

Beschluß vom FBR 12 am 21.01.1998

RICHTLINIE
ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN
IM WISSENSCHAFTSBEREICH DES
FACHBEREICHS 12: BILDUNGSWISSENSCHAFTEN
UNIVERSITÄT BREMEN

Präambel

Gesetzliche Leitvorstellung ist es, eine Widerspiegelung des Zahlenverhältnisses von Männern und Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung in allen gesellschaftlichen und beruflichen Bereichen, das heißt auch im Wissenschaftsbetrieb zu erreichen. Ziel ist es daher, die Gleichstellung der Frauen in den Bereichen des Wissenschaftsbetriebes zu ermöglichen, in denen sie gemessen an dieser Leitvorstellung, unterrepräsentiert sind.

Der Fachbereich 12 der Universität Bremen verpflichtet sich in diesem Sinne, in der Wahrnehmung seiner Aufgaben zur Beseitigung der Benachteiligungen von Frauen in Studium, Lehre und Forschung beizutragen. Er wird Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in seinem Wissenschaftsbereich in eigener Einsicht und Verantwortung intensivieren. Dies geschieht im Rahmen

- der Vorgaben des Bremischen Hochschulgesetzes (insbes. § 2 u. 4 Abs. 2)
- der Vorgaben in der Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität Bremen (AS- Richtlinie)
- der Konkretisierung und Umsetzung der Strukturbeschlüsse des FB 12 (1997)
- der finanziellen, organisatorischen, inhaltlichen und personellen Gestaltungsmöglichkeiten des Fachbereichs, seiner Studiengänge und wissenschaftlichen Einrichtungen
- konkreter Entscheidungen über Haushaltsmittel, Veranstaltungsplanung, Förderung einzelner Vorhaben, Planung, Ausschreibung und Besetzung von Stellen in allen Bereichen, Nachwuchsförderung, Studien- und Prüfungsordnungen etc.
- gesicherter Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten

- der Initiierung und Unterstützung besonderer Vorhaben und Projekte zur Frauenförderung (Gastvorträge, Tutorien, Lehr- und Forschungsvorhaben etc.)
- der Diskussion und Umsetzung von Folgerungen, die sich aus den Berichten des Fachbereichs und der Universität zur Gleichstellung von Frauen und Männern ergeben

Der FB 12 betrachtet das Erreichen der Zielvorgaben nach Geist und Inhalt als eine kontinuierlich und systematisch umzusetzende und in ihrer Entwicklung flexibel zu handhabende Aufgabe. Ihre Realisierung kann nur in konkreten Schritten erfolgen, die den jeweiligen Bedingungen, Möglichkeiten und Perspektiven des Fachbereiches, der Studiengänge, wissenschaftlichen Einheiten und Personen entsprechen. Die in der AS-Richtlinie formulierten Zielzahlen können dabei nur realisiert werden, wenn die entsprechenden Mittel und Stellen auch zur Verfügung stehen bzw. gestellt werden. In diesem Sinne hält der Fachbereich einen permanenten Diskussionsprozeß zur (Er)findung brauchbarer Lösungen für unabdingbar.

1 Feministische und das Geschlechterverhältnis reflektierende Inhalte in Lehre, Prüfung und Forschung

Der Fachbereich stellt ein regelmäßiges und angemessenes Angebot feministischer und das Geschlechterverhältnis reflektierender Lehrveranstaltungen sicher (exemplarisch s. Anhang). Entsprechende Themengebiete werden in den Prüfungs- und Studienordnungen der jeweiligen Studiengänge konkretisiert.

Feministische und das Geschlechterverhältnis reflektierende Inhalte in Forschung, Lehre und wissenschaftlicher Qualifizierung werden vom Fachbereich anerkannt und gefördert.

In jedem Semester soll mindestens ein Gastvortrag zu entsprechenden Themen vom Fachbereich in der im Fachbereich üblichen Höhe finanziert werden.

2 Personalentwicklungsplanung (PEP)

Es ist das Ziel der Personalpolitik des Fachbereichs 12, den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal des Fachbereichs zu erhöhen.

Der Fachbereich verpflichtet sich, über eine langfristige Planung zur Personalentwicklung und Organisation im Fachbereich rechtzeitig zu informieren.

Die PEP differenziert die Vorgaben und das Ausmaß der Verbindlichkeit für vier Gruppen:

1. studentische Hilfskräfte
2. Doktorandinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
3. Habilitandinnen und wissenschaftliche Assistentinnen
4. Professorinnen

Für die ersten drei Gruppen gilt gem. § 4 Abs. 2, S. 4 BremHG, daß Frauen *unter der Voraussetzung mit Vorrang zu berücksichtigen sind, daß von den einzelnen Bewerberinnen im Einzelfall die für die jeweilige Aufgabe gestellten Anforderungen erbracht werden.*

Für die Besetzung einer Professur ist gesetzlich bestimmt, *daß Frauen in Bereichen, in denen sie unterdurchschnittlich vertreten sind, bei gleichwertiger Qualifikation wie männliche Mitbewerber grundsätzlich zu bevorzugen sind* (§ 4 Abs. 2, S. 3 BremHG).

Die perspektivische Strukturplanung des Fachbereichs weist öffentlich aus, welche der freiwerdenden Stellen wiederzubesetzen sind. Wie der Strukturplan des Fachbereichs 12: Bildungswissenschaften vorsieht, ist nicht erst bei einem Schrumpfen des Fachbereichs auf die Minimalausstattung auf einen ausreichenden Frauenanteil hinsichtlich der Neubesetzungen zu achten.

Zusätzliche Maßnahmen des Landes oder der Universität zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen beim wissenschaftlichen Nachwuchs werden nicht auf die Erfüllung der Zielvorgaben bei Fachbereichsstellen angerechnet.

Für die Zielvorgaben und die Bestandsaufnahme werden drittmittelgeförderte Stellen angegeben.

Bei der Vergabe von Lehraufträgen ist in jedem Studiengang ein Frauenanteil von mindestens 50 % anzustreben.

2.1 Studentische Hilfskräfte und Tutorien

Entsprechend § 3 Abs. 2, S. 1, Nr. 1 AS-Richtlinie hat der Anteil weiblicher studentischer Hilfskräfte dem Frauenanteil im Grundstudium zu entsprechen.

Die Vergabe von studentischen Hilfskraftstunden orientiert sich an dem jeweiligen Anteil weiblicher Studierender in den Studiengängen, darf allerdings nie weniger als 50% betragen. Ausgenommen sind Studiengänge, in denen der Anteil weiblicher Studierender unter 33% liegt, diese streben einen Anteil weiblicher studentischer Hilfskräfte von 50% an. Die jeweiligen Quoten sind zu Beginn des Haushaltsjahres im Fachbereichsrat bekanntzugeben und zu bestätigen, sie betragen z.Z. 75%.

Die Beauftragten für die Lehre achten bei der Vergabe von Verträgen mit studentischen Hilfskräften darauf, daß der festgelegte Frauenanteil im jeweiligen Semester erreicht wird.

Der Fachbereich stellt Tutorien für Frauen sicher (je zwei für das erste und zweite Semester).

2.2 Doktorandinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Bei einem Frauenanteil von ca. 75 % der Studienabschlüsse im Fachbereich 12 werden Frauen mit mindestens 50% auf den zur Verfügung stehenden Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt (vergl. § 3, Abs. 2, S. 1, Nr. 3 AS-Richtlinie).

Der Frauenanteil bei Promotionsstellen, bei Promotionsstipendien und bei unbefristeten Stellen und/ oder solchen, die nicht auf eine Promotion angelegt sind (Funktionsstellen, LfBA usw.), ist gezielt auf mindestens 50% zu erhöhen.

Der Fachbereich strebt an, auch mindestens 50% der Drittmittelstellen mit Frauen zu besetzen.

Einmal jährlich gibt der Fachbereich eine Übersicht über die voraussichtlich im Folgezeitraum freiwerdenden Fachbereichsstellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heraus. Die Festlegung des Stellenprofils und die Auswahlentscheidung erfolgen unter Beteiligung der Frauenbeauftragten.

Der Fachbereichsrat wird von der Verwaltung informiert, wenn mit einer geplanten Stellenbesetzung der Frauenanteil am Fachbereich insgesamt bzw. in einem Studiengang unter die Zielgröße sinken bzw. sich dieser nicht annähern würde. In

diesem Fall hat der Fachbereichsrat zu prüfen, ob diese Stelle auch abweichend von einem vorliegenden Besetzungswunsch mit einer Frau besetzt werden kann, und dies gegebenenfalls auch durchzusetzen.

Der Fachbereich 12 unterstützt die Möglichkeit, gezielt Stipendien zur Förderung der Promotion für Frauen zu nutzen. Hinsichtlich der Stipendien für Doktorandinnen gilt das Ziel eines Frauenanteils entsprechend des Studienabsolventinnenanteils. Er unterstützt daher auch in geeigneter Form Informationsveranstaltungen über Promotionsmöglichkeiten und in angemessenem Umfang Doktorandinnenkolloquien.

2.3 Habilitandinnen und wissenschaftliche Assistentinnen

Der Fachbereich unterstützt die Möglichkeit, Stipendien zur Förderung der Habilitation von Frauen zu nutzen. Der Fachbereich wird alle Möglichkeiten nutzen, zusätzliche Stellen für wissenschaftliche Assistentinnen einzuwerben.

Für die Stellen der wissenschaftlichen Assistentinnen / Assistenten soll der Frauenanteil von ca. 50 % (einschließlich einer Schwankungsbreite von einer Stelle) gehalten bzw. erhöht werden.

Anknüpfend an § 3 Abs. 2, S. 1, Nr. 4 AS-Richtlinie hat der Anteil der Habilitandinnen am Fachbereich 12 dem Anteil der promovierten Frauen zu entsprechen.

2.4 Professorinnen

1996 waren am Fachbereich 12 Professorinnen mit einem Anteil von 14 % beschäftigt. Anknüpfend an § 3 Abs. 2, Nr. 5 AS-Richtlinie hat der Anteil hauptamtlicher Professorinnen dem Anteil der Habilitandinnen und wissenschaftlichen Assistentinnen zu entsprechen. Das heißt, er hätte 50 % zu betragen. Der Fachbereich 12 strebt diesen Frauenanteil an. Die der Zielvorgabe entsprechende Erhöhung des Frauenanteils wird vom Fachbereich bei jeder zukünftigen Berufung berücksichtigt.

3 Dezentrale Frauenbeauftragte bzw. Frauenbeauftragtenkollektiv

Das Amt der dezentralen Frauenbeauftragten kann durch eine Einzelperson oder durch ein Kollektiv ausgeübt werden. Aufgrund der Größe und internen Struktur des FB 12 sollte möglichst ein Kollektiv gebildet werden, dem Vertreterinnen der unterschiedlichen Statusgruppen und Studiengänge angehören.

Die Frauenbeauftragten werden in einer zu diesem Zweck einberufenen, in der Regel jährlich stattfindenden Frauenvollversammlung des FB 12 gewählt und vom Fachbereichsrat in ihr Amt eingesetzt.

Die Frauenbeauftragten werden zu allen Fachbereichsratssitzungen und den Sitzungen aller anderen Fachbereichsgremien (über den Verteiler) eingeladen. Der Fachbereich sichert die Zusendung der Protokolle dieser Sitzungen an die Frauenbeauftragten.

Der Fachbereich stellt die Umsetzung der Verfahrensregelung des Rektors vom 14.9.1993 zur Sicherung der Beteiligung von dezentralen Frauenbeauftragten an Auswahl- und Berufungsverfahren im Wissenschaftsbetrieb sicher. Hierzu gehört: Information über anstehende Stellenbesetzungsplanungen, die Beteiligung an den Sitzungen der Berufungs- und Auswahlkommissionen, Information über die geplante Vergabe von Stipendien und Studien- und Forschungspreisen etc..

Der Fachbereich gewährleistet in notwendigem Umfang die räumliche, sachliche und personelle Ausstattung der Frauenbeauftragten / des Frauenbeauftragtenkollektivs (gem. § 15, Abs. 4 AS-Richtlinie 1992). Diese umfaßt:

- eine Arbeitsmöglichkeit in einem Raum mit Telefon und PC
- eine Mindestausstattung mit Sachmitteln (Büromaterial, Kopierkarten, Reise- und Tagungskosten, Telefonkosten, Literatur etc.), deren Höhe pro Haushaltsjahr der jährlichen Grundausstattung einer/ eines Hochschullehrerin/ Hochschullehrers entspricht
- die Aushändigung aller relevanten Rechtsvorschriften (HRG, BremHG, Berufungsordnung, Antidiskriminierungsrichtlinie etc.) beim Amtsantritt sowie deren Änderungen im Laufe der Amtszeit
- Hilfskraftstunden für die studentischen Frauenbeauftragten
- eine geeignete Entlastungsregelung von vertraglichen Verpflichtungen, wenn die Frauenbeauftragte akademische Mitarbeiterin oder Professorin ist; insbesondere für

Mitarbeiterinnen mit befristeten Verträgen und Qualifikationsstellen zu finden (denkbar sind: Entlastung von Lehrverpflichtungen, organisatorischen Aufgaben, Befürwortung von Vertragsverlängerung etc.)
(vergl. AS Beschluß Nr. 6086 4)

4 Evaluation

Der Fachbereich wird in Vorbereitung des Berichts des Rektors "über die Bemühungen zur Erhöhung des Anteils der Frauen am wissenschaftlichen Personal und deren Realisierungen" über die Erfahrungen mit dieser Richtlinie berichten. Dieser Bericht wird gemäß § 9 Abs. 2, S. 1 AS-Richtlinie zweijährlich verfaßt.

Eine von Fachbereichsrat einzusetzende AG wird jährlich einen Bericht zur derzeitigen Personalsituation und künftig voraussichtlich freiwerdenden Stellen vorlegen (vergl. § 9 Abs. 2, S. 2 AS-Richtlinie). In den Bericht werden geschlechtsdifferenzierte Angaben zu den Studierenden und Absolventinnen / Absolventen aufgenommen. Der Bericht liegt im Fachbereich zur Einsicht aus.

Diese Richtlinie ist nach Ablauf des Fünf-Jahreszeitraum (1998-2003) unter Auswertung der dann vorliegenden Erfahrungen fortzuschreiben.

Anhang

Empfehlung für Feministische und das Geschlechterverhältnis reflektierende Lehr- und Prüfungsinhalte

(Vorschläge aus den jeweiligen Studiengängen)

A Allgemeine Bildungswissenschaft

- Grundlagen der Forschungen zum Geschlechterverhältnis und zum Heterozentrismus in der Bildungsforschung
- Feministische Theoriebildung und Forschungsmethoden
- Geschichte und gegenwärtige Entwicklungen der Mädchen- und Frauenbildung
- Geschichte und gegenwärtige Entwicklungen der Frauenbewegung
- Theorie und Geschichte der geschlechtlichen Arbeitsteilung
- Sozialpsychologie der Geschlechter: Sozialisation, Interaktion und Identität
- Feministische Bildungskonzepte
- Strukturbedingungen und Problemfelder in weiblichen Biographien
- Geschlechtsspezifische Kommunikation
- Institutioneller Umgang mit Geschlechterdifferenz
- Sexualpädagogik und Thematisierung (sexueller) Gewalt gegen Mädchen/ Frauen
- Theorie und Praxis von Informations- und Kommunikationstechnik für Frauen
- Rhetorik für Frauen

B Primarstufe

- "Feminisierung" des "Lehrerberufs": Ursachen und Folgen
- Geschlechterverhältnisse, Sexualerziehung und Koedukation in der Grundschule
- Analyse von Unterrichtsplanung und Unterrichtsprozessen unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse in der Schule
- Analyse der Lehr- Lerninteraktion unter Berücksichtigung geschlechtsbezogener sozialer Konstruktionsprozesse

C Behindertenpädagogik

- Behinderung und weibliche Lebenszusammenhänge (Sozialisation, Identität, Ausbildung/ Beruf, Familie, Umweltbedingungen, Alltag)
- Strukturelle Gewaltverhältnisse und individuelle Gewalterfahrungen behinderter Mädchen und Frauen
- Geschlechterverhältnisse in Rehabilitation, Therapie und Pädagogik
- Geschlechtsspezifische Subjekt- Objektbeziehungen in behindertenpädagogischer Forschung und Lehre

D Weiterbildung/ Erwachsenenbildung

- Didaktik der Frauenbildung: z. B. Zielgruppenkonzepte (Migrantinnen, Mütter, ältere Frauen etc.)
- Interkulturelle Frauenbildung
- Frauenbildung im europäischen Vergleich
- Entwicklung der beruflichen Frauenbildung
- Frauenberatung

E Arbeitslehre

- Geschichte und gegenwärtige Entwicklungen weiblicher Berufsarbeit
- Lebens- und Arbeitssituation von Frauen vor dem Hintergrund gesellschaftlicher und/ oder religiöser Restriktionen (national und international)
- Frauen im Erwerbsleben: Mobilität, Sozialstatus, Führungspositionen, Arbeitsrecht

