

FRAUENGLEICHSTELLUNGSPROGRAMM
DER HOCHSCHULE BREMEN
FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

**GLEICHSTELLUNGS-
RICHTLINIEN**



Seit mehr als fünfzig Jahren schreibt das Grundgesetz in Art. 3, Abs. 2 und 3 vor, dass niemand wegen seines Geschlechtes benachteiligt werden darf. Trotz dieses Verfassungsauftrages zur Gleichstellung von Frauen und der Notwendigkeit, „bestehende Nachteile“ (Art 3 Abs. 2 Satz 2 GG)

abzubauen, sind Frauen aber in vielen Bereichen de facto immer noch nicht gleichberechtigt. Hochschulen bilden hier keine Ausnahme. So sind auch an der Hochschule Bremen Frauen in der Professorenschaft, bei den Studierenden und den akademischen Mitarbeitern nach wie vor deutlich unterrepräsentiert.

Das vorliegende Frauengleichstellungsprogramm hat es sich deshalb zur Aufgabe gemacht, die vielfältigen Benachteiligungen für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen abzubauen und entschieden und phantasievoll auf Chancengleichheit für Frauen an der Hochschule Bremen hinzuwirken.

Die Hochschule sieht die Verpflichtung, Frauen solange aktiv zu fördern, bis ihre bestehende Unterrepräsentanz abgebaut und ihre strukturelle Benachteiligung beseitigt ist, so dass gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sichergestellt sind.

In diesem Sinn stellt das Programm den Rahmen für eine Vielzahl von konkreten Maßnahmen dar, die es als Auftrag an alle Angehörigen der Hochschule zu tragen und umzusetzen gilt. Die Verabschiedung des Frauengleichstellungsprogramms durch den Akademischen Senat am 10. Juli 2000 ist der Beginn eines hoffnungsvollen Prozesses, der nunmehr konkrete Formen annimmt.

Prof. Dr. Ronald Mönch
- Rektor -



Mit der Verabschiedung des Frauengleichstellungsprogramms durch den Akademischen Senat am 10. Juli 2000 erfüllt die Hochschule Bremen den Auftrag des Bremischen Hochschulgesetzes, Richtlinien zu erlassen, mit denen auf den Abbau der nach wie vor bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Wissenschaftsbe-
reich hingewirkt wird (BremHG § 4, Abs. 2). Trotz des Grundgesetzartikels „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ (Art. 3, Abs. 2, Satz 1), der im Jahre 1949 – also vor mehr als 50 Jahren - verabschiedet wurde, ist allen klar, dass zur tatsächlichen Durchsetzung dieses Artikels noch manche Schritte unternommen werden müssen. Auch vor diesem Hintergrund ist unser Gleichstellungsprogramm zu sehen, denn es enthält über allgemeingültige Richtlinien hinaus ein Aktionsprogramm mit konkreten Maßnahmen, die in einem Zeitraum bis Ende 2004 umzusetzen sind. Dadurch soll z.B.

- > der Frauenanteil unter den Professorinnen verdoppelt,
- > die Zahl der Studienanfängerinnen in Studiengängen mit deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen signifikant erhöht,

- > die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses betrieben und
- > der Gender-Aspekt - das Geschlechterverhältnis berührende Fragestellungen - in Lehre und Forschung einbezogen werden.

Durch mancherlei Reformen und Veränderungen will die Hochschule Bremen frauenfreundlicher werden. Dies ist nicht nur ein Gebot der akademischen „Zukunftsfähigkeit“. Es geht auch darum, der gesellschaftlichen Verantwortung auf dem Weg zu einer echten Geschlechterdemokratie gerecht zu werden.

Der Verabschiedung des vorliegenden Frauengleichstellungsprogramms ging ein langer, gelegentlich mühsamer Diskussionsprozess voraus. Jetzt gilt es, in gemeinsamer Anstrengung aller Beteiligten, nämlich der Fachbereiche, des Rektorats, der Studierenden und natürlich des Frauenbüros, für die Umsetzung des hier vorgelegten Maßnahmenkatalogs zu sorgen.

Prof. Dr. Renate Meyer-Braun
- Frauenbeauftragte gem. BremHG -

Frauengleichstellungsprogramm der Hochschule Bremen für den wissenschaftlichen Bereich

Die Hochschule Bremen hat sich zum Ziel gesetzt, durch das folgende Programm zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter in Studium, Lehre und Forschung an der Hochschule beizutragen. Angesichts des historisch begründeten Nachholbedarfs von Frauen in der Wissenschaft sollen die Bemühungen um den Abbau von Benachteiligungen und die Gewährleistung gleicher Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten intensiviert werden.

Dem Anliegen, durch Verbesserung der Zahlenrelation zwischen weiblichen Lehrenden und Studentinnen die Identifikation mit der gewählten Studienrichtung zu bestärken, kommt dabei besondere Bedeutung zu.

Die Grundsätze bzw. Richtlinien ergänzen und konkretisieren den gesetzlichen Auftrag nach Art. 3, Abs. 2 Grundgesetz (GG), Paragraph 4 Bremisches Hochschulgesetz (BremHG) und dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG), demzufolge Benachteiligungen von Frauen entgegengewirkt und bestehende Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden sollen.

Frauen sind solange unterrepräsentiert, bis ihr Anteil in den jeweiligen Hochschulgruppen 50 Prozent erreicht hat. Zur Unterstützung der genannten Ziele beschließt der Akademische Senat das folgende Programm mit seinen Maßnahmen und Grundsätzen als Richtlinie für sein eigenes Handeln und als Auftrag an alle Organe, Einrichtungen und Angehörigen der Hochschule Bremen zur Umsetzung der Ziele beizutragen.

Gleichstellungsrichtlinien - allgemeine Grundlagen

1. **Institutionelle frauenpolitische Rahmenbedingungen**
 - 1.1. Zentrale Vollversammlungen der Frauen
 - 1.2. Dezentrale Vollversammlungen der Frauen
 - 1.3. Zentrale Kommission für Frauenfragen - ZKFF
 - 1.4. Frauenbeauftragte

2. **Gleichstellungspolitische Handlungsfelder**
 - 2.1. Hochschulentwicklungsplanung
 - 2.2. Studium und Lehre
 - 2.3. Förderung des wissenschaftlichen Personals
 - 2.4. Frauen- und Geschlechterforschung
 - 2.5. Schutz vor sexueller Belästigung in Studium, Lehre und Forschung
 - 2.6. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

3. **Verfahrensrichtlinien**
 - 3.1. Berufungs- und Auswahlverfahren
 - 3.2. Berichtspflicht
 - 3.3. Weibliche Sprachformen
 - 3.4. Schlichtungsverfahren

Gleichstellungsrichtlinien – allgemeine Grundlagen

Die Richtlinien bzw. allgemeinen Grundlagen zur Gleichstellung gelten für den wissenschaftlichen Bereich der Hochschule Bremen. Die Richtlinien treten mit der Verabschiedung durch den Akademischen Senat in Kraft. Die institutionellen Rahmenbedingungen haben Satzungscharakter. Die Richtlinien gelten bis auf Widerruf durch den Akademischen Senat.

1. Institutionelle frauenpolitische Rahmenbedingungen

- 1.0. „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, in denen auch Maßnahmen und Zeitvorstellungen enthalten sind, wie in allen Fächern bei Lehrenden und Lernenden eine vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden kann. Die Hochschulen erlassen Frauenförderungsrichtlinien, in denen auch bestimmt wird, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation wie männliche

Mitbewerber zu bevorzugen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, und dass in Berufungskommissionen in der Regel mindestens zwei Frauen mitwirken müssen, von denen eine eine Professorin sein soll.“ (BremHG § 4 Abs. 2)

„Die Verantwortung für die Erfüllung der Aufgaben nach § 4 Abs. 2 sowie für die Umsetzung der danach erlassenen Richtlinie der jeweiligen Hochschule liegen beim Rektor, für die Fachbereiche beim Dekan. Sie werden darin von der Zentralen Kommission für Frauenfragen unterstützt.“ (BremHG § 6, Abs. 1)

1.1. Zentrale Vollversammlung der Frauen

- 1.1.0. Die zentrale Vollversammlung wird aus allen weiblichen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule gemäß der nach § 5 Abs. 3 Nr. 1 bis 4 BremHG definierten Statusgruppen und der Frauenbeauftragten nach LGG (§ 5 Abs. 2 BremHG) gebildet.
- 1.1.1. Die zentrale Vollversammlung wird einmal im Jahr durch die Zentralen Frauenbeauftragten einberufen. Die Einladungen hierzu ergehen bis spätestens 2 Wochen vor Versammlungsbeginn an die gesamte Hochschulöffentlichkeit und alle studentischen Vertretungen.
- 1.1.2. Die Teilnahme an der zentralen Vollversammlung gilt - wie die Teilnahme an der Personalversammlung - als Dienstzeit, auch für Teilzeitbeschäftigte.

- 1.2. Die dezentralen Vollversammlungen der Frauen
- 1.2.0. „Nach Maßgabe der Richtlinie nach Abs. 1 können die Zentralen Frauenbeauftragten ihre Aufgaben zum Teil auf in den Fachbereich und anderen Organisationseinheiten gewählte Dezentrale Frauenbeauftragte übertragen;“ (§ 6 Abs. 7 BremHG)
 „Die Dezentralen Frauenbeauftragten sind von ihren Dienstaufgaben angemessen zu entlasten (§ 6 Abs. 7 BremHG entsprechend Abs.5 Satz 2)
- 1.2.1. Fachbereiche können eigene Versammlungen der ihnen angehörenden Frauen einberufen und aus deren Mitte eine Dezentrale Frauenbeauftragte wählen. Sie muss Mitglied des Fachbereichs sein.
- 1.3. Die Zentrale Kommission für Frauenfragen - ZKFF
- 1.3.0. „Die zentrale Kommission für Frauenfragen unterstützt die Hochschule bei allen Maßnahmen zum Abbau von Nachteilen für Frauen in der Wissenschaft. Sie macht Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber allen zuständigen Stellen der Hochschule. Sie berichtet dem Akademischen Senat regelmäßig über ihre Arbeit. Sie hat das Recht, sich jederzeit über alle Angelegenheiten der Frauenförderung zu unterrichten. Bei Verstößen gegen § 4 Abs. 2 oder gegen danach erlassene Richtlinien der Hochschule hat sie das Recht, diese über den Rektor zu beanstanden.“ (BremHG § 6 Abs.4)
- 1.3.1. Die Zentrale Kommission für Frauenfragen der Hochschule Bremen setzt sich zusammen aus je drei Vertreterinnen der Statusgruppen
- > Professorinnen
 - > Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA), akademische Mitarbeiterinnen und sonstige Mitarbeiterinnen soweit sie in Forschung und Lehre tätig sind (analog zu den Regelungen im Fachbereichsrat und Akademischen Senat)
 - > Studentinnen
- sowie deren Stellvertreterinnen.
- 1.3.2. Die Frauenbeauftragte nach Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ist stimmberechtigtes Mitglied der ZKFF.
- 1.3.3. Weibliche Mitglieder der Hochschule Bremen, für die das Landesgleichstellungsgesetz gilt, dürfen mit beratender Stimme teilnehmen und sind für die Sitzungen der ZKFF freizustellen.
- 1.3.4. Die Mitglieder der Frauenkommission werden für 2 Jahre gewählt, mit Ausnahme der Studentinnen, deren Amtszeit ein Jahr beträgt. Wiederwahl ist möglich. Die Wahl der Frauenkommission findet zeitnah mit der Wahl des Akademischen Senats statt.
- 1.3.5. Zur Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags stattet die Hochschulleitung die Kommission mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin und einer Verwaltungs- bzw. Sekretariatsmitarbeiterin zur Unterstützung ihrer Arbeit aus. Die Hochschule stellt der Kommission die notwendigen Räumlichkeiten

für ihre Arbeit zu Verfügung und schafft einen eigenen Haushaltstitel, um die Arbeit der Frauenkommission zu finanzieren.

1.4. Frauenbeauftragte

1.4.1. Die Bestellung der Zentralen Frauenbeauftragten

„Die Zentrale Kommission wählt aus ihrer Mitte bis zu zwei Sprecherinnen und schlägt sie dem Akademischen Senat zur Bestellung als Zentrale Frauenbeauftragte vor. Die Zentralen Frauenbeauftragten sind von ihren Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.“ (§ 6 Abs. 5 BremHG)

1.4.2. Die Bestellung der Dezentralen Frauenbeauftragten

Die von den dezentralen Vollversammlungen der Fachbereiche gewählten Sprecherinnen werden von den Fachbereichsräten zur Dezentralen Frauenbeauftragten bestellt.

1.4.3. Arbeitsteilung der Frauenbeauftragten

Die Zentralen Frauenbeauftragten können Aufgaben auf die gewählte Dezentrale Frauenbeauftragte für den jeweiligen Fachbereich übertragen.

1.4.4. Fachaufsicht der Zentralen Frauenbeauftragten

Die Zentralen Frauenbeauftragten üben die fachliche Aufsicht über die Mitarbeiterinnen des Frauenbüros aus.

1.4.5. Beteiligungs- und Beratungsrechte der Frauenbeauftragten

„Die Zentralen Frauenbeauftragten sind an den Entscheidungen des Rektorats zu beteiligen, soweit frauenspezifische Belange

betroffen sind, insbesondere bei der Hochschulstrukturplanung, bei Neuorganisations- und Strukturierungsprozessen, bei der Mittelvergabe nach § 81 Abs. 2, bei Berufungs- und Personalentscheidungen im Bereich des wissenschaftlichen Personals sowie bei der Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung der Frauengleichstellungsrichtlinien der Hochschulen. Sie haben das Recht, an allen Sitzungen des Akademischen Senats, der Fachbereichsräte sowie aller Kommissionen und Ausschüsse mit beratender Stimme teilzunehmen und Anträge zu stellen.“ (BremHG § 6, Abs. 6). Im Zuge ihrer Beteiligungsrechte nach BremHG sind die Frauenbeauftragten in die Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fachbereiche und zwischen Hochschulleitung und Wissenschaftsbehörde einzubeziehen.

Die Frauenbeauftragten haben das Recht, auch an den nichtöffentlichen Teilen von Sitzungen mit beratender Stimme und Antragsrecht teilzunehmen.

1.4.6. Kontroll- und Informationsrechte der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragten sind nicht an Weisungen gebunden. Die Hochschulleitung trägt dafür Sorge, dass den Frauenbeauftragten sämtliche für ihre Aufgaben bedeutsamen Unterlagen schon im Planungsstadium und Informationen zügig zugeleitet werden.

Die Zentralen Frauenbeauftragten dürfen in Ausübung ihres Amtes nicht behindert

und wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Es gilt § 97 Abs. 3 BremHG Satz 1 auch im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung.

1.4.7. Entlastung bzw. Vergütung der Frauenbeauftragten

Das Amt der Frauenbeauftragten ist insgesamt attraktiver zu machen. Professorinnen ist eine Reduzierung der Lehrverpflichtung um 50 Prozent zu gewähren, unbefristet eingestellte akademische Mitarbeiterinnen sind um die Hälfte ihrer Arbeitszeit zu entlasten. Im Anschluss an die Amtszeit als Zentrale Frauenbeauftragte ist eine Professorinnen nach Möglichkeit ein Forschungsfreisemester zum Zweck der beruflichen Wiedereingliederung zu gewähren.

Frauenbeauftragte mit befristeten Voll- oder Teilzeitverträgen sind entsprechend den unbefristet Eingestellten zu entlasten oder es ist ihnen eine angemessene Vertragsverlängerung anzubieten.

Entlastungen der befristet eingestellten voll- und teilzeitbeschäftigten akademischen und sonstigen Mitarbeiterinnen dürfen nicht zu Lasten von Qualifizierungszeiten gehen.

Studentinnen werden für die Dauer der Wahrnehmung des Amtes der Sprecherin bzw. stellvertretenden Sprecherin behandelt wie studentische Hilfskräfte und erhalten eine Vergütung in Hilfskraftstunden in angemessenem Umfang bis zur Höhe der monatlich maximal

zulässigen Hilfskraft-Stundenzahl.

Die Organisationsbereiche, die die Frauenbeauftragten für ihre Amt teilweise freistellen, erhalten von der Hochschule hierfür einen angemessenen finanziellen Ausgleich.

2. Gleichstellungspolitische Handlungsfelder

2.1. Hochschulentwicklungsplanung

„Die Zentralen Frauenbeauftragten sind an den Entscheidungen des Rektorats zu beteiligen, soweit frauenspezifische Belange betroffen sind, insbesondere bei der Hochschulstrukturplanung, bei Neuorganisations- und Strukturierungsprozessen ...“ (BremHG § 6, Abs. 6). Erklärtes Ziel der Hochschule Bremen ist es, ihrem bildungspolitischen Auftrag nach sozialer Öffnung nachzukommen. In diesen Zusammenhang gehört auch das Ziel einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal. Langfristig anzustreben ist eine Frauenquote von 50 Prozent. Dieses Ziel kann nur schrittweise erreicht werden. Die Hochschule Bremen verpflichtet sich deshalb zu einer Erhöhung des Frauenanteils in Stufen, indem sie in den Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen verbindliche Vorgaben festlegt.

2.2. Studium und Lehre

Die Hochschule Bremen wirkt darauf hin, den Anteil der weiblichen Studierenden so lange zu erhöhen, bis keine Unterrepräsentanz mehr vorliegt.

2.3. Förderung des wissenschaftlichen Personals

Die Hochschule Bremen wirkt darauf hin, die wissenschaftlichen Potentiale von Frauen in allen Bereichen der Hochschule besser zu erfassen, zu entwickeln und zu nutzen. Bei Veröffentlichungen ist die Zuarbeit und Leistung der akademischen und studentischen MitarbeiterInnen in gebührender Form kenntlich zu machen. Die wissenschaftliche Förderung von Frauen ist als Nachwuchsförderung in die Hochschulentwicklungsprogramme zu integrieren (siehe auch Punkt 3 der Gleichstellungsmassnahmen).

2.4. Frauen- und Geschlechterforschung

Die Hochschule Bremen verpflichtet sich, fachspezifische und fachübergreifende Forschung an für Frauen relevanten Themen zu fördern, finanziell zu unterstützen und ggf. die zur Durchführung notwendige Infrastruktur zur Verfügung zu stellen.

2.5. Schutz vor sexueller Belästigung in Studium, Lehre und Forschung

Die Hochschule Bremen hat am 13.06.1994 eine Richtlinie zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz

verabschiedet. Betroffene Frauen können sich zur Erstberatung und Unterstützung an die Frauenbeauftragten nach Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und/oder Bremischem Hochschulgesetz (BremHG) wenden.

2.6. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

„Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studenten mit; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studenten mit Kindern ...“ (BremHG § 4 Abs. 6) Die Hochschule Bremen trifft zusammen mit den jeweiligen Fachbereichen besondere Regelungen, wie die Vereinbarung von Familie mit Beruf bzw. Studium zu verbessern ist.

3. Verfahrensrichtlinien

3.1. Berufungs- und Auswahlverfahren

„In der Regel müssen mindestens 2 Frauen, darunter eine Professorin, als Mitglieder in der Berufungskommission mitwirken. Ist das betreffende Fachgebiet noch nicht durch eine Frau repräsentiert, so soll eine Frau aus einem fachlich benachbarten Bereich für eine Kandidatur für die Berufungskommission gewonnen werden ... (Abschnitt I., § 1, Abs. 3 der Berufsordnung der Hochschule Bremen vom 10.07.2000).

Die Frauenbeauftragte ist über geplante Ausschreibungen von Professuren und akademischen MitarbeiterInnenstellen seitens der Fachbereiche frühzeitig zu informieren.

Zu den darüber entscheidenden Sitzungen wird sie gesondert eingeladen. Jede Stellenausschreibung ist vor Veröffentlichung von der Frauenbeauftragten binnen einer Woche nach Zugang zu prüfen.

Darüber hinaus ist sie gemäß § 6 BremHG zu allen Sitzungen von Berufungs- und Auswahlkommission einzuladen und entsprechend zu beteiligen. In Bezug auf die speziellen Rechte der Frauenbeauftragten bei Berufungsverfahren gilt die Berufsordnung der Hochschule Bremen insbesondere § 6, 8 und 10.

3.1.1. Vermeidung von mittelbarer Diskriminierung

- Um bei Stellenausschreibung und -vergabe indirekte Formen von Diskriminierung zu vermeiden, sind lebenslagenspezifische Besonderheiten bei Berufung und/oder Auswahl zu berücksichtigen. Diskontinuierliche Erwerbs- oder Qualifikationsverläufe sind neutral zu gewichten.

- > Wegen ihres impliziten Erwerbs von Schlüsselqualifikationen sollen Gegebenheiten wie
 - Lebensalter, Familienstand und Zahl der Kinder
 - Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen
 positiv gewürdigt werden.
- > In Berufungsverfahren ist die Suche nach geeigneten Bewerberinnen von der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission nachweisbar darzulegen.

- > Eine Tätigkeit in verantwortlicher Position – auch ohne Personalverantwortung – ist als Führungserfahrung zu werten, da andernfalls Frauen bei der Beurteilungen ihrer Qualifikationen indirekt benachteiligt werden.

3.1.2. Würdigung der Berufspraxis

Bei künftigen Stellenbesetzungen sind angemessen zu berücksichtigen:

- > Erfahrungen in der fachbezogenen Projektorganisation und in interdisziplinär angelegten Tätigkeitsfeldern
- > Erfahrungen in der fachbezogenen Frauen- und Geschlechterforschung als wissenschaftliche Qualifikation
- > Zeiten an ausserhochschulischen Forschungsinstituten und in Behörden äquivalent zur Frauen schwer zugänglichen Industriepraxis.

3.2. Berichtspflicht

Die Hochschulverwaltung erstellt unter Abgleichung der Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen sowie der Statistiken der Personalverwaltung und des Immatrikulationsamtes jährlich einen zusammenfassenden Bericht, der Aufschluss gibt über den Frauenanteil an wissenschaftlichem Personal und Studierenden. Die Erhebungen zum Zwecke der Hochschulstatistik werden erweitert auf geschlechtsdifferenzierte Angaben über die:

- > Anzahl der Studierenden mit Kindern
- > Anzahl von Studienabbrüchen und deren Gründe
- > Anzahl der Beurlaubungen von Studierenden mit Angabe von Gründen

In diesem Bericht werden die Fortschritte in der Zielerreichung dargestellt. Er wird mit einer Stellungnahme der Frauenbeauftragten der Hochschulöffentlichkeit zugänglich gemacht. Anhand des Berichts berät die Hochschulleitung in regelmässigen Abständen mit den Frauenbeauftragten notwendige Maßnahmen in Hinblick auf die Zielerreichung.

3.3. Verwendung weiblicher Sprachformen

Richtlinien, Formulare, Ausweise, Prüfungszeugnisse und Urkunden werden so formuliert, dass Bezeichnungen geschlechtsneutral gewählt werden oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form Verwendung findet. Amts-, Dienst- und Berufsbezeichnungen werden in weiblicher und in männlicher Form aufgeführt. Prüfungsordnungen werden dahingehend verändert, dass Hochschulgrade an Frauen grundsätzlich in weiblicher Sprachform verliehen werden.

3.4. Schlichtungsverfahren

Falls kein Einvernehmen zwischen der Frauenkommission sowie ihrer Sprecherinnen und dem Akademischen Senat bzw. der Hochschulleitung hinsichtlich der Verabschiedung oder Umsetzung des Gleichstellungsprogramms der Hochschule Bremen besteht, erarbeitet die Hochschule Bremen eine Konfliktregelung, die auch die Einbeziehung der Landesfrauenbeauftragten - entsprechend der Regelung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) - vorschreibt.

Bis dahin gilt das Errichtungsgesetz der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau im Lande Bremen (ZGF).

Die Frauenbeauftragten besitzen ein direktes Vortragsrecht bei Rektorat und ZGF.



IMPRESSUM

HOCHSCHULE BREMEN
FRAUENGLEICHSTELLUNGSPROGRAMM
VOM 10. JULI 2000
1. AUFLAGE
DRUCK: J. HUMBURG GMBH
DESIGN: I²D, INSTITUTE FOR NEW DIMENSIONS



HOCHSCHULE BREMEN
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



FRÄUENBÜRO

ZENTRALE KOMMISSION FÜR FRAUENFRAGEN
+ DIE FRAUENBEAUFTRAGTEN NACH BREMHG