

Frauenförderungsprogramm
Des Fachbereichs 5 –Geowissenschaften –
gem. § 4 Abs. 2 Brem.HG
Beschluß des Fachbereichsrats vom 2. Mai 1990

Gemäß § 4 Abs. 2 Bremisches Hochschulgesetz (BremHG) 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 verstärkt worden.

Die Verantwortung für die Erfüllung der Aufgaben nach § 4 Abs. 2 BremHG sowie für die Umsetzung der danach erlassenen Richtlinien liegt auf der Ebene der Fachbereiche beim Fachbereichsrat und beim Fachbereichssprecher. Die Frauenbeauftragte kann den Fachbereichsrat und den Sprecher dabei unterstützen und kontrollieren.

In Wahrnehmung seiner Zuständigkeit und Verantwortlichkeit für die Frauenförderung beschließt der Fachbereichsrat 5 für seinen Bereich folgendes Frauenförderungsprogramm:

1. Personalpolitik im Bereich des wissenschaftlichen Personals/des Stipendienprogramms, der studentischen Hilfskräfte.

Vorbemerkung:

Solange das Verfassungsgebot der gesellschaftlichen Gleichheit von Mann und Frau nicht auf allen Ebenen durch die Schaffung der notwendigen Rahmenbedingungen verwirklicht ist, bleibt die Förderung und Gleichstellung von Frauen in Ausbildung und Beruf nur in den Ansätzen stecken. Immer noch wird den Frauen der private Bereich, Hausarbeit und Kindererziehung zugewiesen. Kindertagesstätten und Ganztagschulen gehören z.B. zu den Voraussetzungen dafür, daß Erwerbs- und Familienarbeit für Männer und Frauen gleichermaßen vereinbar werden. In der heutigen gesellschaftlichen Realität zwingt die Kinderbetreuung Frauen, trotz hervorragender Ausbildungsmöglichkeiten, z.B. durch ein Geologiestudium, die berufliche Karriere zu unterbrechen oder erheblich zu verzögern. Regelungen zur Änderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen fallen natürlich nicht in den Handlungsbereich von universitären Fachbereichen, gleichwohl können die Mitglieder, insbesondere die männlichen, daran mitwirken, daß die Berufstätigkeit und Weiterqualifikation von Doktorandinnen und Doktoranden, die Kinder zu erziehen haben, erleichtert wird. Der Fachbereichsrat des Fachbereichs Geowissenschaften stellt in dieser Frage fest, daß von den kinderbetreuenden Doktorandinnen und Doktoranden (i.d.R. 0,5 Stelle) selbstverständlich keine ganztätige Präsenz im Fachbereich erwartet werden darf. Wo immer möglich, sollten Verlängerungen von Arbeitsverträgen (über 3 Jahre) an der Promotionsphase in diesen Fällen die Regel werden und sollten frühzeitig bei der Antragsstellung mit eingeplant werden. Die wichtigste Aufgabe des Fachbereichs in der Personalpolitik ist zunächst der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Studium, Lehre und Forschung.

Dazu werden die Ziffern 1 – 8 der Frauenrichtlinie des Akademischen Senats wie folgt konkretisiert:

- 1.1 In allen Stellenausschreibungen für wissenschaftliches Personal ist darauf zu achten, daß keine die Frauen benachteiligenden Aussagen und Anforderungen enthalten sind. Da bisher Professuren im Bereich der Geowissenschaft in der Bundesrepublik fast ausschließlich mit Männern besetzt wurden, sind insbesondere Aussagen zu verhindern, die besonders männliche Bewerber ansprechen.
- 1.2 Die Frauenbeauftragte muß umfassend bei jeder Stellenausschreibung für wissenschaftliches Personal von Anfang an beteiligt werden, d.h.:
 - Sobald beabsichtigt ist, eine Stelle im Fachbereich auszuschreiben, muß die Frauenbeauftragte informiert werden.
 - Die Frauenbeauftragte ist bei der Formulierung des Ausschreibungstextes zu beteiligen.
 - Verantwortlich für die frühzeitige Beteiligung der Frauenbeauftragten sind die Leiter der Fachgebiete, denen die zu besetzende Stelle zugewiesen ist bzw. bei Professorenstellen der Sprecher. Die Beteiligung ist von den Fachgebietsleitern/Sprechern zu dokumentieren, z.B. in Ausschreibungsanträgen.
- 1.3 Um sicherzustellen, daß sich möglichst viele Frauen auf Stellen des wissenschaftlichen Personals bewerben, sind die Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Uni-Stellen) grundsätzlich bundesweit auszuschreiben.

Auf Ziffer 1.2.3 und 1.2.4 der Ausschreibungsrichtlinien der Senatskommission für das Personalwesen in der Fassung vom 21.2.1989 wird hingewiesen.

Die genannten Bestimmungen lauten:

„Für alle Einstellungen von Beamten, Richtern, Angestellten, Arbeitern und Auszubildenden sind die Bewerber durch Ausschreibung zu ermitteln.

Ausgenommen hiervon sind:

- a) Befristete Einstellung für ein mit Mitteln Dritter finanziertes Forschungsvorhaben, wenn
 - Der Drittmittelgeber die Bereitstellung der Mittel davon abhängig gemacht hat, daß eine namentlich genannte Person bei der Bearbeitung des Drittmittelvorhabens beschäftigt wird.
 - Die Mittelbewilligung nur für einen Zeitraum erfolgt ist, dessen Beginn und Ende kalendarisch festgelegt sind, und eine Ausschreibung dazu führen würde, daß der vorgesehene Zeitraum nicht eingehalten werden kann.
 - Mit hoher Wahrscheinlichkeit fest steht, daß andere geeignete Bewerber auch durch eine Ausschreibung nicht gewonnen werden können. Die fachliche Beurteilung obliegt entsprechend § 75 Abs. 1 Satz 2 Bremisches Hochschulgesetz dem für das jeweilige Forschungsvorhaben zuständigen Hochschulmitglied.

- b) Dienstposten bzw. Arbeitsplätze für wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, für Oberassistenten und Oberingenieure sowie für befristet beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, wenn mit hoher Wahrscheinlichkeit feststeht, daß andere geeignete Bewerber auch durch eine Ausschreibung nicht gewonnen werden können.“

1.4 Der Fachbereich bemüht sich eigeninitiativ darum, den Frauenanteil zu erhöhen. Die Fachvertreter haben für eine Bewerbung in Betracht kommende Wissenschaftlerinnen zu ermitteln und auf die Ausschreibung hinzuweisen. Dem Fachbereichsrat ist darüber Rechenschaft abzulegen.

1.5 Die Mitglieder der Gruppe der Professoren im Fachbereichsrat verpflichten sich, Hochschullehrerinnen (auch von auswärtigen Universitäten) zur Mitarbeit in einer Berufungskommission zu gewinnen und berichten dem Fachbereichsrat vor der Wahl der Mitglieder der Kommission über das Ergebnis ihrer Bemühungen. Der Fachbereichsrat achtet darauf, daß mindestens zwei stimmberechtigte Frauen, - solange Professorinnen aus dem Bereich der Geowissenschaften oder fachverwandten Bereichen nicht zur Verfügung stehen – darunter mindestens eine Vertreterin des wissenschaftlichen Personals aus dem Bereich der Geowissenschaften, Mitglied in jeder Berufungskommission werden.

Entsprechendes gilt bei der Ausbildung von Auswahlkommissionen für die Besetzung von Stellen für Oberassistentinnen/Oberassistenten und Hochschuldozentinnen/Hochschuldozenten. Die Rechte der Frauenbeauftragten bleiben unbeschadet.

1.6 Universitätssatzungen schreiben für Auswahlentscheidungen bei Stellen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter keine Auswahlkommissionen vor.

Die Auswahl wird auf Fachbereichsebene wie folgt gehandhabt:

- Universitätsstellen
Fachgebietsleiter, Fachbereichssprecher bzw. ein von ihm benannter Vertreter und die Frauenbeauftragte/Stellvertreterin bilden eine Auswahlkommission. Der Einstellungsvorschlag ist dem Fachbereichsrat vorzulegen, der endgültig, insbesondere bei nicht einstimmigen Vorschlägen, entscheidet. Einwände der Frauenbeauftragten sind im Fachbereichsrat mit besonderer Sorgfalt zu diskutieren. Das Votum der Auswahlkommission ist auch einzuholen, wenn eine Bewerberin/ein Bewerber ohne vorheriges Ausschreibungsverfahren (s. Ziffer 1.3) zur Einstellung vorgeschlagen werden soll.
- Drittmittelstellen
Für die Auswahl und die Erstellung des Personalvorschlages ist der Projektleiter zuständig. Er hat das Votum der Frauenbeauftragten einzuholen.

1.7 Doktorandinnen-/Doktorandenstipendienprogramm

Stipendien für Doktorandinnen/Doktoranden sind gemäß den Richtlinien um Stipendienprogramm in der Regel ebenfalls hochschulöffentlich auszuschreiben. Ausnahmen sind nur in begründeten Fällen möglich. Auswahl und Begründung der Stipen-

dienvergabe sind von dem jeweiligen Fachgebietsleiter im Benehmen mit der Frauenbeauftragten vorzunehmen. Über die Stipendienvergabe entscheidet der Fachbereichssprecher.

1.8 Studentische Hilfskräfte

Studentinnen müssen langfristig mindestens proportional zu ihrem Anteil an den Studierenden bei der Vergab von studentischen Hilfskraftverträgen berücksichtigt werden.

1.9 Bei der Qualifikationsbeurteilung in Berufungsverfahren und Auswahlverfahren gilt:

Frauen sind bei gleichwertiger Qualifikation wie männliche Mitbewerber grundsätzlich zu bevorzugen (s. § BremHG und Frauenrichtlinie). Vor einer Auswahl sind weiter über den Ausschreibungstext hinausgehende Auswahlkriterien schriftlich festzulegen.

Im Rahmen der Qualifikationsbeurteilung ist nicht auf die Quantität sondern auf die Qualität der Veröffentlichungen abzustellen. Sogenannte Umwege im Berufs-Verlauf und dadurch bedingtes höheres Alter (z.B. durch Familienarbeit, Kindererziehung) dürfen nicht als qualifikationsmindernd gewertet werden.

1.10 Über die Bemühungen zur Umsetzung und Berücksichtigung der Ziffern 1.1 bis 1.7 ist in den Berufungs-, Auswahl- bzw. Einstellungsberichten gesondert zu berichten.

2. Bei der Vergabe von Lehraufträgen sind Frauen zukünftig in stärkerem Umfang zu berücksichtigen.

3. Personalpolitik im Bereich des sonstigen Personals

Der Fachbereichsrat stellt fest, daß z.Zt. die gehobenen Verwaltungsstellen zu 100%, die Fremdsprachenassistentinnenstellen zu 100% und die Stellen beim technischen Personal zu einem hohen Prozentsatz mit Frauen besetzt sind. Besondere Frauenförderpläne sind daher z.Zt. nicht notwendig.

4. Geschlechtsspezifische Themenstellung in Forschung und Lehre

Der Fachbereichsrat stellt fest, daß im Bereich der Geowissenschaften weder in der Lehre noch in der Forschung geschlechtsspezifische Themen denkbar sind.

Er geht davon aus, daß im Studium und im späteren Berufsleben anfallende Arbeiten sowohl von Männern als auch Frauen erledigt werden können. Er begrüßt es deshalb nachdrücklich, daß Frauen gleichberechtigt Teilnahmemöglichkeiten auf Forschungs Expeditionen erhalten, z.B. in die Arktis.

5. Frauenbeauftragte

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

- Frühzeitige Information über freiwerdende und/oder neu zu besetzende Stellen (s. Ziff. 1.2 wissenschaftliches Personal)
- Frühzeitige Information über die geplante Vergabe von Doktorandinnen- und Doktorandenstipendien, sonstiger Stipendien und Studien- und Forschungspreise (Sonderforschungsprogramme).
- Einladung der Frauenbeauftragten und der Stellvertreterinnen zu allen Fachbereichsratsitzungen und den Sitzungen aller anderen Fachbereichsgremien.
- Zusendung des Protokolls der Fachbereichsratsitzungen an die Frauenbeauftragte.
- Frühzeitige Information über zu wählende Berufungs- und Auswahlkommissionen.
- Information über die geplanten Aktivitäten des Fachbereichs, an denen die Frauenbeauftragte sich beteiligen könnte, z.B. Aktivitäten im Rahmen des Schülerberatungstages, Broschüren zur Perspektive von Fächern, etc.

Die Arbeit der Frauenbeauftragten ist durch eine angemessene Ausstattung zu unterstützen und sicherzustellen (Geschäftsbedarf, Reisekosten, Schreibunterstützung)

6. Berichtspflicht

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.
- Die angestellten Bemühungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal und in höheren Verwaltungspositionen (Ziffer 1.4).

Anlässlich der Beschlußfassung über den Jahresbericht durch den Fachbereichsrat sind Bericht und Statistik zu diskutieren und gegebenenfalls in Fortschreibung dieses Plans weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Frauen zu beschließen.

7. Das Frauenförderungsprogramm soll auf Grundlage der bis dahin gemachten Erfahrungen spätestens drei Jahre nach Beschlußfassung durch den Fachbereichsrat überprüft werden.