

Richtlinie zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen* im wissenschaftlichen Bereich des Fachbereichs 8 (Sozialwissenschaften) der Universität Bremen

(im Folgenden "Richtlinie")

vom 2. Juli 2020 (Überarbeitung der Richtlinie vom 29. Mai 2002)
Der Fachbereichsrat 8 hat am 8. Juli 2020 die Richtlinie beschlossen.

1. Zum hochschulrechtlichen Rahmen

- (1) Mit der Richtlinie kommt der Fachbereich 8 dem gesetzlichen Auftrag nach § 4 Abs.2 BremHG (Beseitigung der Nachteile für Frauen im wissenschaftlichen Bereich) in Verbindung mit § 6 Abs. 6 und 8 BremHG (Bestellung von Frauenbeauftragten) sowie der entsprechenden Verpflichtung nach § 9 Abs. 1 der Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen* am wissenschaftlichen Personal der Universität Bremen nach, die der Akademische Senat am 21.10.1992 beschlossen hat, und die am 9.8.1996 nach der Genehmigung durch den Senator für Bildung, Wissenschaft, Kunst und Sport in Kraft getreten ist.
- (2) Diese Richtlinie ersetzt die „Richtlinie zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich des Fachbereichs 8 (Sozialwissenschaften) der Universität Bremen“ von 1996 und von 2002.

2. Personalentwicklungsplanung

Der Fachbereich strebt einen gleichen Anteil von Frauen* und Männern*, unter Berücksichtigung ihrer Diversität, auf allen Ebenen und in allen Statusgruppen an. Solange dieses Ziel nicht erreicht ist, ist der Fachbereich dem Zwischenziel verpflichtet, den Frauen*anteil mindestens so weit zu erhöhen, dass er dem Anteil von Frauen* an der jeweils niedrigeren Statusgruppe entspricht. Der Fachbereich strebt mit Nachdruck an, das Ziel der paritätischen Besetzung innerhalb von 10 Jahren nach Verabschiedung der Richtlinie durch den Fachbereichsrat zu erreichen.

2.1 Professor*innen und Juniorprofessor*innen

- (1) Da Professorinnen* u. a. eine rollenprägende Vorbildfunktion für Nachwuchswissenschaftler*innen haben, sieht der Fachbereich seine vordringliche Aufgabe darin, den Anteil von Frauen* an den Professuren zu erhöhen. Das Ziel des Fachbereichs ist es, langfristig so viele Frauen* auf freiwerdende bzw. neu eingerichtete Professuren zu berufen, bis die Professuren der Fächer paritätisch besetzt sind.
- (2) Bei der Aufstellung von Berufungskommissionen soll gemäß § 3 (2) der Berufsordnung der Universität Bremen in der Regel zu 40% der stimmberechtigten Mitglieder mit Frauen*, davon mindestens eine Professorin*, besetzt sein. Der Fachbereichsrat sichert diese Anforderungen bei der Wahl von Berufungskommissionen.
- (3) Neben der bundesweiten Ausschreibung in Zeitungen/Zeitschriften wird die Ausschreibung im Internet über Mailinglisten verbreitet. Das Frauenbeauftragtenkollektiv wird an der Erstellung der Mailinglisten beteiligt.
- (4) Im Rahmen des Berufungsberichts wird dargestellt, welche Maßnahmen unternommen wurden, um eine möglichst geschlechterparitätische Bewerbungslage sicherzustellen.
- (5) In Instituten, die durch eine deutliche Unterrepräsentation von Professorinnen* gekennzeichnet sind, kann die Stelle auf Beschluss der Berufungskommission erneut ausgeschrieben werden, wenn der Anteil der Bewerbungen von Frauen* unter 30% liegt.
- (6) Bei der Bewertung von Qualifikationsleistungen, die über das erforderliche Qualifikationsniveau hinausgehen, sind Kindererziehungszeiten zu berücksichtigen.

2.2 Wissenschaftlicher Mittelbau (Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und äquivalente Beschäftigungsgruppen)

- (1) Ziel des Fachbereichs ist es, einen paritätischen Anteil von Frauen* und Männern* am wissenschaftlichen Mittelbau zu erreichen.
- (2) Frauenbeauftragte sind bei der Stellenbesetzung an allen Verfahrensschritten der Auswahl zu beteiligen.
- (3) Die Stellen sind bundesweit in geeigneter Form auszuschreiben, mindestens aber im Internet.

2.3 Bericht zur Personalsituation und -entwicklung

- (1) Zur Evaluation der Gleichstellungspolitik ist der*die Dekan*in verpflichtet, im Rahmen seines*ihres regelmäßigen Berichts auch einen Bericht zur Personalsituation und -entwicklung unter Berücksichtigung der Zielvorgaben dieser Richtlinie vorzulegen.

3. Strukturelle Rahmenbedingungen

- (1) Der Fachbereich erkennt an, dass Menschen in der Wissenschaft in unterschiedlicher Weise mit strukturellen Benachteiligungen wie Sexismus, Rassismus und anderen Diskriminierungsformen konfrontiert sind. Deshalb setzt sich der Fachbereich aktiv für den Abbau aller Formen von Diskriminierung und Benachteiligung ein.
- (2) Der Fachbereich setzt sich aktiv dafür ein, dass die Vereinbarkeit von Care-Tätigkeiten und Berufstätigkeit bzw. Studium oder wissenschaftlicher Qualifizierung an der Universität ermöglicht wird. Er berücksichtigt, dass ein Studium häufig neben einer Erwerbsarbeit durchgeführt werden muss.
- (3) Der Fachbereich setzt sich daher für die umfassende Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots an der Universität ein.

4. Lehre, Studium und Fortbildung

- (1) Gender Mainstreaming erfordert eine geschlechtersensible Lehr- und Forschungsperspektive in allen Disziplinen und von Seiten des gesamten Lehrpersonals.
- (2) Der Fachbereich fordert die Fächer auf, entsprechend ihren fachspezifischen Bedingungen die Geschlechterthematik in Lehre, Studium und Forschung sinnvoll auszubauen.
- (3) Der Fachbereich strebt an, zusätzlich eine interdisziplinär ausgerichtete Professur/Senior Researcher Stelle „Gender in Social Sciences“ einzurichten.

5. Perspektivgespräch mit der Universitätsleitung Der*die Dekan*in unterrichtet die Frauenbeauftragte rechtzeitig über das Perspektivgespräch mit der Universitätsleitung. Die Frauenbeauftragte bzw. das Frauenbeauftragtenkollektiv wird hierzu eingeladen und hat das Recht an dem Gespräch teilzunehmen.

6. Frauenbeauftragte bzw. Frauenbeauftragtenkollektiv

- (1) Der Fachbereichsrat, das Dekanat und die Verwaltung des Fachbereichs 8 machen es sich zur Aufgabe, die dezentrale Frauenbeauftragte bzw. das Frauenbeauftragtenkollektiv in ihrer/seiner Arbeit bei der Durchsetzung der Ziele zur Förderung der Gleichstellung von Frauen* am Fachbereich 8, insbesondere zur Förderung des weiblichen* wissenschaftlichen Nachwuchses *aktiv* zu unterstützen:
- (2) Die dezentrale Frauenbeauftragte bzw. das Frauenbeauftragtenkollektiv wird mit einer Amtsperiode von zwei Jahren durch den Fachbereich bestellt. Das Vorschlagsrecht für die zu bestellenden dezentralen Frauenbeauftragte wird durch im Fachbereich durchzuführende Frauenvollversammlungen ausgeübt (Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen* am wissenschaftlichen Personal der Universität Bremen). Der*die Dekan*in beruft die Fachbereichsfrauenvollversammlung ein. Er*sie macht Termin und Ort der Sitzung den Frauen* aller Statusgruppen rechtzeitig und in adäquater Weise bekannt.
- (3) Um die Kooperation von Fachbereich und Frauenbeauftragter zu gewährleisten, ist eine rechtzeitige und umfassende Information der dezentralen Frauenbeauftragten durch den Fachbereich sicherzustellen. Hierzu erhält die dezentrale Frauenbeauftragte bzw. das Frauenbeauftragtenkollektiv unverzüglich vom Fachbereich:
 - die Ausschreibung der zu besetzenden Stelle - unabhängig von der Art der Stelle (Institutsstelle, Drittmittelstelle)
 - Einladungen zu allen Fachbereichssitzungen

- frühzeitig sämtliche Informationen über strukturbildende Aktivitäten des Fachbereichs und der Institute, d.h. sobald diese im Fachbereich diskutiert werden;
- ein eigenes Frauenbeauftragtenpostfach im FB 8;
- eine E-Mail-Adresse fb08.frauenbeauftragte@uni-bremen.de

(4) Die dezentralen Frauenbeauftragten sind von ihren Dienstaufgaben angemessen zu entlasten (BremHG §6 (7)). Die folgende Entlastungsregelung gilt für maximal fünf Mitglieder des Frauenbeauftragtenkollektivs, wobei maximal zwei Student*innen entlastet werden können.

- Student*innen: Vertrag adäquat eines Vertrages für eine studentische Hilfskraft von 10 Stunden pro Monat für die gesamte Amtszeit.
- Für Mitarbeiter*innen des wissenschaftlichen Mittelbaus auf Qualifikationsstellen und/oder mit befristeten oder unbefristeten Arbeitsverträgen sowie Professor*innen und Juniorprofessor*innen:
 - Ausstattung mit Mitteln für eine studentische Hilfskraft von 10 Stunden pro Monat für die gesamte Amtszeit.
 - Es ist zu prüfen, ob eine Kompensation in Form von Lehrreduktion oder Vertragsverlängerung möglich ist.
- Jedes Mitglied des Frauenbeauftragtenkollektivs hat Anspruch auf Teilnahme und Kostenerstattung für funktionsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen.