

RICHTLINIE
ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN
IM WISSENSCHAFTSBEREICH
DES FACHBEREICHS 7: WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFT
UNIVERSITÄT BREMEN

Präambel

Im Rahmen der zukünftigen Entwicklung des Fachbereichs ist es nötig und sinnvoll, eine Widerspiegelung des Zahlenverhältnisses von Männern und Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung im Wissenschaftsbetrieb anzustreben. Ziel ist es daher, die Gleichstellung der Frauen in den Bereichen zu fördern, in denen sie unterrepräsentiert sind. Der Fachbereich 7 der Universität Bremen verpflichtet sich in diesem Sinne, in der Wahrnehmung seiner Aufgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Lehre und Forschung beizutragen. Dies geschieht im Rahmen

- Der Vorgaben des Bremischen Hochschulgesetzes,
- Der Vorgaben in der Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität Bremen (AS-Richtlinie),
- Gesicherter Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten,
- Der Initiierung und Unterstützung besonderer Vorhaben und Projekte zur Frauenförderung (Gastvorträge, Tutorien, Lehr- und Forschungsvorhaben etc.),
- Der finanziellen, organisatorischen, inhaltlichen und personellen Gestaltungsmöglichkeiten des Fachbereichs und seiner wissenschaftlichen Einrichtungen.

Der FB 7 betrachtet das Erreichen der Zielvorgaben als eine kontinuierlich und systematisch umzusetzende und in ihrer Entwicklung flexibel zu handhabende Aufgabe. In diesem Sinne hält der Fachbereich einen permanenten Diskussionsprozeß zur (Er)findung brauchbarer Lösungen für unabdingbar.

1. Lehre, Prüfung und Forschung

- Der Fachbereich strebt ein regelmäßiges und angemessenes Angebot frauenspezifischer Lehrveranstaltungen in Form eines Wahlpflichtfaches im Rahmen des Hauptstudiums an.
- In jedem Semester soll mindestens ein Gastvortrag zu entsprechenden Themen stattfinden und in Absprache mit dem Fachbereich in der im Fachbereich üblichen Höhe finanziert werden.
- Referate und Projektberichte zu frauenspezifischen Themen sollen ermöglicht und gefördert werden.

2. Personalentwicklungsplan (PEP)

Es ist das Ziel der Personalpolitik des Fachbereichs 7, den Frauenanteil des Fachbereichs zu erhöhen. Hierbei differenziert die PEP 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

Der Fachbereich 7 erstellt jährlich einen Bericht zur derzeitigen Personalsituation und künftig voraussichtlich frei werdenden Stellen. Es sind durchschaubare Strukturen erforderlich, zu welchen voraussichtlichen Zeitpunkten und für welches Fachgebiet Stellen zu besetzen sind. Frauen sind im besonderen Maße auf die längerfristige Lebensplanung angewiesen. Der Fachbereich weist öffentlich aus, welche der frei werdenden Stellen nach der Planung des Fachbereichs wiederbesetzbar sein können.

Der Frauengleichstellungsplan gibt für die Personalentwicklung konkrete Zielvorgaben einschließlich der Konsequenzen, die sich daraus ergeben, an. Die Zielvorgaben werden für einen 5-Jahreszeitraum festgelegt. Erst in diesem Zeitraum sind signifikante personelle Veränderungen zu erwarten. 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 auch drittmittelgeförderte Stellen angegeben.

2.1 Studentische Hilfskräfte und Tutorien

Die Vergabe von studentischen Hilfskraftstunden orientiert sich an dem jeweiligen Anteil weiblicher Studienanfängerinnen im Fachbereich bzw. sollte bei einem Anteil von Studienanfängerinnen zwischen 33% und 50% mindestens 50% betragen (vergl. § 3, Abs. 2, S. 1, Nr. 1 AS-Richtlinie). Der jeweilige Anteil von Studienanfängerinnen wird zu Beginn des Haushaltsjahres im Fachbereichsrat bekanntgegeben, er beträgt z.Zt. 42%. Alle Beteiligten achten bei der Vergabe von Verträgen mit studentischen Hilfskräften darauf, daß der festgelegte Frauenanteil im jeweiligen Semester erreicht wird. Es liegen Listen bei der Fachbereichsverwaltung für studentische Hilfskräfte aus, in denen sich Interessierte bereits im Vorfeld einer konkreten Stellenbesetzung eintragen können. Die Professor(inn)en des Fachbereichs werden aufgefordert, aktiv nach Bewerberinnen Ausschau zu halten und geeignete Kandidatinnen zu einer Bewerbung zu ermuntern. Bleibt der Frauenanteil unter der Zielvorgabe, berücksichtigt der Fachbereichsrat dies bei der Zuweisung der Hilfskraftmittel für das nächste Haushaltsjahr.

2.2 Doktorandinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Bei einem Frauenanteil von 40% der Studienabschlüsse im Fachbereich 7 (WS 1997/98), ist der Frauenanteil bei Promotionsstellen, bei Promotionsstipendien und bei befristeten sowie unbefristeten Stellen und/oder solchen, die nicht auf eine Promotion angelegt sind (Funktionsstellen, LfBA usw.), gezielt von derzeit ca. 30% auf mindestens 40% zu erhöhen (vergl. § 3, Abs. 2, S. 1, Nr. 3 AS-Richtlinie). Der Fachbereich strebt an, auch mindestens 40% der Drittmittelstellen mit Frauen zu besetzen.

Bei kinderbetreuenden Doktorandinnen und Doktoranden sollte das Thema für die Doktorarbeit so gewählt werden, bzw. die Arbeit so organisiert sein, daß keine ganztägige Präsenz am Fachbereich erforderlich ist.

Einmal jährlich gibt der Fachbereich eine Übersicht über die voraussichtlich im Folgezeitraum frei werdenden Fachbereichsstellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heraus. Die Auswahlentscheidung erfolgt unter Beteiligung der Frauenbeauftragten.

Der Fachbereich 7 unterstützt die Möglichkeit, gezielt Stipendien zur Förderung der Promotion für Frauen zu nutzen. Er unterstützt daher auch in geeigneter Form Informationsveranstaltungen über Promotionsmöglichkeiten und in angemessenem Umfang Doktorandinnenkolloquien.

2.3 Habilitandinnen, wissenschaftliche Assistentinnen und Privatdozentinnen

Anknüpfend an § 3 Abs. 2, S. 1, Nr. 4 AS-Richtlinie sollte der Anteil der Habilitandinnen am Fachbereich dem Anteil der promovierten Frauen entsprechen. Bei einem Frauenanteil von derzeit 0% bei den wissenschaftlichen Assistentinnen, strebt der Fachbereich nachdrücklich an, dies zu erhöhen. 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. Stellen für wissenschaftliche Assistent(inn)en sind bundesweit auszuschreiben. Die Auswahlkommissionen sind verpflichtet, ihre Bemühungen nachzuweisen, geeignete Frauen für eine Stelle einzuwerben.

Nach der Habilitation sollten den habilitierten Frauen die Möglichkeit gegeben werden, sich weiterzuqualifizieren und sich aus einer gesicherten Hochschulposition heraus (möglichst C2-Stelle) um eine Professur zu bewerben.

2.4 Professorinnen

1998 waren am Fachbereich 7 zwei Professorinnen beschäftigt. Anknüpfend an § 3 Abs. 2, Nr. 5 AS-Richtlinie sollte der Anteil hauptamtlicher Professorinnen dem Anteil der Habilitandinnen und wissenschaftlichen Assistentinnen zu entsprechen. Da jedoch auch hier die Frauenquote im Fachbereich 7 äußerst gering ist, kann diese Zahl nicht als Zielvorgabe dienen. Eine absolute Erhöhung des Frauenanteils wird deshalb vom Fachbereich bei jeder zukünftigen Beratung angestrebt. Folgende Maßnahmen sollen dies unterstützen:

- Zu besetzende Stellen sind bundesweit und international auszuschreiben.
- Die Berufungskommissionen sind verpflichtet, ihre Bemühungen nachzuweisen, geeignete Frauen für eine Stelle einzuwerben.
- Die Professor(inn)en des Fachbereichs werden aufgefordert, aktiv nach Bewerberinnen Ausschau zu halten und geeignete Kandidatinnen zu einer Bewerbung zu ermuntern.
- Bei einer Auswahl von geeigneten Bewerberinnen wird auf frauenbiographische Besonderheiten Rücksicht genommen (z.B. Verzögerungen der wissenschaftlichen Laufbahn durch Kindererziehung).
- Die Besetzung der Stellen sollte auch als Teilzeitprofessuren möglich sein.

3. Dezentrale Frauenbeauftragte bzw. Frauenbeauftragtenkollektiv

Das Amt der dezentralen Frauenbeauftragten kann durch eine Einzelperson oder durch ein Kollektiv ausgeübt werden. Die Frauenbeauftragten werden in einer zu diesem Zweck einberufenen, in der Regel jährlich stattfindenden Frauenvollversammlung des FB 7 gewählt und vom Fachbereichsrat in ihr Amt eingesetzt.

Die Frauenbeauftragten werden zu allen Fachbereichssitzungen 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 Berufs- 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 bzw. 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, Hilfskraftstunden etc.),
- Die Aushändigung aller relevanter Rechtsvorschriften (HRG, BremHG, Berufsordnung, Antidiskriminierungsrichtlinie etc.) beim Amtsantritt sowie deren Änderungen im Laufe der Amtszeit,
- Eine geeignete Entlastungsregelung von vertraglichen Verpflichtungen, wenn die Frauenbeauftragte akademische Mitarbeiterin oder Professorin ist; insbesondere für Mitarbeiterinnen mit befristeten Verträgen und Qualifikationsstellen.
(vergl. AS Beschluß Nr. 60864)

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 vom Fachbereichsrat einzusetzende Arbeitsgruppe wird jährlich einen Bericht zur derzeitigen Personalsituation und zu künftig voraussichtlich frei werdenden Stellen vorlegen (vergl. § 9 Abs. 2, S. 2 AS-Richtlinie). In den Bericht werden geschlechtsdifferenzierte Angaben zu den Studierenden und Absolvent(inn)en aufgenommen. Der Bericht liegt im Fachbereich zur Einsicht aus.

Dieser Richtlinie ist nach Ablauf des Fünf-Jahreszeitraums (1999-2004) unter Auswertung der dann vorliegenden Erfahrungen fortzuschreiben.