



FB 11
Fachbereich Human-
und Gesundheitswissenschaften

Frauenförderplan

IMPRESSUM

Herausgeber
Dekanat Fachbereich 11

Redaktion
Frauenbeauftragte des
Fachbereichs 11

Druck
Universitätsdruckerei

Stand: Juli 2001

Frauenförderplan des Fachbereichs 11 der Universität Bremen

Grußwort

„Das Mysterium findet auf dem Hauptbahnhof statt“

(Joseph Beuys)

Die Welt, in der wir leben, ist eine Welt, die wir zusammen mit anderen hervorbringen und teilen. Die Sorge, die dem eigenen Leben gilt, muss notwendigerweise das Leben Anderer im Auge behalten. Selbstsorge und Fremdsorge gehen Hand in Hand. "Alles wirkliche Leben ist Begegnung", heißt es bei Martin Buber und wir brauchen eine ethische und politische Grundhaltung, um der Aufgabe gerecht zu werden, gerade die Unterschiede zwischen den Menschen, den Geschlechtern, den Generationen, den Kulturen, den Religionen, den Völkern zum Ausgangspunkt gesellschaftlicher Kreativität zu machen. Das Leben und die Lebensmöglichkeiten von Menschen zu fördern, setzt eine Kultur der Gewaltlosigkeit und des Respekts voraus, eine Kultur der Solidarität und der gerechten Verteilung von Arbeitsmöglichkeiten, eine Kultur der Toleranz und der Bezogenheit aufeinander, eine Kultur der Gleichberechtigung und der wirklichen Partnerschaft von Frau und Mann.

Pläne und Richtlinien verändern nicht als solche die Wirklichkeit, aber sie schaffen in ihrem konkreten Anliegen einen Rahmen, mit dem wir uns auf die Veränderung einer Realität konzentrieren, die den genannten Prinzipien nicht entspricht. In diesem Sinne ist die Universität oder hier der Fachbereich selbst jener Hauptbahnhof, in dem das "Mysterium der Gleichberechtigung der Geschlechter" seinen Austragungsort hat.

Ich danke den Verfasserinnen des Frauenförderplans - den Studentinnen Meike Wiesner, Caroline Amann, Constance Köhler und Daniela Vorbrink sowie den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen PD Dr. Petra Hampel, Dr. Sylke Meyerhuber und Julia Lademann des FB 11 und wünsche uns, dass wir ihn mit Leben füllen, zum Vorteil aller.

Prof. Dr. Annelie Keil

Dekanin

Leitziel der Universität Bremen:**Gleichberechtigung der Geschlechter**

Frauen sind auch in der Wissenschaft in ihren Karrierechancen benachteiligt. Deshalb entwickelt die Universität in Übereinstimmung mit dem Land Bremen Maßnahmen und Programme zur Förderung der Gleichberechtigung in Wissenschaft und Verwaltung. Die Universität Bremen hat Organisationsformen aufgebaut, die eine kontinuierliche Arbeit für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Lehre und Forschung ermöglicht.

Gleichberechtigung der Geschlechter ist jedoch nicht nur ein Problem der Universität, sondern auch der Gesellschaft insgesamt. Deshalb gehören die Themen Geschlechterverhältnis und Gleichberechtigung auch zu den Kernbereichen in Forschung und Lehre, die in Zusammenarbeit verschiedener Disziplinen erarbeitet werden.

Leitziele der Universität Bremen (Pressestelle)**Präambel**

„Die Hochschulen wirken 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 stellen die Hochschulen hierzu Programme zur Förderung von Frauen in Studium, Lehre und Forschung auf.“ (§ 4 Abs. 2 BremFöG v. 5.8.1999)

Das *Bremer Hochschulgesetz* vom 5.8.1999 sowie die *Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität Bremen* vom 21.10.1992 beinhalten die gesetzliche Verpflichtung, auf die Beseitigung der für Frauen in der Wissenschaft und Forschung bestehenden Nachteile hinzuwirken. Darüber hinaus soll mit Hilfe des vorliegenden Frauenförderplans die Integration der (Gender-)Perspektive in Forschung und Lehre vorangebracht werden.

Die gesetzlichen Grundlagen und Empfehlungen zur Frauenförderung an der Universität werden im folgenden auf die Handlungsebene des Fachbereichs II übersetzt, um so den spezifischen Gegebenheiten und Strukturen dieses Fachbereichs gerecht zu werden. Folgende Gründe unterstreichen die Notwendigkeit zur Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen sowie die Berücksichtigung der Geschlechterthematik im Fachbereich II:

- Durch die große Präsenz weiblicher Studierender ist vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine strukturelle Benachteiligung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen nicht bewusst. Benachteiligung von Frauen wird dadurch wenig thematisiert.
- Im Fachbereich II sind mehrere Studiengänge und ihre Institute angesiedelt. Daraus resultiert eine Vielzahl von Gremien und Arbeitsgruppen, in denen Informationen ausgetauscht und Entscheidungen getroffen werden, so dass dort der Ort ist, an dem zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zum Abbau der Benachteiligung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich zu sorgen ist.
- Der Fachbereich II ist als human- und gesundheitswissenschaftlicher Fachbereich aus fachlich-inhaltlichen Gründen besonders dazu prädestiniert, eine die Gender-Perspektive berücksichtigende Forschung und Lehre umzusetzen

Der Frauenförderplan des Fachbereichs II soll damit sowohl der Gleichberechtigung der Geschlechter und den Abbau strukturell bedingter Benachteiligungen von Frauen unterstützen, als auch durch die Integration der Gender-Perspektive eine qualitative Verbesserung von Forschung und Lehre weiter vorantreiben.

Der Frauenförderplan beinhaltet und regelt die folgenden Themenbereiche:

1. Berücksichtigung der Geschlechterthematik in Forschung und Lehre.....	5
1.1. Forschung.....	5
1.2. Lehre.....	5
1.2.1. Feministische Lehre.....	6
2. Personalpolitik (Verfahren bei Einstellungen).....	6
2.1. Beteiligung der Frauenbeauftragten an der Stellenausschreibung.....	7
2.2. Veröffentlichung der Stellenausschreibung.....	7
2.3. Zusammensetzung der Berufungskommission.....	9
2.4. Beteiligung der Frauenbeauftragten in der Berufungskommission.....	9
2.5. Bewerbung von Frauen.....	9
2.6. Qualifikationsbeurteilung.....	9
2.7. Die Anhörung.....	10
2.8. Die Bewertung.....	10
3. Frauenbeauftragte.....	10
3.1. Wahl der Frauenbeauftragten.....	10
3.2. Informationsrecht der Frauenbeauftragten.....	11
3.3. Ausstattung.....	11
4. Fortschreibung des Frauenförderplans.....	12

1. Berücksichtigung der Geschlechterthematik in Forschung und Lehre

Die im Fachbereich II angesiedelten Human- und Gesundheitswissenschaften, die den Menschen zum Forschungsgegenstand haben, erkennen Geschlecht als wichtige strukturierende Kategorie, die es in diesen Wissenschaftsbereichen besonders aufmerksam zu berücksichtigen gilt. Es ist wichtig, dass Absolventinnen und Absolventen der Arbeitswissenschaft, Berufspädagogik Wirtschaftswissenschaft, Gesundheitswissenschaften, Psychologie, Pflegewissenschaft und Sozialarbeitswissenschaft in ihrem Studium Wechselwirkungen von Geschlecht und gesellschaftlichen Bedingungen und deren Auswirkungen auf berufliche Arbeit, psycho-soziale Gegebenheiten, Gesundheit und Krankheit reflektieren können. Daher versteht der Fachbereich II die Berücksichtigung der Geschlechterthematik, d.h. die Integration der Gender-Perspektive in Forschung und Lehre als Qualitätsmerkmal.

Die Lehrenden des Fachbereichs sollen durch die hier aufgezeigten Perspektiven unterstützt werden, eigene Bilder von Geschlecht bzw. Gender, von Weiblichkeit und Männlichkeit und von Geschlechterhierarchie zu realisieren, und deren Konsequenzen für die Forschung und Lehre zu reflektieren.

1.1. Forschung

Der Fachbereich wird aufgefordert, sich darüber informieren, welche zusätzlichen Gelder auf zentraler Ebene der Universität zur Verfügung stehen, um Forschungsvorhaben mit geschlechtsbezogener Themenstellung zu fördern.

Die formulierte Zielkategorie Frauenförderung des Fachbereichs II ermöglicht es, zusätzliche Gelder, z.B. für die Finanzierung von Studentischen Hilfskräften o. ä., für ein Forschungsvorhaben beim Fachbereich zu beantragen. Der Fachbereich bietet damit einen finanziellen Anreiz und die Möglichkeit, geschlechtsbezogene Fragen in Forschungsvorhaben zu integrieren. Der Fachbereich sollte nach weiteren Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung für entsprechende Forschungsprojekte suchen.

Des weiteren wird angeregt, bei der Beantragung von Drittmittelprojekten zu prüfen, inwieweit die Einbeziehung der Geschlechterperspektive das Vorhaben qualitativ aufwerten kann.

1.2. Lehre

Die Studiengänge überprüfen ihre Studienordnungen dahingehend, ob die Geschlechterthematik in ihren Studien- und Prüfungsordnungen bzw. Prüfungsanforderungen verankert ist. Die Studienkommission und die beratenden Gremien werden aufgefordert, bei der Ermittlung des Lehrbedarfs und bei der Beratung des Fachbereichsrats bezüglich der

Studienordnungen die Gender-Perspektive zu berücksichtigen. Es ist zu empfehlen, die dezentralen Frauenbeauftragten des Fachbereichs zu den Treffen der Studienkommissionen einzuladen oder diese auf sonstige geeignete Weise in den Entscheidungsprozess einzubeziehen, um ihre Teilnahme und die daraus resultierende beratende Mitwirkung zu ermöglichen.

Mit Hilfe der Lehrevaluation soll überprüft werden, ob die Geschlechterperspektive und ihre Konsequenzen in die jeweilige Themenstellung der Veranstaltung integriert wurde. Die Überprüfung der Lehrevaluation liegt im Verantwortungsbereich der Studiendekanin/des Studiendekans.

Um die Problematik von Geschlechterhierarchie - besonders bei den Lehrenden - bewusst zu machen, unterstützt und finanziert der Fachbereich die Durchführung von Fortbildungen (Gendertraining), um bezüglich Geschlechterverhältnissen am Arbeitsplatz und im Studium zu sensibilisieren und zur Lösung geschlechtsspezifischer Probleme beizutragen.

1.2.1. Feministische Lehre

Die von den Studiengängen angebotenen Lehrveranstaltungen sind um feministische Themen zu ergänzen. Dies kann innerhalb der bestehenden Lehrveranstaltungen oder in Form von zusätzlichen Lehraufträgen geschehen. Es wird empfohlen, in jedem Semester pro Fach- und Fächerkommissionen mindestens eine Lehrveranstaltung mit feministischer Thematik anzubieten. Die Finanzierung dieses Angebots liegt im Verantwortungsbereich der Fach- und Fächerkommissionen. Die verschiedenen Studiengänge im Fachbereich sollten auch die Möglichkeit nutzen, ihre Lehrveranstaltungen für andere Studiengänge des Fachbereichs zu öffnen.

2. Personalpolitik (Verfahren bei Einstellungen)

Gemäß dem Anteil der Studienanfängerinnen sind Frauen in höheren Statusgruppen im Fachbereich III unterrepräsentiert.

Der nachfolgende Regelkatalog betrifft die Beteiligung der dezentralen Frauenbeauftragten bei den Personalentscheidungen, um somit der vorhandenen Unterrepräsentanz von Frauen, vor allem in höheren Statusgruppen, zu begegnen. Die Rechte der Frauenbeauftragten, sich an den Verfahren und der Auswahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu beteiligen, leiten sich aus dem "Bremer Hochschulgesetz", der "Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität Bremen", der "Berufungsordnung der Universität Bremen", dem "Beamtenrechtsrahmengesetz" und der "Verfahrensregelung zur Sicherung der Beteiligung von dezentralen Frauenbeauftragten an Auswahl-/Berufungsverfahren im Wissenschaftsbereich" ab.

2.1. Beteiligung der Frauenbeauftragten an der Stellenausschreibung

Die Frauenbeauftragten müssen umfassend bei jeder Stellenausschreibung von Anfang an beteiligt werden, das heißt:

Sobald beabsichtigt ist, eine Stelle im Fachbereich auszuschreiben, müssen die Frauenbeauftragten durch die verantwortliche Hochschullehrerin bzw. den verantwortlichen Hochschullehrer der jeweiligen wissenschaftlichen Einheit informiert werden.

Wenn im jeweiligen Studiengang über das Stellen- und Qualifikationsprofil einer auszureichenden Stelle beraten wird, sollten die Frauenbeauftragten rechtzeitig eingeladen werden, damit sie die Möglichkeit erhalten, an der Gestaltung des Ausschreibungstextes dahingehend mitzuwirken, dass ein möglichst breiter BewerberInnenkreis angesprochen werden kann.

Da die Gender-Perspektive als Qualitätsmerkmal für zeitgemäße Wissenschaftlichkeit zu verstehen ist, haben Ausschreibungstexte für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler diesem Verständnis Rechnung zu tragen, d.h. generell sollte der Ausschreibungstext beinhalten:

1. die üblichen fachwissenschaftlichen Merkmale
2. Anforderungen an pädagogisch-didaktische Qualifikationen (siehe Schreiben des Rektors an die Sprecher der Fachbereiche vom 16.05.1997)
3. einen ausdrücklichen Hinweis, dass die auf das jeweilige Fachgebiet bezogene wissenschaftliche Reflexion der Geschlechterfrage auf dem aktuellen Niveau des Forschungsstandes erwünscht ist.

Den Frauenbeauftragten ist die schriftliche Fassung des Stellenausschreibungstextes vor der Veröffentlichung zur Kenntnis zu geben. Hierzu können sie innerhalb einer Woche Stellung nehmen.

2.2. Veröffentlichung der Stellenausschreibung

Der Begriff *Öffentlichkeit* für Ausschreibungen ist definitionsbedürftig. Daher wird im folgenden die gesetzlich vorgeschriebene Abstufung für Ausschreibungen als Richtschnur vorgelegt.

Um bei allen zu besetzenden Stellen im Fachbereich III Transparenz zu gewährleisten, sollte die Homepage des Fachbereichs genutzt werden und unter dem noch zu schaffenden Link "Offene Stellen" ins Internet gestellt werden.

C1, C2, C3 und C4 Stellen

Diese müssen öffentlich gemäß § 9a des BremBG in einer überregionalen Zeitung (z.B. "Die Zeit") ausgeschrieben werden, um einen möglichst großen BewerberInnenkreis zu erreichen.

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen/Promotionsstellen

Promotionsstellen sind entsprechend § 9a Abs. 3 Satz 4 BremBG von der Ausschreibungsverpflichtung des § 9a Abs. 1 BremBG ausgenommen. Hier greift § 4 Abs. 1 der Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität Bremen: "Stellen für das wissenschaftliche Personal und Qualifizierungsstellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Sofern sich in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, auf die interne Ausschreibung hin keine Frau bewirbt, ist die Ausschreibung öffentlich zu wiederholen." Das bedeutet: Die Stelle muss zunächst innerhalb der Universität ausgeschrieben werden. Bewirbt sich auf diese Stelle keine Frau muss die Ausschreibung (z.B. an drei weiteren Hochschulen, über wissenschaftliche Netzwerke u.ä.) wiederholt werden.

Sonderfall Drittmittelstellen

Drittmittelstellen sind von der Ausschreibungspflicht des § 9a BremBG nur dann ausgenommen, wenn sie nach den Bedingungen des Drittmittelgebers mit von diesem bestimmten Personen zu besetzen sind. Ansonsten gilt das für wissenschaftliche MitarbeiterInnen beschriebene Verfahren. Die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten bleiben unberührt.

Studentische Hilfskräfte

Für Studentische Hilfskräfte greift § 3 Absatz 2 (1) der Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität Bremen, in dem es heißt: "Der Anteil der weiblichen studentischen Hilfskräfte muss in Studiengängen mit mehr als 50 % Studienanfängerinnen dem Anteil der Studentinnen im Grundstudium entsprechen. In Studiengängen mit einem Anteil von Studienanfängerinnen zwischen 33 % und 50 % muss der Anteil der weiblichen studentischen Hilfskräfte mindestens 50 % betragen...". Von dieser Regelung darf nur abgewichen werden, wenn sich trotz nachgewiesener intensiver Werbung um weibliche Bewerberinnen eine Stelle nicht besetzen lässt. Es wird empfohlen, Ausschreibungen für studentische Hilfskräfte - zusätzlich zur Internet-Ausschreibung - an einem zentralen Ort im Fachbereich auszuhängen.

2.3. Zusammensetzung der Berufungskommission

Für die Zusammensetzung der Berufungskommission gilt gem. § 1 Abs. 2 der Berufsordnung, dass mindestens zwei Frauen - darunter mindestens eine Hochschullehrerin - stimmberechtigte Mitglieder der Berufungskommission werden. Gibt es im eigenen Fachgebiet keine Professorin, sollte aus einem benachbarten Fachgebiet eine Frau gewonnen werden. Das kann auch ein anderer Fachbereich sein bzw. unter Umständen eine Wissenschaftlerin einer anderen Hochschule (z.B. Universität Oldenburg). Darüber hinaus sind die Frauenbeauftragten mit beratender Stimme in die Kommission aufzunehmen. Die Dekanin/ bzw. der Dekan ist verantwortlich für die ordnungsgemäße Besetzung der Berufungskommission.

2.4. Beteiligung der Frauenbeauftragten in der Berufungskommission

Die Frauenbeauftragten sind zu jeder Sitzung der Berufungskommission rechtzeitig, d.h. mindestens eine Woche vorher, einzuladen.

Die Vorsitzende/ bzw. der Vorsitzende der Berufungskommission weist die Mitglieder der Berufungskommission bei der Aufnahme ihrer Arbeit über die im Frauenförderplan des Fachbereichs festgehaltenen Aufgaben und Maßnahmen hin. Bei Bedarf unterstützen die Frauenbeauftragten die Vorsitzende/ bzw. den Vorsitzenden.

In der ersten konstituierenden Sitzung sollten die Kriterien für die Auswahl der BewerberInnen festgelegt werden - und zwar vor Fingang der Bewerbungen (vgl. § 3 Abs. 2 BeruO). Wichtig ist, dass diese Kriterien und die Gewichtungen dieser Kriterien nicht während des Verfahrens verändert werden.

2.5. Bewerbung von Frauen

Wenn sich keine qualifizierte Frau auf die Stelle bewirbt, schreibt der Fachbereich die Stelle erneut aus, wobei der Ausschreibungstext nochmals zu überprüfen und gemeinsam mit den Frauenbeauftragten nach gezielten Wegen zu suchen ist, mehr qualifizierte Wissenschaftlerinnen für die Bewerbung zu interessieren.

2.6. Qualifikationsbeurteilung

Bei der Qualifikationsbeurteilung im Berufungsverfahren ist der übliche, geradlinige Karriereverlauf kein Maßstab, an dem die einzelnen Bewerbungen zu messen sind. Die Berufungskommission bemüht sich, auch ungewöhnliche Kompetenzen und Erfahrungen in der Beurteilung mit ein zu beziehen.

Es sollte nicht nur auf die Quantität, sondern auch auf die Qualität der wissenschaftlichen Veröffentlichungen geachtet werden.

Pädagogisch-didaktische und soziale Kompetenzen, die innerhalb wie außerhalb der Hochschule erworben wurden, sollten besondere Beachtung finden.

2.7. Die Anhörung

Fragen an weibliche und männliche Bewerber müssen gleichgewichtig gestellt werden.

Weiblichen und männlichen Bewerbern sollten Fragen bezüglich der Gender-Perspektive innerhalb der Fachwissenschaft gestellt werden.

Persönliche Fragen bezüglich Schwangerschaft oder Kinderbetreuung sind unzulässig.

2.8. Die Bewertung

Gemäß § 6 Abs. 1 BeruO entscheidet die Berufungskommission aufgrund der Anhörungen, für welche Kandidatinnen und Kandidaten Gutachten eingeholt werden sollen. Das heißt, hier wird entschieden, wer listenfähig ist. Es darf noch keine Platzierung vorgenommen werden.

Nach Vorliegen der Gutachten wird von der Berufungskommission eine Platzierung beschlossen, die schriftlich begründet werden muss.

Die Frauenbeauftragte hat das Recht, ein Sondervotum zu formulieren.

3. Frauenbeauftragte

Das Amt der Frauenbeauftragten des Fachbereichs kann durch eine Einzelperson oder durch ein Kollektiv ausgeübt werden. Aufgrund der Größe und der Struktur des Fachbereichs II sollte möglichst ein Kollektiv gebildet werden, dem Vertreterinnen der unterschiedlichen Statusgruppen und Studiengänge angehören.

3.1. Wahl der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragte bzw. das Frauenbeauftragtenkollektiv wird in einer zu diesem Zweck einberufenen Frauenvollversammlung des Fachbereichs II gewählt und vom Fachbereichsrat in ihr Amt eingesetzt. Das aktive und passive Wahlrecht gilt für alle im Fachbereich II beschäftigten Wissenschaftlerinnen, unabhängig von ihrer Statusgruppe, sowie für die Studentinnen des Fachbereichs II. Die Amtszeit der Frauenbeauftragten beträgt in der Regel zwei Jahre.

3.2. Informationsrecht der Frauenbeauftragten

Für eine konstruktive Zusammenarbeit des Fachbereichs mit den Frauenbeauftragten ist die Sicherstellung einer umfassenden Information der Frauenbeauftragten notwendig. Damit Prozesse und Entscheidungen zügig ablaufen können, müssen die Frauenbeauftragten frühzeitig informiert werden. Das bedeutet im einzelnen:

- Da vor allem auf den Dekanatsitzungen weitreichende und studiengangübergreifende Angelegenheiten angedacht, diskutiert und Beschlüsse vorbereitet werden, und die Umsetzung der im Frauenförderplan des Fachbereichs II definierten Maßnahmen im Verantwortungsbereich des Dekanats liegen, sind die Frauenbeauftragten bei thematischer Relevanz einzuladen.
- Da im Fachbereichsrat Rahmenziele und Grundsatzfragen diskutiert und beschlossen werden, sind die Frauenbeauftragten zu allen Fachbereichssitzungen und den Sitzungen aller anderen Gremien, wie z.B. Fach- und Fächerkommission, Studienkommission, Haushaltskommissionen und andere Arbeitsgruppen einzuladen und die Protokolle dieser Sitzungen sind ihnen zuzusenden.
- Um persönlichen Kontakt der Frauenbeauftragten zu den Studentinnen und Studenten aller Studiengänge herzustellen, sollten die Dozentinnen und Dozenten von Einführungsveranstaltungen und Tutorinnen und Tutoren, die die Veranstaltungen für die Erstsemester gestalten bzw. Einführungswochen organisieren, Kontakt zu den Frauenbeauftragten aufnehmen und diese bei Bedarf einladen.

3.3. Ausstattung

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

- eine Arbeitsmöglichkeit in einem Raum mit Telefon, Computer incl. Internetanschluss
- eine Mindestausstattung mit Sachmitteln in Höhe von 1000 DM pro Haushaltsjahr für Grundausrüstung (Büromaterial, Kopierkarten, Reisekosten, Organisation und Finanzierung von Vorträgen und Fortbildungen, Bücher)
- Je nach Statusgruppe: 10 studentische Hilfskraftstunden wöchentlich für studentische Frauenbeauftragte bzw. die Anerkennung der Arbeit als Frauenbeauftragte als Selbstverwaltungstätigkeit für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Hochschullehrerinnen.

4. Fortschreibung des Frauenförderplans

Der heute verabschiedete Frauenförderplan ist vom Fachbereichsrat regelmäßig fortzuschreiben. Eine Evaluation des Plans findet mindestens einmal im Jahr im Rahmen der ordentlichen Fachbereichsratssitzungen statt, d.h. in der Regel im Zusammenhang mit dem jährlichen Abschlußbericht. Darüber hinaus sind aus gegebenem Anlass notwendige Veränderungen und Ergänzungen jederzeit auf Antrag im Fachbereichsrat zu beraten und zu beschließen.

Beschlossen vom Fachbereichsrat des Fachbereichs 11 in der Sitzung vom 4. Juli 2001