

# **Frauenförderungsrichtlinie des Fachbereichs Produktionstechnik vom 7.11.1990**

## **Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Studium, Lehre und Forschung.**

Der Fachbereich 4 will sich bemühen, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, die die Situation von Frauen in den Ingenieurwissenschaften verbessern und dazu führen, den sehr geringen Anteil von Frauen in Studium, Lehre und Forschung zu erhöhen.

Zu diesem Zweck wird folgendes beschlossen:

### **1.0 Studium**

- 1.1 Um insbesondere Schülerinnen bei Ihrer Studienauswahl für den Fachbereich Produktionstechnik zu gewinnen, sollte eine geeignete Veranstaltung wie z.B. eine Ringvorlesung, speziell für Mädchen angeboten zu werden. Hier könnten sich die Fachgebiete mit ihren Lehr- und Forschungsinhalten vorstellen; Berufungsvorstellungen sowie die Rolle von Ingenieurinnen soll thematisiert werden.  
Eine solche Veranstaltung müßte von einem Hochschullehrer und einer Hochschullehrerin zusammen mit Mitarbeiterinnen und Studentinnen durchgeführt werden.  
Eine Ankündigung sollte sowohl überregional in der Tagespresse als auch über Einladungen in Schulen erfolgen.  
Es wird die Bildung einer Arbeitsgruppe beschlossen, die sich bemüht, möglichst alle Hochschullehrer des Fachbereichs für diese oder weitere Ideen zu gewinnen und die auch die Organisation übernimmt.
- 1.2 Des weiteren sollte diese Arbeitsgruppe in Zusammenarbeit mit Frauen des Studiengangs, der Frauenbeauftragten und anderen Interessierten einen Fragebogen zur Situation der Studentinnen im Fachbereich entwerfen. Dieser Fragebogen und auch andere Möglichkeiten der Rückkoppelung sollten regelmäßig ausgewertet und verbessert werden.  
Die Ergebnisse könnten auf Problemfelder hinweisen und Anhaltspunkte für Verbesserungen bieten.

## 2.0 Lehre und Forschung

### 2.1 Personalpolitik

- 2.1.1 Bei der Beschreibung für eine zu besetzende Stelle sind Qualifikationsanforderungen zu unterlassen, die Bewerber gegenüber Bewerberinnen einseitig bevorzugen (z.B. Anforderungen, die eine Verknüpfung mit Familienarbeit nicht zulassen). Fähigkeiten z.B. didaktischer Art, die die Chancen von Frauen verbessern, sind zu berücksichtigen. Die Beschreibung ist Teil des Ausschreibungstextes. Entsprechend ist bei der Ausschreibung von Vertretungsprofessuren zu verfahren.
- 2.1.2 Die Frauenbeauftragte muß bei jeder Stellenausschreibung von Anfang an beteiligt werden, d.h.:
- Sobald beabsichtigt ist, eine Stelle auszuschreiben, muß die Frauenbeauftragte informiert werden.
  - Die Frauenbeauftragte ist bei der Formulierung des Ausschreibungstextes so rechtzeitig in Kenntnis zu setzen, daß Änderungswünsche noch berücksichtigt werden können.
  - Die Frauenbeauftragte ist über die Bewerbungslage vor Einstellung zu informieren; eine angemessene Einspruchsfrist sollte gegen sein, falls Bewerbungen von Frauen vorliegen.
- 2.1.3 Um sicherzustellen, daß sich möglichst viele Frauen auf Stellen des wissenschaftlichen Personals bewerben können, sollte auch für Oberingenieure/innen, Oberassistenten/-innen und wissenschaftliche Assistenten/-innen eine bundesweite Ausschreibung erfolgen. Falls von dieser Regel abgewichen wird, ist dieses gegenüber dem Fachbereichsrat schriftlich zu begründen.
- 2.1.4 Der Fachbereich bemüht sich eigeninitiativ darum, den Frauenanteil zu erhöhen. Die Fachvertreter/-innen haben sich für eine Bewerbung in Betracht kommende Wissenschaftlerinnen zu ermitteln und auf die Ausschreibung hinzuweisen. Bei Hochschullehrer/-innen wären auch Erkundigungen auf internationaler Ebene wünschenswert. Dem Fachbereichssprecher und der Frauenbeauftragten ist rechtzeitig hierüber zu berichten.
- 2.1.5 Der Fachbereich wird seine Berufungsverfahren nach der zuletzt im AS beschlossenen Berufsordnung durchführen. In Berufungsverfahren sollen folgende Aspekte beachtet werden: Selbst eine formal gleiche oder gleich bewertete fachliche Leistung einer Frau beruht auf unterschiedlichen Voraussetzungen oder Leistungserbringung und der Leistungswahrnehmung durch andere. Ein oft von Frauen zu erbringendes Mehr in fachlicher und sozialer Hinsicht ist zu berücksichtigen, ebenso zählt nicht die Quantität sondern auch die Qualität der Veröffentlichungen. Sogenannte Umwege im Berufsverlauf und dadurch bedingtes höheres Alter (z.B. durch Familienarbeit, Tätigkeit in der Erwachsenenbildung, Praxiszeiten etc.) sowie das Fehlen von zu-

sätzlichen, nicht fachrelevanten Qualifikationen dürfen nicht nachteilig bewertet werden.

- 2.1.6 In der Vorauswahl klärt die Berufungskommission, welche Bewerberinnen angehört werden sollen. Besteht nach Beratung ein Mitglied der Berufungskommission oder die Frauenbeauftragte des Fachbereiches auf Einladung einer Bewerberin, so ist diese einzuladen.
- 2.1.7 Auf Wunsch eines Mitgliedes der Berufungskommission oder der Frauenbeauftragten des Fachbereichs sind Gutachten für eine angehörte Bewerberin einzuholen.
- 2.1.8 Falls in der Berufsungsliste weniger als zwei Frauen berücksichtigt wurden, soll im Berufsungsbericht auf zwei weitere der angehörten Bewerberinnen näher eingegangen werden.
- 2.1.9 Über die Bemühungen zur Umsetzung und Berücksichtigung der Ziffern 2.1.1 bis 2.1.7 ist im Berufsungsbericht gesondert zu berichten.
- 2.1.10 Die Ziffern 2.1.1 bis 2.1.5 gelten sinngemäß für Stellenbewerber/-innen um Bereich des übrigen wissenschaftlichen Personals. Auch bezüglich Punkt. 2.1.3, sollte die öffentliche Ausschreibung für wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen als Regelfall akzeptiert werden, da nur so ein größerer Kreis weiblicher Interessenten angesprochen werden kann. Qualifizierten Absolventen/-innen des eigenen Fachbereichs kann ohne Ausschreibung der Vorzug gewährt werden; dieses ist dann gegenüber dem Fachbereich und der Frauenbeauftragten schriftlich zu begründen.
- 2.1.11 Der Fachbereich bemüht sich verstärkt um die Einwerbung von weiblichen Lehrbeauftragten; es gilt sinngemäß Ziffer 2.1.4.
- 2.1.12 Der Fachbereich versucht darauf hinzuwirken, daß der Anteil von „Frauenstellen“ die von der FNK vergeben werden, erhöht wird.

## **2.2.0 Geschlechtsspezifische Themenstellungen in Forschung und Lehre**

Alle Hochschullehrer/-innen sind aufgefordert, Inhalte und Vermittlung ihrer Lehre dahingehend zu überprüfen,

- ob frauenspezifische Aspekte aufgenommen werden können,
- wie frauenfeindliche Gesichtspunkte erkannt und eliminiert werden können,
- wie frauenspezifische Anforderungen bei der Lehre berücksichtigt werden können.

So könnte die Problematik „Frauenförderung/Frauen und Beruf“ z.B. in der Arbeitswissenschaft oder auch in anderen Veranstaltungen thematisiert werden.

## **2.3.0 Forschung**

Im Forschungsbereich muß darauf geachtet werden, daß es nicht zu einer Benachteiligung des weiblichen Personals kommt. Weiblich Hilfskräfte, Doktorandinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sollen mit Selbstverständlichkeit in gleichem Maße wie auch ihre männlichen Kollegen qualifizierte und qualifizierende Tätigkeiten aus-

üben. Weibliche Hilfskräfte sollen sowohl mit Laborarbeiten als auch mit Praktikums- und Übungsbetreuung betraut werden. Eine Möglichkeit zur Förderung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin könnte es beispielsweise sein, wenn im Team erarbeitete Forschungsergebnisse auf Kongresse, Konferenzen etc. vorrangig von den beteiligten Wissenschaftlerinnen präsentiert werden.

#### **2.4.0 Frauenbeauftragte**

Der Fachbereich bemüht sich um eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten und sorgt für die Sicherstellung einer rechtzeitigen und umfassenden Information. Dazu gehört insbesondere:

- Frühzeitige Information über freiwerdende und/oder neu zu besetzende Stellen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen und sonstigen Personals.
- Frühzeitige Information über die geplante Vergabe von Stipendien und Forschungspreisen.
- Benachrichtigung der Frauenbeauftragten und Stellvertreterinnen über Termine und Tagesordnungspunkte von den anstehenden Fachbereichssitzungen und den Sitzungen aller anderen Fachbereichsgremien.
- Zusendung des Protokolls der Fachbereichsratsitzungen an die Frauenbeauftragte.
- Frühzeitige Informationen über zu wählende Berufungs- und Auswahlkommissionen.
- Informationen über die geplanten Aktivitäten des Fachbereichs, an denen die Frauenbeauftragten sich beteiligen könnten.

Die Arbeit der Frauenbeauftragten ist durch eine angemessene Ausstattung zu unterstützen und sicherzustellen. Der Fachbereich bemüht sich darum, den Frauen ein ungestörtes Arbeiten in einem Raum mit Telefon zu ermöglichen, z.B. durch die anteilige Nutzung eines Sozialraumes, und er sorgt für eine Grundausstattung mit Büromaterial und Kopierkarten in angemessener Höhe pro Haushaltsjahr.

#### **2.5.0 Berichtspflicht**

2.5.1 Der gem. Ziffer 11 der Frauenrichtlinie des Akademischen Senats dem AS jährlich zu erstattenden Fachbereichsbericht enthält unter Berücksichtigung des Datenschutzes:

- Nach Statusgruppen getrennt und stichtagsbezogen den jeweiligen Frauen- und Männeranteil in absoluten Zahlen und prozentual.
- Die angestellten Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils

2.5.2 Der Fachbereich bemüht sich diesbezüglich den von der Konferenz der Frauenbeauftragten erstellten Statistikbogen auszufüllen, bis ein zentraler Statistikbogen der Universität vorgegeben wird.

2.5.3 Zur Verbesserung und Ergänzung dieser Frauenrichtlinie sind vom Fachbereichsrat Bericht und Statistik zu diskutieren und gegebenenfalls weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Frauen zu beschließen.