

Frauenförder-Richtlinie (FFördRi)
des Fachbereichs Rechtswissenschaft
der Universität Bremen¹

vom 6. Februar 2002

Erwägungsgründe

In Erwägung dessen, dass die Chancengleichheit der Geschlechter in der Gesellschaft wie auch an der Universität Bremen noch nicht verwirklicht ist,

in Anerkennung, dass es sich bei der Förderung der Gleichberechtigung i.S. des Art. 3 Abs. 2 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft um eine Querschnittsaufgabe handelt, die bei allen Entscheidungen mit zu berücksichtigen ist,

dem Auftrag aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland folgend, wonach der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt,

in Anbetracht der Aufgaben der Hochschulen nach § 3 des Hochschulrahmengesetzes und § 4 Abs. 2 des Bremischen Hochschulgesetzes, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung der für Frauen in der Wissenschaft bestehenden Nachteile hinzuwirken,

vor dem Hintergrund der Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes zur Verwirklichung der Gleichstellung im bremischen öffentlichen Dienst,

zur Konkretisierung der vom Akademischen Senat der Universität Bremen am 21. Oktober 1992 beschlossenen Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität Bremen, insbesondere § 15 betreffend der Rechte dezentraler Frauenbeauftragten, sowie

unter Berücksichtigung der Verfahrensregelung des Rektors vom 14.09.1993 zur Sicherung der Beteiligung von dezentralen Frauenbeauftragten an Auswahl- und Berufungsverfahren im Wissenschaftsbetrieb, der Berufsordnungsverfahren der Universität Bremen vom 12.8.99 sowie des Berufsordnungsleitfadens,²

¹ Beschluss des Fachbereichsrats vom 6. Februar 2002, in Kraft seit 7. Februar 2002.

² Vorlage Nr. XIX/25 für die XIX/2. Sitzung des Akademischen Senats am 10.10.2001 zur Kenntnisnahme.

angesichts dessen, dass gem. §§ 13 Abs. 1 S.1 und 9 Abs. 2 JAPG die geschlechtsspezifischen Bezüge als Grundlage der Kern- und Schwerpunktfächer zu den Prüfungsgegenständen der ersten juristischen Staatsprüfung gehören,

sowie

nach Auswertung der am 5. Juli 1995 vom Fachbereichsrat beschlossenen Antidiskriminierungsrichtlinie 1995

gibt sich der Fachbereich Rechtswissenschaft die folgende Frauenförder-Richtlinie:

§ 1 Ziele

- (1) Der Fachbereich Rechtswissenschaft strebt einen gleichen zahlenmäßigen Anteil von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Statusgruppen an. Solange dieses Ziel für eine der in Absatz 2 bis 5 beschriebenen Gruppen nicht erreicht ist, gilt für diese Gruppe das dort angegebene Zwischenziel. Für Arbeits- und Lehrbeauftragte sowie Vertretungsprofessuren gilt Satz 1.
- (2) Der Anteil der weiblichen studentischen Hilfskräfte soll mindestens dem Anteil der Studentinnen unter den Studierenden des 1. Semesters entsprechen.
- (3) Der Anteil der Doktorandinnen soll mindestens dem Frauenanteil unter den erfolgreichen AbsolventInnen der ersten juristischen Staatsprüfung in Bremen entsprechen. Dasselbe gilt für den Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, einschließlich voller BAT II a-Stellen.
- (4) Der Anteil der wissenschaftlichen Assistentinnen und der Anteil an Juniorprofessuren soll dem Anteil der vom Fachbereich Rechtswissenschaft promovierten Frauen, mindestens aber 40% der am Fachbereich Rechtswissenschaft bestehenden C1-Stellen bzw. Juniorprofessuren entsprechen. Der gleiche Anteil von Frauen soll mindestens jeweils für Stipendien zur Förderung der Habilitation und andere durch Drittmittel geförderte Habilitationsstellen erreicht werden.
- (5) Der Anteil der C3- und C4-Professorinnen soll dem Anteil der bundesweit habilitierten Frauen im Fachbereich Rechtswissenschaft, mindestens aber 30% der C3- und C4-Professorenstellen am Fachbereich entsprechen.
- (6) Zusätzliche Maßnahmen des Bundes, des Landes oder der Universität zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft werden nicht auf die Erfüllung der oben dargestellten Ziele angerechnet.

- (7) Stipendien zur Förderung der Promotion oder der Habilitation sollen gezielt als Chance zur Förderung von Frauen genutzt werden.

§ 2 Frauenbeauftragte

- (1) Die Frauenvollversammlung wählt eine Frau oder Gruppe von Frauen für jeweils zwei Jahre zur dezentralen Frauenbeauftragten bzw. zu dem an ihre Stelle tretenden Frauenbeauftragtenkollektiv (im folgenden Frauenbeauftragte). Besteht ein Frauenbeauftragtenkollektiv, so kann jährlich eine Nachwahl stattfinden. Der Fachbereichsrat bestellt die durch die Frauenvollversammlung gewählte Frau oder Gruppe von Frauen gem. § 15 der Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität Bremen (Beschluss des Akademischen Senats vom 21. Oktober 1992) zur Frauenbeauftragten.
- (2) Die Frauenbeauftragte wird vom Fachbereich mit den Sachmitteln und Befugnissen ausgestattet, die zur Erfüllung ihrer in § 15 der Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität Bremen und der in dieser Frauenförder-Richtlinie bezeichneten Aufgaben erforderlich sind. Sie stellt eine Empfängergruppe i.S. von § 4 der vom Fachbereichsrat beschlossenen Grundsätze der Mittelbewirtschaftung gem. § 87 Nr. 10 BremHG vom 20. Juni 2001 dar.
- (3) Die Frauenbeauftragte wird für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben entlastet. Dies erfolgt bei ProfessorInnen durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer studentischen Hilfskraft, bei wissenschaftlichen MitarbeiterInnen entweder durch eine Freistellung von ihren Lehrverpflichtungen oder durch eine dreimonatige Verlängerung der Vertragslaufzeit und bei StudentInnen im Rahmen einer finanziellen Entlastung durch einen Vertrag als studentische Hilfskraft. Ist ein Frauenbeauftragtenkollektiv gewählt, so gilt jeweils eine dieser Entlastungsregelungen für jedes tätige Mitglieder einmal innerhalb des Wahlzeitraums von zwei Jahren, allerdings für maximal vier Personen. Wird nur eine Frauenbeauftragte gewählt, so gilt eine dieser Entlastungsregelungen jeweils für den Zeitraum von einem Jahr.
- (4) Die Frauenbeauftragte wird an sämtlichen Auswahl- und Berufungsverfahren unter Berücksichtigung der Verfahrensregelung des Rektors vom 14.09.1993 zur Sicherung der Beteiligung von dezentralen Frauenbeauftragten, der Berufsordnung und des Berufungsleitfadens an Auswahl- und Berufungsverfahren im Wissenschaftsbetrieb frühzeitig beteiligt und über diese rechtzeitig informiert.

- (5) Die Frauenbeauftragte ist an den zwischen der Universitätsleitung und dem Fachbereich stattfindenden Kontraktverhandlungen zu beteiligen. Sie ist über diese rechtzeitig zu informieren. Über die Ergebnisse ist sie in jedem Fall in Kenntnis zu setzen.
- (6) Das gleiche gilt für Verhandlungen über die Verwendung derjenigen Finanzmittel, die dem Fachbereich Rechtswissenschaft zentral von der Universität im Rahmen der Mittelvergabe nach Zielkategorien zugeteilt werden.

§ 3 Gleichstellungsbericht des Fachbereichs

- (1) Das Dekanat erstellt alle zwei Jahre einen schriftlichen Gleichstellungsbericht, der dem Fachbereichsrat und der Frauenbeauftragten vorgelegt wird und für alle Angehörigen der Universität einsehbar ist.
- (2) Der Gleichstellungsbericht enthält mindestens Angaben über die Verwirklichung der in § 1 genannten Ziele, die dazu notwendigen Daten sowie eine Darstellung der im Berichtszeitraum nach §§ 4 und 5 sowie § 9 Absatz 2 ergriffenen Maßnahmen. Es sind auch die durch Drittmittel geförderten Stellen anzugeben.

§ 4 Maßnahmen in Studium und Lehre

- (1) Der Fachbereich stellt kontinuierlich ein Angebot geschlechtsspezifischer Lehrveranstaltungen sicher. Einzelheiten werden in der Studienordnung des Fachbereichs geregelt.
- (2) Es werden je Semester mindestens zwei Tutorien „Jura für Frauen“ angeboten, die interessierten Männern gleichermaßen offenstehen können. Über die durchgeführten Tutorien berichtet die Frauenbeauftragte jährlich dem Fachbereichsrat.

§ 5 Maßnahmen in der Forschung

- (1) Am Fachbereich besteht eine Professur "Genderlaw".
- (2) Die wissenschaftliche Qualifizierung von Frauen soll durch die Unterstützung von Tagungsbesuchen, von eigenen Vorträgen und Veröffentlichungen besonders gefördert werden. Über die Förderung der Qualifizierung ist von der/dem betreuten wissenschaftlichen Mitarbeiter/in, Stipendiat/in und Assistent/in Bericht zu führen, der von dem Betreuer/ der

Betreuerin abgezeichnet wird. Dieser findet als Datenübersicht Eingang in den jährlichen Gleichstellungsbericht des Fachbereichs nach § 3.

- (3) Der Fachbereich veranstaltet jedes Jahr mindestens einen Gastvortrag zu einem geschlechtsspezifischen Thema.
- (4) Es wird jährlich ein Schulungsseminar vom juristischen Fachbereich für alle Statusgruppen angeboten, das sich mit dem Organisationsprinzip des Gendermainstreaming, dessen Umsetzungsmöglichkeiten in der Praxis oder ähnlichen Fragen auseinandersetzt.

§ 6 Stellenplanung

Die Fachbereichsverwaltung erstellt einmal jährlich eine Übersicht der in den nächsten zwölf Monaten voraussichtlich frei werdenden Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen, AssistentInnen und ProfessorInnen. Diese Übersicht wird dem Fachbereichsrat und der Frauenbeauftragten vorgelegt sowie im Fachbereich ausgehängt und im Internet veröffentlicht.

§ 7 Besetzung von Promotionsstellen

- (1) Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Promotionsstellen und -stipendien, insbesondere für die in der Regel 1/2 BAT IIa-Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen. Soweit die Angehörigen des Fachbereichs über die Vergabe von Promotionsstipendien oder die Besetzung anderer durch Drittmittel geförderte Stellen entscheiden, gelten §§ 7 und 8 entsprechend.
- (2) Ist eine Stelle zu besetzen, so erstellt der zuständige Hochschullehrer/ die zuständige Hochschullehrerin zunächst ein Stellenprofil. Im Fortlauf des Verfahrens kann eine Auswahlkommission gebildet werden.
- (3) Die Stellenausschreibung wird mindestens durch Aushang im Fachbereich sowie auf den Internetseiten des Fachbereichs sechs Wochen vor Ende der Bewerbungsfrist veröffentlicht.
- (4) Die Auswahl unter den BewerberInnen ist aufgrund des Stellenprofils zu treffen. Bei gleicher Qualifikation soll die Frau ausgewählt werden, bis die in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannte Zielgröße erreicht ist.
- (5) Wird eine Auswahlkommission gebildet, so ist die Frauenbeauftragte daran zu beteiligen. In jedem Falle ist die Frauenbeauftragte über die eingegangenen Bewerbungen, über

den Verlauf des Auswahlverfahrens und über die vorgesehene Auswahl rechtzeitig vor der Auswahlentscheidung zu informieren.

- (6) Für die Besetzung von vollen BAT IIa-Stellen des Fachbereichs, die mindestens zwei Jahre laufen, gilt § 8 mit Ausnahme von Abs. 4 entsprechend.

§ 8 Besetzung von Habilitationsstellen und Professuren

- (1) Bei der Aufstellung von Berufungs- oder Auswahlkommissionen (im folgenden als Kommission bezeichnet) sollen mindestens zwei Frauen, davon eine Professorin, als Mitglieder bestimmt werden. Ein weibliches Berufungsmitglied soll auch eine weibliche Vertreterin erhalten. Eine Nichteinhaltung dieser Anforderungen ist schriftlich zu begründen.
- (2) Die Kommission soll nicht beschließen, wenn die Frauenbeauftragte nicht ordnungsgemäß informiert und geladen wurde.
- (3) Bei der Besetzung von ProfessorInnenstellen, Vertretungsprofessuren und Juniorprofessuren erstellt die Kommission zunächst gemäß § 3 Abs. 2 der Berufsordnung der Universität Bremen (im folgenden als BerufsO bezeichnet) einen Katalog von Kriterien, denen die BewerberInnen genügen sollen. Für Stellen und Stipendien, die auf eine Habilitation zielen, gilt diese Regelung entsprechend. Zu diesen Kriterien kann auch die Beschäftigung mit geschlechtsspezifischen Themen in Forschung oder Lehre gehören. Soweit das Alter der BewerberInnen als Kriterium herangezogen wird, sind Kindererziehungszeiten zu berücksichtigen.
- (4) Die Stelle wird bundesweit in geeigneter Form, mindestens aber im Internet und in einer Fachzeitschrift, ausgeschrieben.
- (5) In der Ausschreibung werden die BewerberInnen aufgefordert, ihre Bewerbung an den Leiter/ die Leiterin der Fachbereichsverwaltung zu senden, der/ die die Bewerbungsbriefe unter Verschluss hält. Erst nach Fertigstellung des in Absatz 1 genannten Kriterienkatalogs übergibt der Leiter/ die Leiterin der Fachbereichsverwaltung die Bewerbungsbriefe dem/ der Vorsitzenden der Kommission, der/ die das weitere Verfahren gemäß §§ 4 ff. BerufsO oder der ansonsten einschlägigen Verfahrensordnung einleitet.
- (6) Die Auswahl unter den BewerberInnen ist aufgrund der Kriterien zu treffen. Bei gleicher Qualifikation soll die Frau

ausgewählt werden, bis die in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannte Zielgröße erreicht ist.

- (7) Ebenso wie es für Professuren in § 7 Abs. 4 BerufungsO geregelt ist, so gilt auch für die Besetzung der anderen oben in Absatz 1 bezeichneten Stellen, dass die Kommission auf Verlangen der Frauenbeauftragten schriftlich begründen muss, warum eine Bewerberin letztlich nicht berücksichtigt wurde.

§ 9 Sonderfonds „Gleichstellung“

- (1) Diejenigen Finanzmittel, die dem Fachbereich Rechtswissenschaft von der Universität im Rahmen der Mittelvergabe nach Zielkategorien aufgrund der Zielkategorie „Gleichstellung“ zugeteilt werden, bilden innerhalb des Fachbereichs den Sonderfonds „Gleichstellung“.
- (2) Der Sonderfonds „Gleichstellung“ darf weder für die allgemeinen Aufgaben des Fachbereichs noch für die oben in §§ 1 bis 8 vorgesehenen Maßnahmen verwendet werden. Stattdessen werden aus ihm auf Antrag besondere zusätzliche Maßnahmen, Projekte oder Veranstaltungen finanziert, die zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Fachbereich oder in der Rechtswissenschaft insgesamt beitragen. Über die Vergabe der Mittel aus dem Sonderfonds „Gleichstellung“ entscheidet das Dekanat im Benehmen mit der Frauenbeauftragten. Diese hat ein Vorschlagsrecht. Wird keine Übereinstimmung zwischen dem Dekanat und der Frauenbeauftragten erzielt, so kann sich die Frauenbeauftragte an den Fachbereichsrat wenden, der abschließend entscheidet.
- (3) Die Erfüllung jeder einzelnen nachfolgend beschriebenen Zielvorgabe führt jeweils dazu, dass ein Viertel der in Absatz 1 genannten Mittel nicht in den Sonderfonds „Gleichstellung“, sondern in den allgemeinen Haushalt des Fachbereichs fließt:
 - a) Frauenanteil an erfolgreichen Studienabschlüssen im Fachbereich (erste juristische Staatsprüfung) von über 45 %;
 - b) Frauenanteil bei am Fachbereich erfolgreich abgeschlossenen Promotionen von über 45 %;
 - c) Frauenanteil bei den auf Habilitation abzielenden Stellen und Juniorprofessuren von jeweils über 40 %;
 - d) Frauenanteil bei Professuren von über 30 % (Vertretungsprofessuren werden nicht berücksichtigt).
- (4) Wenn jeweils die Zielvorgaben aus Absatz 3 lit. c) und d) nicht erfüllt werden, aber beide Zielvorgaben zu drei Viertel erfüllt

sind, werden dem Fachbereich hierfür 25% der für Gleichstellungsbelange zurückgehaltenen Mittel zur freien Verfügung gestellt.

§ 10 Inkrafttreten

- (1) Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrem Beschluss durch den Fachbereichsrat in Kraft. Gleichzeitig tritt die Antidiskriminierungsrichtlinie 1995 (Beschluss des Fachbereichsrates vom 5. Juli 1995) außer Kraft.
- (2) Die Frauenförder-Richtlinie ist nach Ablauf eines Zeitraums von sechs Jahren (2002 bis 2008) unter Auswertung der vorliegenden Erfahrungen fortzuschreiben.