



FRAUENGLEICHSTELLUNGSPROGRAMM
DER HOCHSCHULE BREMEN
FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH



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 Arti- kels 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.

R. Meyer-Braun
 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), Paragraf 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.

Gleichstellungsmaßnahmen - Aktionsprogramm bis 2004

1. Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich
 - 1.1. Professuren
 - 1.2. Vertretungs-, Gast- und Honorarprofessuren
 - 1.3. Akademische und sonstige Mitarbeiterinnen im Bereich Forschung und Lehre
 - 1.4. Studentinnen
 - 1.5. Studentische Hilfskräfte
 - 1.6. Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Bereich Forschung und Lehre
 - 1.7. Lehrbeauftragte
 - 1.8. Freie Mitarbeiterinnen (Werkverträge).
2. Verbesserungen im Bereich Studium
 - 2.1. Studienberatung
 - 2.2. Lehrformen und Studieninhalte
 - 2.3. Motivationsmaßnahmen
 - 2.4. Frauenstudiengang Informatik
3. Nachwuchsförderung von Frauen im Wissenschaftsbereich
 - 3.1. Promotionsstellen für Frauen
 - 3.1.1. Programm für FH-Absolventinnen
 - 3.1.2. Programm für Universitäts-Absolventinnen
 - 3.2. Berufspraxisprogramm
 - 3.3. Lehrpraxisprogramm
4. Forschung
5. Initiative und Modellprojekt zur Karriereplanung
6. Fort- und Weiterbildung
 - 6.1. Veranstaltungen für Studentinnen
 - 6.2. „Gender-Training“ für Mitarbeiter/innen und Vorgesetzte
7. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie
 - 7.1. Teilzeitstudium
 - 7.2. Solidaritätsfonds
 - 7.3. Familienfreundliche Sitzungszeiten
 - 7.4. Information zu Studium/Beruf und Kind
 - 7.5. Berufs- und studienbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen bei Unterbrechungszeiten
8. Öffentlichkeitsarbeit und angemessene Repräsentanz von Frauen
9. Finanzielles Anreizsystem zur Förderung der Gleichstellung
10. Schlussbestimmung

Gleichstellungsmassnahmen – Aktionsprogramm bis Ende 2004

Durch die konsequente Durchführung eines Programms zur Verwirklichung der Gleichberechtigung in Studium, Lehre und Forschung sollen die bestehenden Nachteile für Frauen im wissenschaftlichen Bereich beseitigt werden. Hierzu führt die Hochschule Bremen nachfolgende quantitative wie qualitative Gleichstellungsmassnahmen durch:

1. Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftsbereich

Hierzu sind mit Hilfe von Zielzahlen der Fachbereiche im Planungszeitraum bis 2004 deutliche Steigerungsraten zu erreichen. Unterstützend werden Stellenausschreibungen im wissenschaftlichen Bereich grundsätzlich so formuliert, dass die Gewinnung von Frauen als Professorin unterstrichen wird. Je nach Situation des Fachbereiches ist nachfolgender Zusatz in der Stellenausschreibung aufzunehmen: „Im Fachbereich sind Frauen im akademischen Bereich bisher deutlich unterrepräsentiert. Im Hinblick darauf, dass diese Gruppe eine wichtige Vorbildfunktion in Bereichen mit einer Unterrepräsentanz besitzt, wird die Besetzung der Stelle mit einer Frau angestrebt.“

Um verstärkt potentielle Bewerberinnen zu finden, richtet die Hochschulverwaltung zudem Anfragen an eine Datenbank für Wissenschaftlerinnen. Die Zentrale Kommission für Frauenfragen (ZKFF) wirkt hierbei unterstützend mit und leitet Ausschreibungstexte ggf. an Frauensektionen von Berufsverbänden weiter.

Im einzelnen gilt:

- 1.1. Bei Professuren ist der Frauenanteil bis Ende 2004 zu verdoppeln, d.h. auf 16 % zu erhöhen. Die Bemühungen, für alle Fachbereiche vermehrt Frauen als Professorin zu gewinnen, sind zu unterstützen, indem in den Ausschreibungstext alternativ zu 1. aufgenommen wird: „Die Hochschule hat es sich in ihren Gleichstellungsmassnahmen zum Ziel gesetzt, den Anteil der Frauen unter den Professuren bis zum Jahre 2005 auf 16 % zu erhöhen. Bewerbungen von Frauen sind daher besonders erwünscht.“
Darüber hinaus sollen in stärkerem Maße als bisher Professuren zeitweise in Qualifizierungsstellen für Frauen („Frauenförderstellen“) umgewandelt werden. Diese Umwandlungen sind in den Zielvereinbarungen der Fachbereiche festzulegen und im Hochschulentwicklungsplan (HEP) auszuweisen.

- 1.2. Vermehrt Vertretungsprofessuren sowie Gast- und Honorarprofessuren an Frauen zu vergeben.
- 1.3. Bei akademischen Mitarbeiterinnen neben der quantitativen Steigerung im Bereich Forschung und Lehre dieser Beschäftigtengruppe bis Ende 2004 auch qualitative Laufbahnverbesserungen in der Form zu ermöglichen:
- > wie sie in Punkt 3.1. mit Promotionswegen für FH-Absolventinnen und Universitäts-Absolventinnen dargelegt sind
 - > Freistellungen für Weiterqualifizierungen in Form des Erwerbs von höheren Bildungs- und Beschäftigungsstufen im Hinblick auf akademische Laufbahnen zu gewähren
- 1.4. Bei Studentinnen zur Vermeidung von Studienabbrüchen während des Planungszeitraumes Studium und Lehre in allen Fachbereichen hinsichtlich der besonderen Situation von Studentinnen zu evaluieren, deren wissenschaftliche und berufliche Förderung gesondert zu erheben und bei anstehenden Studienreformen entsprechend zu berücksichtigen.
In Studiengängen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen sind Studentinnen besonders zu werben (siehe hierzu auch Punkt 2, „Studium“). In ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen gilt als Zielmarke einen Frauenanteil unter den Studienanfängerinnen von 40 Prozent im ersten Schritt bis zum Jahr 2005 zu erreichen (analog dem Aktionsprogramm der Bundesregierung „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts, Bundesministerium für Bildung und Forschung, 1999). In den Fachbereichen 4 (Elektrotechnik und Informatik) und 5 (Maschinenbau) sowie 7 (Schiffbau, Meerestechnik und angewandte Naturwissenschaften) soll der Frauenanteil unter den Studienanfängern bis zum Jahr 2005 verdoppelt werden.
Darüber hinaus sollen Studentinnen schon während ihres Studiums Informationen zu Gleichstellungsmassnahmen der Hochschule Bremen erhalten. Die Frauenbeauftragten werden zu Semestereinführungsveranstaltungen für Studierende eingeladen.
- 1.5. Bei studentischen Hilfskräften gleichermaßen die Lücken in der statistischen Erfassung zu schließen und eine Evaluation dahingehend vorzunehmen, dass studentische Hilfskraftstellen für Frauen aufzuwerten sind, indem darauf zu achten ist, dass qualifizierte Tätigkeiten vergeben werden. Bei Arbeitsteilung zwischen ggf. männlichen und weiblichen Studenten soll traditionellen Rollenmustern entgegen gewirkt werden. So sind weibliche studentische Hilfskräfte ebenso mit Projektorganisation und -betreuung, thematischen bzw. inhaltlichen Zuarbeiten und systematischen Aufgaben zu betrauen.

Hierzu erarbeitet die Hochschule allgemein verbindliche Richtlinien. Zahl und Umfang qualifizierter Hilfskraftstellen und deren Attraktivität für Studentinnen sind bis Ende 2004 zu erhöhen. Dazu ist die Vergütung der studentischen Hilfskrafttätigkeit substantiell anzuheben. Die Hochschule Bremen wird sich auf allen Ebenen für dieses Ziel einsetzen und eigene Möglichkeiten im Rahmen ihres Globalhaushalts ausschöpfen.

- 1.6. Bei Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) und Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Bereich Forschung und Lehre bis Ende 2004 eine Qualifizierungsoffensive zu starten, wie sie unter Punkt 3 „Nachwuchsförderung von Frauen im Wissenschaftsbereich“ skizziert ist, um auf diese Weise eine deutliche Steigerung des Frauenanteils zu erzielen.
- 1.7. Bei Lehrbeauftragten bis zum Jahr 2001 eine statistische Erfassung und Evaluation vorzunehmen. Darauf aufbauend sind von der Hochschule verbesserte Einstiegsmöglichkeiten für Frauen in den Lehrbetrieb zu schaffen (z.B. längere Planungszeiträume, stärkere Einbindung in den Fachbereich, Teilnahme an Ringvorlesungen o.ä.). Sofern weibliche Lehrbeauftragte unterrepräsentiert sind, ist deren Anteil zu erhöhen. Der Fachbereich hat seine Bemühungen, den Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten zu erhöhen, angemessen darzustellen.

- 1.8. Bei freien Mitarbeiterinnen hinsichtlich der Vergabe von Werkverträgen darauf zu achten, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen besteht.

2. Verbesserungen im Bereich Studium

- 2.1. Studienberatung
Die Hochschule richtet ein Tutorensystem ein, in dem insbesondere Studentinnen höheren Semesters Studienanfängerinnen bei der Studienplanung beraten, sie bei Studienproblemen unterstützen und während des Studiums begleiten, um so Studienabbrüche zu senken und Absolventinnenzahlen zu erhöhen. Für Studentinnen bietet die zentrale Studienberatung in Kooperation mit den Fachbereichen und dem Frauenbüro studienbegleitend berufsbezogene Veranstaltungen zu Karriereplanung und Einstieg ins Erwerbsleben an.
- 2.2. Lehrformen und Studieninhalte
Das Studium ist für Frauen an der Hochschule Bremen attraktiver zu gestalten durch die Anwendung gezielter Lehrformen auf der Basis einer reflexiven Koedukation sowie durch fachübergreifende Studieninhalte.

Anzubieten sind ggf. auch geschlechtergetrennte Lehrveranstaltungen, z.B.

- > technische Überblicks- und Einführungskurse in Ingenieurberufen;
- > erweiternde Studieninhalte, um besonders die fachübergreifenden Studieninteressen von Frauen zu berücksichtigen sowie
- > neue Verbindungen von Fächern mit Problemstellungen aus den Bereichen Kommunikations-, Umwelt- und Gesellschaftswissenschaften als interdisziplinäre Verknüpfungen zwischen den bestehenden Studiengängen zu schaffen.

2.3. Motivationsmassnahmen

Um den Frauenanteil unter den potenziellen Studienanfängern der Hochschule Bremen zu erhöhen, bieten die Fachbereiche zukünftig „Schnupperkurse“ für interessierte Studienanfängerinnen mit praktischen Anteilen wie Laborbesuchen und technischen Einführungen an. Schülerinnen spricht sie durch zielgruppenorientierte Angebote (z.B. einen Wettbewerb „Mädchen forschen“, Werkstatt- und Laboraktionen wie „Mädchen machen Technik“) und speziell auf sie zugeschnittene Informationsmaterialien an.

2.4. Internationaler Frauenstudiengang Informatik

Um das bisher brachliegende Potenzial von Frauen im Bereich der Informationstechnolo-

gien deutlich stärker als bisher zu erschliessen und um junge Frauen in ihrem Technikinteresse verstärkt zu unterstützen, richtet die Hochschule Bremen einen gesonderten Informatikstudiengang für Frauen ein. Mit diesem im Grundstudium ausschließlich monoedukativen Studiengang soll der von der Bundesregierung in ihrem Aktionsprogramm gesetzte Frauenanteil von 40 Prozent in Informatikstudiengängen bis Ende 2004 erreicht werden.

3. Nachwuchsförderung von Frauen im Wissenschaftsbereich

Angesichts struktureller Entwicklungsbarrieren für Frauen und eines entsprechenden Nachholbedarfs im wissenschaftlichen Bereich schafft die Hochschule Bremen ein spezielles Qualifizierungsprogramm. Zur Finanzierung nutzt sie - neben personenbezogenen Mitteln aus dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) - auch hochschuleigene Mittel (vgl. hierzu die Vereinbarung zwischen Hochschule Bremen und dem Senator für Bildung und Wissenschaft vom 11.02.2000, S.5 „Promotionsstellen“ und „Frauenförderstellen“ im ingenieurwissenschaftlichen Bereich). Qualifizierungs- bzw. „Frauenförderstellen“ dienen der Lehre und dem Erwerb fehlender Berufungsvoraussetzungen (Promotion oder ausreichende Berufspraxis) und sind nicht mit zusätzlichen Aufgaben wie Studiengangsorganisation o.ä. zu belasten. Die Lehrver-

pflichtung im Rahmen einer „Lehrkraft für besondere Aufgaben“ (LfbA) beträgt bis zu 12 SWS. Nach Möglichkeit sollte sie nur 8 SWS umfassen.

Die Hochschule Bremen bietet nachfolgende Qualifizierungsmöglichkeiten an:

3.1. Promotionsstellen für Frauen

Die Hochschule Bremen schafft ein Promotionsstellenprogramm.

3.1.1. Promotionsstellenprogramm für FH-Absolventinnen

Qualifizierten Absolventinnen von Fachhochschulen (insbesondere im ingenieurwissenschaftlichen Bereich) wird in einem ersten Schritt ein maximal zweijähriger befristeter Arbeitsvertrag nach 2/3 IV BAT als „Fachhochschulassistentin“ für eine 2/3 Beschäftigung in einem angewandten Forschungsprojekt an der Hochschule Bremen angeboten. Während der befristeten Tätigkeit sind in Abstimmung mit der jeweiligen Universität die Voraussetzungen für die Zulassung zur Promotion zu erbringen.

Im zweiten Schritt erfolgt nach der Zulassung zur Promotion an einer Universität (entspr. § 65, Abs. 4 BremHG) eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder LfbA (II a BAT, ggf. 8-12 SWS Lehre). Die zweite Phase soll mit der Promotion nach höchstens vier Jahren abgeschlossen sein.

3.1.2. Promotionsstellen

für Universitäts-Absolventinnen

Promotionsberechtigte Frauen mit mindestens dreijähriger qualifizierter Berufspraxis im ausseruniversitären Bereich, erhalten im Rahmen einer Tätigkeit als Lehrkraft für besondere Aufgaben die Möglichkeit zu promovieren (BAT II a, 8-12 SWS Lehre).

3.2. Berufspraxisprogramm

Qualifizierten promovierten Frauen bzw. Frauen mit promotionsadäquater Leistung, denen die für die Berufung zur Professur erforderliche Berufspraxis ausserhalb des Hochschulbereichs von 3 Jahren teilweise noch fehlt, wird eine Teilzeittätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin mit Lehrverpflichtung oder Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA) an der Hochschule Bremen (1/2 II a BAT) angeboten. Gleichzeitig vermittelt die Hochschule Bremen eine unter angemessener Berücksichtigung der erforderlichen Praxisorientierung adäquate Teilzeitbeschäftigung in der Wirtschaft mit mindestens der Hälfte der normalen Arbeitszeit, die als qualifizierende Berufspraxis im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung anzuerkennen ist. Die Beschäftigung soll die Dauer von zwei Jahren nicht überschreiten. Durch sie kann maximal ein Jahr der erforderlichen dreijährigen Berufspraxis ausserhalb des Hochschulbereichs nachgeholt werden.

3.3. Lehrpraxis-Programm

Fehlt einer qualifizierten Bewerberin für eine ausgeschriebene Professur die gewünschte Lehrerfahrung, so wird vorerst ein auf 2 Jahre befristeter „Auftrag zur Verwaltung der Professorenstelle zum Zwecke der Nachholung der noch fehlenden Qualifikation“ angeboten. Vor Ablauf der für den Verwaltungsauftrag festgesetzten Frist wird über die Ruferteilung entschieden. Können die Einstellungsvoraussetzungen nunmehr nachgewiesen werden, so wird der mit der Verwaltung der Stelle beauftragten Bewerberin der Ruf erteilt, es sei denn, dass eine Würdigung der nachgeholt Qualifikation zu dem Ergebnis führt, dass sie nicht mehr als am besten qualifiziert anzusehen ist.

4. Forschung

4.1. Forschung an frauenrelevanten Themen

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

4.2. Lehrveranstaltungen

Die Fachbereiche der Hochschule Bremen fördern Lehrveranstaltungen zu Themen, die für Frauen relevant sind, u.a. durch Vergabe von Lehraufträgen und Einladungen zu Gastvorträgen.

4.3. Professur „Gender Studies“

Die Hochschule Bremen prüft, ob die Neuausschreibung einer in den kommenden Semestern frei werdenden Professur mit einem Anforderungsprofil „Gender Studies“ möglich ist.

4.4. Veröffentlichungen

Die Hochschule Bremen veröffentlicht regelmäßig Entwicklungen und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung an der Hochschule Bremen. Sie dokumentiert sie gesondert in ihrem Forschungsbericht und unterstützt Präsentationen der Frauen- und Geschlechterforschung an der Hochschule Bremen.

5. Initiative und Modellprojekt zur Karriereplanung für Frauen naturwissenschaftlicher/technischer Studiengänge

Um die Attraktivität technischer Studiengänge für Frauen langfristig zu fördern, soll für Studentinnen der Hochschule Bremen mit Schwerpunkten in Natur- und Ingenieurwissenschaft und akademische Mitarbeiterinnen dieses Bereichs ein hochschulübergreifendes Karriereentwicklungsprojekt beantragt werden. Ziel soll es sein, die beruflichen Einstiegs- und Entwicklungschancen der Zielgruppe zu verbessern, Kontakte und unterstützende Beziehungen zwischen Absolventinnen und Frauen in einschlägigen Führungspositionen herzustellen und hierbei regionale Expertinnen-Beratungsnetze und überregionale Ingeni-

eurinnen-Netzwerke einzubeziehen. Darüber hinaus soll ein Know-How-Transfer für die Führungskräfteentwicklung von Frauen in Unternehmen/Organisationen abgeleitet und erprobt werden. Das Karriereplanungs-Projekt ist nach Möglichkeit als Modellprojekt durchzuführen, mit wissenschaftlicher Begleitung und Evaluation. Hierzu stellt die Hochschule Bremen (Frauenbüro) einen Projektantrag im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP).

6. Fort- und Weiterbildung

Bei der inhaltlichen Gestaltung der hochschulinternen Fort- und Weiterbildung ist der Themenkreis „Gleichstellung von Frauen“ angemessen zu berücksichtigen. Darüber hinaus bietet die Hochschule Bremen verstärkt berufsbezogene Karriereförderung für Frauen an. Die Veranstaltungen werden so ausgeschrieben und gestaltet, dass Frauen zur Teilnahme ermutigt werden. Bevorzugt sollen diese Veranstaltungen von Referentinnen geleitet werden.

- 6.1. Geschlechtergetrennte Veranstaltungen
Die Hochschule Bremen bietet im Rahmen reflexiver Koedukation auch geschlechtergetrennte überfachliche Qualifizierungsmassnahmen an (z.B. Rhetorik für Frauen, Bewerbungstraining, Verhandlungsführung, Arbeits- und Präsentationstechniken, Lebensplanung und Zeitmanagement, Einführungen in die Gremienarbeit, Umgang mit Leitungsfunktionen, Öffentlichkeitsarbeit).

- 6.2. „Gender-Training“ für Mitarbeiter/innen und Vorgesetzte

Die Hochschule Bremen entwickelt Bildungs- bzw. Weiterbildungsmassnahmen mit dem Ziel, bei der Vermittlung wissenschaftlicher Themen sowie im Umgang mit Lernenden Fragen das Geschlechterverhältnis betreffend grössere Bedeutung beizumessen. Diese Sensibilisierungsprozesse werden zukünftig in Form von „Gender-Training“ als Bestandteil der Qualifizierung für alle Angehörigen der Hochschule angeboten.

7. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Die Hochschule Bremen sichert der durch eine Elterninitiative gegründeten Kleinkindergruppe „Die Socke“ e.V. auch weiterhin ihre finanzielle Unterstützung zu. Sie bemüht sich darüber hinaus, ggf. in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk, ein auf die Bedürfnisse studierender bzw. beschäftigter Eltern der Hochschule zugeschnittenes Informations-, Beratungs- und Betreuungsangebot zur Verfügung zu stellen.

- 7.1. Teilzeitstudium

Die einzelnen Fachbereiche schaffen Regelungen, die die Vereinbarung von Familie mit Beruf bzw. Studium verbessern. Dies beinhaltet die Möglichkeit, dass Studierende auf Antrag als Teilzeitstudentinnen und -studenten immatrikuliert werden. Prüfungs- und Studienordnungen der Hochschule sollen

– gemäss den Empfehlungen des Wissenschaftsrates - die Einführung von Teilzeitstudien ermöglichen. Sie sind dahingehend zu ändern, dass die jährliche Studienzeit auf 50 Prozent der gewöhnlichen Studienzeit abgesenkt wird. Als Ausnahme soll es möglich sein, innerhalb des Studienjahres abweichende Regelungen zur Verteilung der Studienzeit zu treffen, die jedoch auf das einzelne Studienjahr gerechnet wieder eine Studienzeit von 50 Prozent ergeben. Die Studierenden entscheiden sich jeweils für einen Studienabschnitt (Grund-/Hauptstudium). In begründeten Fällen soll es auch innerhalb von Studienabschnitten ermöglicht werden, vom Teilzeit- in das Vollzeitstudium zu wechseln, sofern das Teilzeitstudium wahlweise vorgesehen ist. Studierende, die in einer besonderen Erklärung Berufstätigkeit oder Kindererziehung nachweisen, können die zeitliche Streckung des Teilzeitstudiums auf ihre Prüfungen, d.h. Fristen und Bearbeitungszeiten, anwenden. Für alle anderen Teilzeitstudierenden verbleibt es bei den Regelungen des Vollzeitstudiums.

7.2. Solidaritätsfonds

Zur Unterstützung studierender Eltern, die in eine finanzielle Notlage geraten, fördert die Hochschule Bremen die Errichtung eines Solidaritätsfonds auf der Basis einer Vereinsgründung. Der Verein wird durch freiwillige Beiträge von Hochschulmitgliedern, Sponsoren und Stiftungen gespeist (analog zur FAS für ausländische Studierende). In Ver-

handlungen mit dem Studentenwerk soll die Möglichkeit geprüft werden, zukünftig einen geringfügigen „Solidarbeitrag“ zu erheben, der mit den Semestergebühren der Studierenden einzuziehen ist.

7.3. Familienfreundliche Sitzungszeiten

Eltern ist die Mitwirkung an der Selbstverwaltung der Hochschule insoweit zu erleichtern, als bei Sitzungen deren Zeitplanung – insbesondere von Studierenden mit Kindern – zu berücksichtigen ist.

7.4. Information zu Studium/Beruf und Kind

Da alle Regelungen im Bereich der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie auch unter Gesichtspunkten der Image-Werbung der Hochschule Bremen bedeutsam sind, erstellt sie hierzu eine eigene Broschüre und veröffentlicht diese auch im Internet. Darin wird auch auf die bereits laufende Förderung der Elterninitiative „Die Socke“ e.V. hingewiesen.

7.5. Berufs- und studienbegleitende Qualifizierungsmassnahmen bei Unterbrechungszeiten

Die Hochschule Bremen ermöglicht Studierenden und Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen Studium oder wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, während dieser Zeit die Teilnahme an allen berufs- bzw. studienbegleitenden Qualifizierungsmassnahmen.

8. Öffentlichkeitsarbeit und angemessene Repräsentanz von Frauen

Es ist darauf zu achten, dass bei der Darstellung in Wort und Bild die Frauen der Hochschule angemessen berücksichtigt sind. In der Aussendarstellung der Hochschule müssen Frauen deutlicher als bisher sichtbar gemacht werden. Massnahmen sind:

- > Präsenz im Internet
- > Veröffentlichung des Gleichstellungsprogramms als Sonderbroschüre
- > Unterstützung der Frauenbeauftragten bei öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten

9. Finanzielles Anreizsystem zur Förderung der Gleichstellung

Die Hochschule Bremen unterstützt gem. BremHG § 106, Abs. 2 das Konzept, die Fachbereiche, die besondere Erfolge in der Frauenförderung vorzuweisen haben, entsprechend zu belohnen. Das Rektorat wird einen angemessenen Anteil aus dem Verteilbudget der Hochschule für ein solches gleichstellungspolitisches Anreizsystem einsetzen und nach quantitativen Kriterien neu auf die jeweiligen Fachbereiche verteilen. Hierzu entwickelt sie in Zusammenarbeit mit der ZKFF eine transparente und nachvollziehbare leistungsparameterbezogene Berechnungsmethode auf der Basis von Fort-

schriften in der Gleichstellung von Frauen und setzt diese um. Darüber hinaus ver gibt die Hochschule Bremen intern und aus Mitteln ihres Innovationsfonds einen einmaligen Förderpreis zur Würdigung herausragender Leistungen und Innovationen in der Frauenförderung.

10. Schlussbestimmung

Die Massnahmen haben programmatischen Charakter und verfolgen sowohl ideelle Ziele (Aufklärung, Bewusstseins- und Verhaltensveränderung) als auch materielle Veränderungen, wie die Erhöhung der Frauenanteile in allen Statusgruppen der Hochschule Bremen und eine insgesamt verbesserte Infrastruktur für Frauen im wissenschaftlichen Bereich.

Die Massnahmen gelten zunächst bis zum Ende des Jahres 2004. Sie werden zum Ende der Laufzeit evaluiert und ggf. in verbesserter Form fortgeschrieben. Die Fortschreibung bedarf der erneuten Beschlussfassung durch den Akademischen Senat und gilt für den sich anschliessenden Zeitraum der neuen Hochschulgesamtplanung ab 2005.