einer pluralen Gesellschaft bildet.

Das Budget der Gleichstellungsperson für Fördermaßnahmen im o.g. Sinne beträgt 10.000 € p.a. und soll sukzessive ausgebaut werden. Ein Teil der Maßnahmen wird aus den Budgets der jeweiligen Programme (z.B. Studium Generale und Persönlichkeitsentwicklung) getragen.

⁸ www.dialog-in-hamburg.de