

Frauenförderplan des Fachbereichs 9

Präambel

Durch § 4 Abs. 2 Bremisches Hochschulgesetz (BremHG) werden die Hochschulen der Freien Hansestadt Bremen verpflichtet, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Frauen in der Wissenschaft bestehenden Nachteile hinzuwirken. Zu diesem Zweck müssen die Hochschulen Programme zur Förderung von Frauen in Studium, Lehre und Forschung aufstellen, in denen auch Maßnahmen und Zeitvorstellungen enthalten sind, wie in allen Fächern bei Lehrenden und Lernenden eine vorhandene Unterrepräsentanz abgebaut werden kann.

Der Akademischen Senats der Universität Bremen hat mit der im September 1987 verabschiedeten „**Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität Bremen**“ die Fachbereich aufgefördert, jeweils eigene Frauenförderprogramme für ihren Zuständigkeitsbereich aufzustellen. Die Berücksichtigung und Durchsetzung von Frauenfördermaßnahmen wurden auf der Fachbereichsebene den Fachbereichsräten und den Sprecherinnen bzw. Sprechern übertragen.

Damit ist zugleich klargestellt, daß die Sicherstellung der Frauenförderung im Sinne von § 4 Abs. 2 BremHG und der „Frauenrichtlinie“ des AS nicht Ausgabe der Frauenbeauftragten ist, deren Funktion vielmehr darin besteht, die Gremien und Organe des jeweiligen Fachbereichs bei der Erfüllung ihres Auftrags zu beraten und zu kontrollieren.

In Wahrnehmung seiner Zuständigkeit und Verantwortlichkeit für die Frauenförderung beschließt der Fachbereichsrat 9 für seinen Bereich folgenden Frauenförderplan:

1. Personalpolitik

Der Fachbereich 9 verfolgt aktiv das Ziel, die vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen beim wissenschaftlichen Personal zu beseitigen, bis Männer und Frauen auf allen Beschäftigungsebenen zu gleichen Anteilen vertreten sind.

Dabei kommt zunächst der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (Qualifikationsstellen) besondere Bedeutung zu.

Für die Einwerbung und Einstellung von Frauen müssen Verfahrensweisen entwickelt werden, die geeignet sind, auch latente Formen der Diskriminierung von Frauen im akademischen Bereich auszuschließen. Das Ziel proportionaler Repräsentanz von Frauen auf allen Beschäftigungsebenen macht es erforderlich, qualifizierte Frauen unter Berücksichtigung von 1.6. im Zweifelsfall männlichen Bewerbern vorzuziehen.

Der nachfolgende Regelkatalog betrifft solche Verfahrensweisen bei Personalentscheidungen.

1.1 Stellenbeschreibung/Ausschreibungstext

Die Stellenbeschreibung für eine zu besetzende Hochschullehrer(innen)stelle (auch Vertretungsprofessur) sowie der Text der öffentlichen Ausschreibung umfassen

- (1) die üblichen fachwissenschaftlichen Merkmale,
- (2) Anforderungen an soziale und pädagogische Qualifikationen sowie

(3) Einen ausdrücklichen Hinweis, daß die auf das jeweilige Fachgebiet bezogene wissenschaftliche Reflexion der Geschlechterdifferenz auf dem Niveau des Forschungsstandes erwünscht ist.

Die Anforderungen (2) und (3) sind nicht in allgemeinen Formeln, sondern möglichst konkret, auf das fachliche Qualifikationsprofil bezogen, zu formulieren.

Um sicherzustellen, daß sich möglichst viele qualifizierte Frauen auf Stellen des wissenschaftlichen Personals bewerben, sind die Stellen grundsätzlich bundesweit auszuschreiben. Ausnahmsweise kann auf eine bundesweite öffentliche Ausschreibung verzichtet werden, wenn absehbar ist, daß genügend qualifizierte Bewerberinnen für die Stelle vorhanden sind oder die Frauenbeauftragte/n zustimmen. Es genügt dann eine einfache öffentliche Ausschreibung.

1.2 Beteiligung der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragte(n) muß (müssen) umfassend bei jeder Stellenausschreibung von Anfang beteiligt werden, das heißt:

- Sobald beabsichtigt ist, irgendeine Stelle im Fachbereich auszuschreiben, muß (müssen) die Frauenbeauftragte(n) (durch die Fachbereichsverwaltung) informiert werden.
- Die zuständigen Fachwissenschaftler/innen beteiligen die Frauenbeauftragte(n) an der Formulierung des Ausschreibungstextes.

1.3 Zusammensetzung der Berufungskommission

Für die Zusammensetzung der Berufungskommission gilt, daß mindestens zwei Frauen, darunter mindestens eine Hochschullehrerin stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission werden. Der/die Fachbereichssprecher/in bemüht sich aktiv darum, Hochschullehrerinnen (ggf. aus einem benachbarten Fachgebiet) für die Mitarbeit in der Berufungskommission zu gewinnen. Der Fachbereichsrat, vertreten durch den/die Fachbereichssprecher/in, achtet auf die Einhaltung dieser Bestimmungen und berichtet vor der Wahl der Mitglieder der Berufungskommission über das Ergebnis seiner/ihrer Bemühungen.

Darüber hinaus sind die Frauenbeauftragten nach § 5a des BremHG und die Frauenbeauftragte des zuständigen Fachbereichs zu den Sitzungen der Berufungskommission einzuladen. Sie sind berechtigt an allen Sitzungen der Berufungskommission, auch deren nichtöffentlichen Teilen, teilzunehmen und ein einheitliches besonderes Votum zur Frage der Berücksichtigung von Frauen abzugeben.

1.4 Aufklärungspflicht des/der Vorsitzenden der Berufungskommission

Der/die Vorsitzende der Berufungskommission ist verpflichtet, die Mitglieder der Kommission bei Aufnahme ihrer Arbeit über die Problematik der Frauenförderung und die Diskriminierung von Frauen im Bereich der Wissenschaft, besonders an der Universität Bremen, zu informieren und auf die im Frauenförderplan des Fachbereichs festgehaltenen Aufgaben hinzuweisen. Dabei soll er/sie von der Frauenbeauftragten unterstützt werden. Der/die Vorsitzende ist dafür verantwortlich, daß die nachfolgend genannten Punkte 1.6 bis 1.8. im Berufungsverfahren berücksichtigt werden. Er/sie legt dem Fachbereichsrat im Rahmen des üblichen Berichts über den Fortgang des Berufungsverfahrens über entsprechende Bemühungen Rechenschaft ab.

1.5 Bewerbungen von Frauen

Die/der Vorsitzende bzw. der/die Sprecher/in der fachlich zuständigen Einheit (Studiengang, wissenschaftliche Einrichtungen) bemühen sich in Kooperation mit dem/der Fachbereichssprecher/in aktiv darum, für eine Bewerbung in Betracht kommende

Wissenschaftlerinnen zu ermitteln und auf die Ausschreibung hinzuweisen. Hierbei sollten, ggf. mit Unterstützung der Frauenbeauftragten, vor allem auch Kontakte und Informationsnetze von Wissenschaftlerinnen untereinander genutzt werden.

Die Berufungskommission ist gegenüber der/den Frauenbeauftragten über ihre Bemühungen zur Ermittlung qualifizierter Wissenschaftlerinnen berichtspflichtig.

Es ist bei allen Schritten eines Bewerbungsverfahrens darauf zu achten, daß qualifizierte Bewerberinnen im Verfahren ausreichend repräsentiert sind.

- Bewerbungsfrist

Wenn nach Abschluß der Bewerbungsfrist aufgrund der vorliegenden Bewerbungen eine Besetzung der Stelle mit einer Frau nicht möglich ist, kann die Berufungskommission und die darin vertretene Frauenbeauftragte den Fachbereichsrat ersuchen, die Bewerbungsfrist zu verlängern bzw. die Stelle erneut auszuschreiben bzw. die Überprüfung der Stellenausschreibung einzuleiten.

- Vorauswahl

Besteht die Frauenbeauftragte des Fachbereichs auf die Einladung einer Bewerberin, so ist diese einzuladen.

- engere Wahl/Gutachten

Besteht die Frauenbeauftragte nach der Anhörung der Bewerber/innen darauf, für eine der Bewerberinnen Gutachten einzuholen, so müssen diese angefordert werden.

- Berufungsvorschlag

Die Frauenbeauftragte kann ein Sondervotum zum Berufungsvorschlag abgeben.

Wurde eine Bewerberin nicht in den Berufungsvorschlag aufgenommen, so kann die Frauenbeauftragte eine besondere Begründung verlangen.

1.6 Qualifikationsbeurteilung

Für die Beurteilung der Qualifikation einer Bewerberin/eines Bewerbers im Berufungsverfahren kann die Geradlinigkeit des akademischen Karriereverlaufs nichtvorrangiges Kriterium sein, da damit die Tatsache nicht berücksichtigt wird, daß Studienverlauf und Berufseintritt von Frauen sich von akademischen Karrieremustern von Männern oft aus vielfältigen Gründen unterscheiden. Daher bemüht sich die Berufungskommission ganz besonders darum, auch fachlich relevante Kompetenzen und Qualifikationen, die außerhalb des traditionellen akademischen Qualifikationsprofils liegen, in die Beurteilung einzubeziehen.

Bei der Qualifikationsbeurteilung ist somit besonders zu achten

- auf die Qualität, nicht die Quantität der wissenschaftlichen Veröffentlichungen
- auf Lehrveranstaltungen auch im außeruniversitären Bereich
- 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, z.B. in der Bildungsarbeit).

Aus den genannten Kriterien ergibt sich, daß Altersnormen, die an geradlinigen Karrieremodellen orientiert sind, keine Gültigkeit haben können. Altersgrenzen werden deshalb, soweit es der gesetzliche Rahmen erlaubt, aufgehoben. In Fällen, in denen ein/e

qualifizierte/r Bewerber/in von außen gesetzte Altersgrenzen überschreitet, 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 vor Eingang der Bewerbungen festgelegten Auswahlkriterien und werden dann diese gegenüber allen männlichen Bewerbern nicht bevorzugt platziert, dann bedarf es einer besonderen Begründung, warum nicht entsprechend der Richtlinie verfahren wurde.

1.7 Berufsbericht

Über die Bemühungen zur Umsetzung und Berücksichtigung der Ziffern 1.1 bis 1.8 ist im Berufsbericht gesondert zu berichten. Die Frauenbeauftragte(n) hat (haben) das Recht, im Rahmen des Berichts ein Sondervotum abzugeben.

1.8 Geltungsbereich der bevorstehenden Regelung

Die Ziffern 1.1 bis 1.7 gelten sinngemäß für Stellenbesetzungen im Bereich des übrigen akademischen Personals und der sonstigen Mitarbeiter/innen (PSTA, Sekretärin etc.). Für Stellen mit Qualifikationsanteilen gelten darüber hinaus die Bestimmung des BremHG § 4 Abs. 2.

Die o.g. Punkte gelten auch bei der Vergabe von Lehraufträgen. Gerade auch in Bezug auf die Weiterqualifikation von Frauen, verpflichtet sich der Fachbereich Lehraufträge bevorzugt an Frauen zu vergeben.

2. Frauenspezifische, feministische und die Geschlechterdifferenz betreffende Themen in der Lehre

Die Integration frauenspezifischer, feministischer und Geschlechterdifferenz betreffender Themenstellungen in der Lehre kann nicht durch formale Regelungen allein erreicht werden, sondern hängt wesentlich von der Bereitschaft und der Möglichkeit aller Beteiligten ab, ihre Lehr- und Lerninteressen aktiv zu verfolgen und in den Studiengängen zu vertreten. Voraussetzung dafür ist ein offenes Diskussionsklima – nicht allein in bezug auf die Geschlechterfrage – zwischen Studierenden und Lehrenden sowie Mitarbeitern in Forschung und Verwaltung. Die nachfolgenden Regelungen sollen den notwendigen organisatorischen Rahmen für eine solche Diskussion schaffen, der erfolg hängt von der konkreten Arbeit der Beteiligten ab.

2.1 Der Fachbereich 9 erklärt sich dazu bereit, Lehrveranstaltungen zu frauenspezifischen, feministischen und die Geschlechterdifferenz betreffenden Themen im Rahmen der Diplom- und Studienordnung besonders zu fördern. Er unterstützt Aktivitäten und Initiativen (z.B. in Form von Lehrprojekten, Arbeitsgruppen, Ringvorlesungen, aber auch in Form von Studientagen und Kongressen), die Ansätze und Modelle zur Einbeziehung geschlechtsspezifischer Themenstellungen in den jeweiligen Fachdisziplinen erarbeiten. Dabei sind insbesondere auch hochschuldidaktische, Lernprozesse mitreflektierende Ansätze zu fördern. And er Entwicklung solcher Ansätze sollten sowohl WissenschaftlerInnen (HL und WiMi) als StudentInnen beteiligt sein.

2.2 Neben den Maßnahmen zur Integration der genannten Themen in das reguläre Lehrangebot sieht der Fachbereich die Förderung feministischer Lehraufträge vor. Um zu garantieren, daß aktuelle Ergebnisse aus außeruniversitären Arbeits- und

Diskussionszusammenhängen kontinuierlich in die Lehre einfließen können, vergibt der Fachbereich pro Semester mindestens 2 feministische Lehraufträge für jeden Studiengang.

2.3 Die Fortschritte und Hindernisse bei den Bemühungen um die Förderung und Integration frauenspezifischer, feministischer und die Geschlechterdifferenz betreffende Themen in der Lehre müssen evaluiert werden. Zu diesem Zweck lädt der/die Fachbereichssprecher/in in Kooperation mit den Frauenbeauftragten anlässlich der Berichterstattung (Ziffer 6.4) einmal jährlich zu einer öffentlich angekündigten Veranstaltung ein, auf der die Studiengangskommissionen auch über die Verteilung von Lehr- und Forschungsanteilen berichtet.

3. Forschung und weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs

Um weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, ist es notwendig, Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen (Absolventinnen) schon frühzeitig in Forschungsprozesse einzubinden, ihnen berufliche Perspektiven in der Wissenschaft aufzuzeigen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Der Erfolg von Fördermaßnahmen hängt allerdings von Rahmenbedingungen ab, über die im Fachbereich Konsens zu schaffen ist:

3.1 Eine grundlegende Voraussetzung für die Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses ist die Diskussion über Forschungsinteressen und –perspektiven im Fachbereich, den Studiengängen und wissenschaftlichen Einheiten. Frühzeitige Transparenz der Forschungsaktivitäten schafft Möglichkeiten der Rezeption und Vernetzung von laufenden Forschungen, die Studentinnen und jungen Wissenschaftlerinnen den Einstieg erleichtern (z.B. durch Hilfskraftstellen, Werksverträge, Examens- und Promotionsarbeiten).

3.2 Auch bei weiblichen Hilfskräften, Doktorandinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist darauf zu achten, daß sie Rahmen der allgemeinen dienstrechtlichen Regelungen vorrangig qualifizierte und qualifizierende Tätigkeiten ausüben. Es ist zu gewährleisten, daß Wissenschaftlerinnen ihre Beteiligung an Forschungsvorhaben sowohl in der Lehre wie in der Fachöffentlichkeit angemessen vorstellen und dokumentieren können.

4. Mitarbeiterinnen im Dienstleistungsbereich

Frauenförderung an der Universität beschränkt sich nicht auf die Belang von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen, sondern betrifft ebenso die Arbeitsbedingungen und Qualifizierungsmöglichkeiten nicht-akademischer Mitarbeiterinnen. Der universitäre Dienstleistungsbereich ist ein typischer Frauenarbeitsbereich und bringt als solcher spezifische Benachteiligungen und Probleme für die dort beschäftigten Frauen mit sich (Teilzeitarbeit, Unterbezahlung, untere Hierarchiestufen, geringe Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten usw.). Darüber hinaus sind die Benachteiligungen erwerbstätiger Frauen –oft besonders hart – betroffen (fehlende oder mangelhafte Möglichkeiten der Kinderbetreuung, sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz u.a.).

Der Fachbereich wählt neben der für das wissenschaftliche Personal zuständigen Frauenbeauftragten eine Frauenbeauftragte zur Vertretung der Interessen der nicht-

akademischen Mitarbeiterinnen, entsprechend der zentralen Frauenbeauftragten nach Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

5. Frauenbeauftragte

5.1 Informationspflicht gegenüber der Frauenbeauftragten

Wichtigster Punkt einer zu institutionalisierenden Zusammenarbeit des Fachbereichs mit der/den Frauenbeauftragten ist die Sicherstellung einer rechtzeitigen und umfassenden Information der Frauenbeauftragten durch den Fachbereich (FachbereichssprecherIn, FachbereichssekretärIn). Das bedeutet im einzelnen:

- Frühzeitige Information über freiwerdende und/oder neu zu besetzende Stellen auf allen Ebenen (wissenschaftliches und sonstiges Personal);
- Frühzeitige Information über die geplante Vergabe von Doktorand/inn/en-Stipendien, sonstigen Stipendien und Studien- und Forschungspreise (Sonderforschungsprogramme);
- Einladung der Frauenbeauftragten und der Stellvertreterinnen zu allen Fachbereichsratssitzungen und den Sitzungen aller anderen Fachbereichsgremien.
- Zusendung der Protokolle der Fachbereichsratssitzungen an die Frauenbeauftragte(n);
- Frühzeitige Information über zu wählende Berufungs- und Auswahlkommissionen;
- Information über die geplanten Aktivitäten des Fachbereichs.

5.2 Ausstattung der Frauenbeauftragten

Die Arbeit der Frauenbeauftragten ist durch eine angemessene Ausstattung zu unterstützen und sicherzustellen. Diese umfasst:

- (a) eine räumliche Ausstattung mit Zugang zu einem Diensttelefon. Ein eigener Frauenbeauftragtenraum ist anzustreben.
- (b) Eine Mindestausstattung mit Sachmitteln für Grundausrüstung (Büromaterial, Kopierkarten, Reisekosten, Telefon, Bücher u.a.), deren Höhe pro Haushaltsjahr mindestens der Hälfte der jährlichen Grundausrüstung (PDF) eines/r Hochschullehrer/s/in entspricht; sowie weitere Mittel für besondere Aufgaben.
- (c) Die Zuweisung einer Schreibkraft für 2 Stunden/Woche; Im Rahmen der Kapazitätsberechnung soll künftig eine entsprechende Schreibkraft zentral eingeworben werden.
- (d) Die Aushändigung aller relevanter Rechtsvorschriften (HRG, BremHG, Berufsordnung, Frauenrichtlinie etc.) beim Amtsantritt sowie deren Änderungen im Laufe der Amtsperiode;
- (e) Bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit befristeten Verträgen ist die Tätigkeit als Frauenbeauftragte als Grund für die maximale Ausschöpfung von Vertragsspielräumen anzuerkennen.

5.3 Wahl der Frauenbeauftragten

Das Vorschlagsrecht für die vom Fachbereich zu bestellende Frauenbeauftragte wird von der Vollversammlung der akademischen Mitarbeiterinnen ausgeübt. Männer haben passives Wahlrecht. Das Amt der Frauenbeauftragten kann einzeln oder im Team wahrgenommen werden.

Die Wahl erfolgt durch den Fachbereichsrat.

6. Berichtspflicht des Fachbereichs

Der gem. Ziffer 11 der Frauenrichtlinie des Akademischen Senats dem AS jährlich zu erstattende 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.
- In Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten Erfolge und Probleme bei der Umsetzung der Frauenrichtlinie

6.1 Bei der Angabe der Vergleichszahlen ist bei der Statusgruppe der Hochschullehrer/innen auch die Besetzung von Vertretungsprofessuren und die Vergabe von Ehrungen durch den Fachbereich zu berücksichtigen. Innerhalb der Statusgruppe der akademischen Mitarbeiter/innen ist eine Unterscheidung nach der Besetzung halber und ganzer Stellen, befristeten und unbefristeten Arbeits-/Beschäftigungsverhältnissen, differenziert nach Fachbereichs-, Drittmittel- und FNK-Stellen, AB-Maßnahmen und sonstigen Finanzierungen, vorzunehmen. Es sind jeweils Einzelrelationen sowie die Gesamtrelation zu bilden. Bei den Mitteln für Hilfskräfte ist die Verteilung auf die Geschlechter darzustellen; innerhalb dessen ist eine gesonderte Darstellung der Hilfskraftmittel für Tutorien vorzunehmen. Die Verteilung der Doktorand/inn/enstipendien auf die Geschlechter ist darzustellen. Für die nicht-akademischen Mitarbeiter/innen ist eine Darstellung nach (erreichter) Position vorzunehmen (Besoldungsgruppe), unter Berücksichtigung des Datenschutzgesetzes. Zur besseren Vergleichbarkeit der geforderten Zahlen wird ein auch von den anderen Fachbereichen verwandter Statistikbogen benutzt.

6.2 Es sind ferner die Bemühungen des Fachbereichs zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen und höheren Verwaltungspersonal darzustellen.

6.3 Die Berichtsangaben nach Ziffer 6.1 haben erstens den Zustand zum Zeitpunkt der Berichterstattung und zweitens die Entwicklung im Zeitraum seit der letzten Berichterstattung darzustellen.

6.4 Der Jahresbericht (incl. Statistik) ist im Fachbereichsrat auf der ersten Sitzung des Wintersemesters zu diskutieren (s. Ziffer 7) und zu verabschieden.

7. Fortschreibung des Frauenförderplans

Der heute verabschiedete Frauenförderplan ist vom Fachbereichsrat regelmäßig fortzuschreiben. Eine Evaluation und Beratung/Fortschreibung des Plans findet mindestens einmal im Jahr im Rahmen der ordentlichen FBR-Sitzung statt (i.d.R. im Zusammenhang mit dem jährlichen Bericht gem. Ziffer 6).

Darüber hinaus sind aus gegebenem Anlaß notwendige Veränderungen und Ergänzungen jederzeit auf Antrag im Fachbereichsrat zu beraten und zur Beschlussfassung zu stellen.