

**FRAUENFÖRDERPLAN DES FACHBEREICHS 10**  
(überarbeitet vom Fachbereichsrat am 27. April 1994  
und am 23. Oktober 1996)

Präambel

Gemäß § 4 Abs. 2 Bremisches Hochschulgesetz wirken die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Frauen in der Wissenschaft bestehenden Nachteile hin und tragen allgemein zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zum Abbau der Benachteiligung von Frauen bei. Insbesondere besteht die Verpflichtung der Hochschulen, Programme zur Förderung von Frauen in Studium, Lehre und Forschung aufzustellen, in denen auch Maßnahmen und Zeitvorstellungen enthalten sein sollen, wie in allen Fächern bei Lehrenden und Lernenden eine vorhandene Unterrepräsentanz abgebaut werden kann (§ 4 Abs. 2 S. 2 BremHG). Damit ist Ziffer 11 der Frauenrichtlinie des Akademischen Senats, wonach die Frauenrichtlinie durch Frauenförderungspläne der Fachbereiche zu ergänzen ist, die geeignet sind, die Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal in dem betreffenden Fachbereich zu verwirklichen, durch ein gesetzliches Gebot dieses Inhalts ergänzt und im Hinblick auf Antidiskriminierungsmaßnahmen um den Personenkreis (alle Frauen in der Wissenschaft) auch noch erweitert worden.

Die Verantwortung für die Erfüllung der Aufgaben nach § 4 Abs. 2 BremHG sowie für die Umsetzung der danach erlassenen Richtlinien liegt beim Akademischen Senat und beim Rektor, für die Fachbereiche beim Fachbereichsrat und bei der/dem Fachbereichssprecher/in (§ 5 a Abs. 1 BremHG). Damit wird eindeutig klargestellt, daß das Unternehmen von Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und höheren Verwaltungspersonal ebenso wenig wie die Erstellung des Fachbereichsberichts über diese Bemühungen Sache der Frauenbeauftragten ist. Die Frauenbeauftragte/n kann/können die genannten Gremien und Organe lediglich bei ihren Bemühungen unterstützen und sie dabei kontrollieren.

In Wahrnehmung seiner Zuständigkeit und Verantwortlichkeit für die Frauenförderung beschließt der Fachbereichsrat des Fachbereichs 10 für seinen Bereich folgenden Antidiskriminierungsplan:

1. Personalpolitik

Der Fachbereich 10 macht sich die BremHG und in der Frauenrichtlinie des Akademischen Senats gestellten Aufgaben zu eigen und verfolgt aktiv das Ziel, die vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen beim wissenschaftlichen (und höheren Verwaltungs-) Personal zu beseitigen, bis Männer und Frauen auf allen Beschäftigungsebenen zu gleichen Anteilen vertreten sind. Um das gestellte Ziel zu erreichen ist es notwendig, Frauen gezielt zu fördern und bei gleicher Qualifikation männlichen Bewerbern vorzuziehen.

Es sollen in jeder Studiengangskommission eine Studentin und eine wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftliche Assistentin/weibliche Lehrkraft für besondere Aufgaben oder eine Hochschullehrerin vertreten sein.

## Verfahrensweise bei Personalentscheidungen

### 1.1 *Stellenbeschreibung/Ausschreibungstext*

Die Stellenbeschreibung für eine zu besetzende HochschullehrerInnenstelle (auch Vertretungsprofessur) sowie der Text der öffentlichen Ausschreibung umfassen:

1. die üblichen fachwissenschaftlichen Merkmale,
2. Anforderungen an pädagogische Qualifikationen.

Bei der Abfassung des Ausschreibungstextes ist zu klären, in wie weit die Reflexion der Geschlechterfrage im Kontext der Stellendenomination möglich und sinnvoll ist.

Eine Definition der fachwissenschaftlichen Merkmale, die (zur Zeit noch) erwarten lassen, daß sich kaum Frauen darauf beziehen werden, soll vermieden werden.

Die Stellen sind grundsätzlich bundesweit auszuschreiben.

### 1.2 *Beteiligung der Frauenbeauftragten*

Sobald beabsichtigt ist, eine Stelle im Fachbereich auszuschreiben, muß die Frauenbeauftragte informiert werden. Sie ist an der Formulierung des Ausschreibungstextes zu beteiligen.

### 1.3 *Zusammensetzung der Berufungskommission*

Gemäß § 1, Abs. 2 der Berufsordnung sind mindestens zwei Frauen, darunter mindestens eine Hochschullehrerin stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission. Gegebenenfalls sind Frauen aus verwandten Disziplinen/Fachbereichen hinzuzuziehen.

Die Frauenbeauftragte ist Mitglied der Berufungskommission mit beratender Stimme.

### 1.4 *Aufklärungspflicht*

Der/die Vorsitzende der Berufungskommission ist verpflichtet, die Mitglieder vor der Aufnahme ihrer Arbeit über die Aufgaben der Frauenförderung im Bereich der Wissenschaften zu informieren und auf die im Frauenförderplan des Fachbereichs festgehaltenen Aufgaben hinzuweisen. Der/die Vorsitzende ist für die Umsetzung der nachfolgend genannten Punkte 1.5 bis 1.7 verantwortlich. Er/sie legt dem Fachbereichsrat über entsprechende Bemühungen Rechenschaft ab.

### 1.5 *Bewerbungen*

Die/der Beauftragte für die Lehre bemüht sich aktiv darum, für eine Bewerbung in Betracht kommende Wissenschaftlerinnen zu ermitteln und auf die Ausschreibung hinzuweisen. Hierbei sollte er/sie von den FachvertreterInnen, der Frauenbeauftragten, bzw. der Zentralen Kommission für Frauenfragen unterstützt werden.

Gemäß Ziffer 7 der Richtlinie sind Bewerberinnen, die für eine Stelle in Betracht kommen, grundsätzlich im Rahmen des Auswahlverfahrens zur Anhörung einzuladen.

### 1.6 *Qualifikationsbeurteilung*

Bei der Qualifikationsbeurteilung im Berufungsverfahren sind die besonderen biographischen Bedingungen von Wissenschaftlerinnen zu berücksichtigen. Die Berufungskommission bemüht sich besonders darum, auch ungewöhnliche Kompetenzen und Erfahrungen, die außerhalb des traditionellen akademischen Qualifikationsprofils liegen, in die Beurteilung einzubeziehen. Bei der Qualifikationsbeurteilung ist somit besonders zu achten

- auf Qualität, nicht Quantität der wissenschaftlichen Veröffentlichungen
- auf fachwissenschaftliche Leistungen, die sich in anderer Form als in wissenschaftlichen Publikationen niedergeschlagen haben (qualifizierte Tätigkeit und fachbezogenen pädagogische und soziale Kompetenzen z.B. an freien Forschungseinrichtungen, besondere Leistungen im Transfer wissenschaftlicher Forschungen in gesellschaftlicher Praxis
- auf pädagogische und soziale Kompetenzen, die innerhalb wie außerhalb der Hochschule erworben sein können.
- Daß ein geradliniger Karriereverlauf kein alleiniges Qualifikationsmerkmal ist.

Aus den genannten Kriterien, sowie aus der prekären Stellensituation in den 1980er Jahren ergibt sich, daß Altersnormen, die an geradlinigen Karrieremodellen orientiert sind, keine Gültigkeit haben können. Altersgrenzen werden deshalb, soweit es der gesetzliche Rahmen erlaubt, aufgehoben. Ggf. bemüht sich der Fachbereichsrat nachdrücklich um eine Ausnahmeregelung.

Entsprechen Bewerberinnen den gesetzlichen Qualifikationsanforderungen und erfüllen sie die Kriterien der Ausschreibung sowie den durch die Berufungskommission festgelegten Auswahlkriterien, so sind sie allen männlichen Bewerbern gegenüber bei gleicher Qualifikation grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen, solange die Bedingungen der Unterrepräsentanz von Frauen in dem entsprechenden Bereich (Fachgebiet, Beschäftigungsniveau) besteht.

### 1.7 *Berufungsbericht*

Über die Bemühungen zur Umsetzung und Berücksichtigung der Ziffern 1.1 bis 1.7 ist im Berufsungsbericht gesondert zu berichten. Die Frauenbeauftragte hat das Recht, im Rahmen des Berichts ein Sondervotum abzugeben.

## 2. Geschlechtsspezifische Themenstellungen in Forschung und Lehre

In den im Fachbereich 10 vertretenen Fachdisziplinen, haben frauen- bzw. geschlechterspezifische Themenstellungen in den letzten Jahren große Bedeutung erlangt. Sie haben den wissenschaftlichen Diskurs sowohl inhaltlich als auch methodisch und theoretisch ergänzt und verändert. Da es sich bei der Frauenforschung nicht um eine Minderheitenforschung handelt, muß sich diese wissenschaftliche Weiterentwicklung im Lehrangebot der Studiengänge und in der Forschung am Fachbereich widerspiegeln. Um dieses zu gewährleisten, gilt es zum einen, geschlechterspezifische Themenstellungen in das laufende Lehrangebot zu integrieren und zum anderen, gezielte Schwerpunkte zu setzen. Den Studierenden muß die Möglichkeit gegeben werden, eine fundierte und solide Ausbildung in der Frauenforschung zu erhalten mit dem Ziel, auch an der Universität Bremen eigenständige Forschung zu frauen- bzw. geschlechtsspezifischen Fragen zu verankern.

## 2.1 Allgemeines Lehrangebot

Den am Fachbereich kontinuierlich Lehrenden (Professoren und Professorinnen, Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Lehrkräften für besondere Aufgaben) wird empfohlen, den Forschungsstand zu geschlechtsspezifischen Themen ihrer jeweiligen Fachgebiete im Lehrangebot darzustellen.

Besonders Professoren und Professorinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden aufgefordert, die wissenschaftlichen Grundlagen der jeweiligen feministischen Disziplinen zu vermitteln und auszubauen, um die Verknüpfung von Forschung und Lehre sicherzustellen.

## 2.2 Studienordnung

Den Studiengangskommissionen wird empfohlen, die Studienordnungen bzw. die Hinweise zum Studienverlauf dahingehend zu ergänzen, daß frauenspezifische Themen bzw. Fragestellungen und Ergebnisse aus der Frauenforschung prüfungsrelevant verankert werden, so daß sie fester Bestandteil von lehr und Forschung im Studiengang werden.

Über entsprechende Änderungen und Ergänzungen wird bei der Evaluation des Frauenförderplans (siehe Ziffer 6) Bericht erstattet.

Es soll gefördert werden, daß in jeder Lehrveranstaltung prüfungsrelevante Scheine zu frauenspezifischen Themen gemacht werden können.

## 2.3 Umsetzung

Ergebnisse der Frauenforschung und feministische Forschungsansätze sollen Bestandteil der regulären Lehre werden.

Das regelmäßige Lehrangebot in feministischer Lehre soll durch mindestens eine Veranstaltung pro Semester und pro Studiengang sichergestellt werden.

Solange in den Studiengängen des Fachbereichs 10 Lehre zu frauenspezifischen Themen/feministische Lehre nicht durch die Lehrenden regulär angeboten werden kann, soll das Lehrangebot durch zusätzliche Lehraufträge gesichert werden (pro Studiengang und Semester mindestens 2 SWS). Für die Einwerbung der Lehraufträge (Lehrbeauftragten) sind die jeweiligen Beauftragten für die Lehre zuständig; sie sind dem Sprecher und der Frauenbeauftragten über ihre Bemühungen zur Sicherstellung der feministischen Lehre/Lehre zu feministischen Themen rechenschaftspflichtig.

## 3. Forschung

### 3.1 Stellenbesetzung

Bei der Besetzung von Ausbildungsstellen bzw. wissenschaftlichen Stellen in Forschungsprojekten wird mit besonderer Dringlichkeit darauf geachtet, daß die Unterrepräsentanz von Frauen beseitigt wird. Ziffer 1.4 bis 1.6 werden analog angewendet. In frauenspezifischen Projekten sind ausdrücklich Frauen zu bevorzugen und einzustellen.

Es liegt in der Verantwortung der jeweiligen Hochschullehrerin, geeignete Studentinnen als Hilfskräfte/Doktorandinnen und als Habilitandinnen für die Projekte zu gewinnen, zu fördern und in ihrer Weiterqualifikation zu unterstützen.

### 3.2 *Qualifizierung*

Bei weiblichen Hilfskräften, Doktorandinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist darauf zu achten, daß sie vorrangig qualifizierte und qualifizierende Tätigkeiten ausüben. Wo wissenschaftliche Hilfskräfte und Mitarbeiterinnen im Rahmen eines Forschungsvorhabens Ergebnisse erarbeiten, sollen sie in Veröffentlichungen namentlich genannt werden. Im Team unter Mitarbeit von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen erarbeitete Forschungsergebnisse sollten auf Kongressen, Konferenzen usw. vorrangig von den beteiligten Wissenschaftlerinnen vertreten werden.

Um die wissenschaftliche Qualifikation von Frauen zu fördern, sind konkrete Maßnahmen zur Kinderbetreuung über angemessene Zeiträume unerlässlich. Die Forderung nach der Lösung dieses gravierenden Problems muß so lange aufrecht erhalten werden, bis die Versorgung vollständig gewährleistet ist.

## 4. Frauenbeauftragte

### 4.1 *Information*

In der Zusammenarbeit des Fachbereichs mit der Frauenbeauftragten ist eine rechtzeitige und umfassende Information der Frauenbeauftragten durch den Fachbereich (SprecherIn, Verwaltung) sicherzustellen. Das bedeutet im einzelnen:

- Frühzeitige Information über freiwerdende und/oder neu zu besetzende Stellen auf allen Ebenen;
- Frühzeitige Information über die geplante Vergabe von DoktorandInnen-Stipendien, sonstigen Stipendien;
- Einladung zu allen Fachbereichsratssitzungen und den Sitzungen aller anderen Fachbereichsgremien.
- Zusendung der Protokolle;
- Frühzeitige Information über zu wählende Berufungs- und Auswahlkommissionen;
- Information über geplanten Aktivitäten des Fachbereichs, an den sich die Frauenbeauftragte beteiligen könnte (SchülerInnenberatungstage, Einführungsveranstaltungen...).

### 4.2 *Ausstattung*

Die Arbeit der Frauenbeauftragten ist durch eine angemessene Ausstattung sicherzustellen:

1. eine Arbeitsmöglichkeit in einem Raum mit Telefon im Rahmen der Möglichkeiten;
2. Eine Mindestausstattung mit Sachmitteln (Büromaterial, Kopierkarten, usw.), deren Höhe pro Haushaltsjahr der jährlichen Grundausstattung der HochschullehrerInnen nach Möglichkeit entspricht;
3. (nach Absprache mit der Vorgängerin) die Aushändigung aller relevanter Rechtsvorschriften (HRG, BremHG, Berufsordnung, Frauenrichtlinie usw.) beim Amtsantritt sowie deren Änderungen;
4. Hilfskraftstunden auf Antrag und nach Bedarf
5. Entlastung von den vertraglichen Verpflichtungen um x%, wenn die Frauenbeauftragte akademische Mitarbeiterin ist. Eine geeignete Entlastungsregelung ist insbesondere für Mitarbeiterinnen mit befristeten Verträgen und Qualifikationsstellen zu finden.

## 5. Berichtspflicht

Der gem. Ziffer 11 der Frauenrichtlinie des Akademischen Senats dem AS jährlich zu erstellende Fachbereichsbericht enthält, aufgeschlüsselt nach den einzelnen Studiengängen und dem Fachbereich insgesamt:

- Nach Statusgruppen getrennt und stichtagsbezogen den jeweiligen Frauen- und Männeranteil in absoluten Zahlen und prozentualen;
- Die angestellten Bemühungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal.

Innerhalb der Statusgruppe der akademischen Mitarbeiterinnen ist eine Unterscheidung nach der Besetzung halber und ganzer Stellen, befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen und nach der Besetzung von Stellen mit Lehr- und Forschungsaufgaben differenziert nach Fachbereichs-, Drittmittel- und FNK-Stellen vorzunehmen. Ein Formblatt für die Erstellung der jährlichen Statistik soll erarbeitet werden.

Der Jahresbericht ist im Fachbereich zu diskutieren.

## 6. Fortschreibung

Der verabschiedete Frauenförderplan ist vom Fachbereichsrat regelmäßig fortzuschreiben. Eine Evaluation und Beratung des Plans findet mindestens einmal im Jahr statt (im Zusammenhang mit dem jährlichen Bericht gem. Ziffer 5). Darüber hinaus sind aus gegebenem Anlaß notwendige Veränderungen und Ergänzungen jederzeit auf Antrag im Fachbereichsrat zu beraten und zu beschließen.

Anmerkung zum gegenwärtigen Stand der Stellenplanung im wissenschaftlichen Bereich:  
Angesichts der Tatsache, daß im Rahmen des Hochschulentwicklungsplans (HEP III) keine nennenswerte Vergrößerung des Frauenanteils im Fachbereich möglich ist, wird insbesondere für die demnächst zu besetzenden Professuren „*Literatur des Mittelalters und des Humanismus*“ (P 455), „*Anglistik mit dem Schwerpunkt Angewandte Sprachwissenschaft und Übersetzungswissenschaft*“ (P 187), „*Angewandte Sprachwissenschaft/Romanistik (mit dem Schwerpunkt ‚Europäische Kommunikation‘)*“ (P 676) und „*Didaktik des Französischen*“ (P 199) empfohlen, daß die Frauenrichtlinie der Universität Bremen mit besonderer Sorgfalt beachtet wird und daß bei der Zuordnung von Akademischen Mittelbaustellen besonders die Möglichkeit der Habilitationsförderung für Frauen mitbedacht wird.