

## Frauengleichstellungsplan

### des Fachbereichs Mathematik und Informatik der Universität Bremen

Universität Bremen  
Fachbereich 3  
Postfach 330 440  
28334 Bremen

**Version:**            Beschluß des Fachbereichsrats 3 vom 24.6.1998

# 1 Einleitung

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland heißt es in Artikel 3, Abs. 2 und 3:

- Männer und Frauen sind gleichberechtigt.
- Niemand darf wegen seines Geschlechts (...) benachteiligt oder bevorzugt werden.

1994 hat der Bundestag den ersten Satz noch ergänzt:

- Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein vom Grundgesetz verbürgtes Grundrecht, das jedoch im gesellschaftlichen Alltag zuungunsten von Frauen auf vielen Ebenen und in vielen Beziehungen von der Verwirklichung noch weit entfernt ist. Das gilt auch für den Wissenschaftsbetrieb und die Hochschulen. Die Universität Bremen macht da keine Ausnahme. Die Benachteiligung von Frauen zeigt sich allein schon daran, daß Frauen beim wissenschaftlichen Personal von den Stellen des akademischen Mittelbaus bis zu den Professuren erheblich unterrepräsentiert sind - selbst in den Fächern, bei denen der Frauenanteil unter den Studierenden hoch ist. Auch im Fachbereich Mathematik und Informatik ist das zahlenmäßige Mißverhältnis eklatant. In der Mathematik steht eine Professorin 27 Professoren gegenüber. In der Informatik ist das Verhältnis immerhin 2 zu 12. Im wissenschaftlichen Mittelbau liegt der Frauenanteil bei rund 20 %. Aber das Problem ist nicht allein quantitativer Art. Daß der Studentinnenanteil in den Diplomstudiengängen bei 20 % für die Mathematik bzw. bei 10 % für die Informatik liegt, deutet auf Defizite der Fächer selbst oder ihrer Rezeption hin, die Frauen von vornherein abschrecken.

Seit zwölf Jahren ist es gesetzliche Aufgabe aller Hochschulen, die für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile zu beseitigen (§2 Abs. 2 HRG). Eine entsprechende Verpflichtung für die Bremer Hochschulen enthält das Bremer Hochschulgesetz, das darüber hinaus verlangt, zur Gleichberechtigung der Geschlechter beizutragen und dazu insbesondere Programme zur Förderung von Frauen in Studium, Lehre und Forschung aufzustellen (§4 Abs. 2 BremHG). Dementsprechend fordert die Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität Bremen<sup>1</sup> (vom Akademischen Senat 1992 beschlossen, 1995 in Kraft getreten), daß die Fachbereiche Frauengleichstellungspläne erlassen. Mit dem vorliegenden Frauengleichstellungsplan des Fachbereichs Mathematik und Informatik der Universität Bremen<sup>2</sup> will der Fachbereich 3 diesen Verpflichtungen nachkommen. Der Frauengleichstellungsplan löst den Frauenförderplan des FB 3 aus dem Jahre 1993 ab.

Der Fachbereich Mathematik und Informatik verpflichtet sich mit dem Frauengleichstellungsplan, in seinem Bereich die Chancengleichheit und Gleichberechtigung der Geschlechter herzustellen sowie Nachteile von Frauen in Studium, Lehre und Forschung zu beseitigen. Fernziel ist insbesondere, den Anteil der Wissenschaftlerinnen auf allen Ebenen so zu erhöhen, daß er dem Frauenanteil an der Gesamtbevölkerung entspricht. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sollen den langen Weg dahin verkürzen. Sie reichen von der regelmäßigen Erfassung der Probleme bei der Gleichstellung in quantitativer und qualitativer Hinsicht über Regularien bei Einstellungsvorgängen bis hin zu spezifischen Vorschlägen zur Frauenforschung und -förderung. Der Plan soll regelmäßig fortgeschrieben werden, schon weil nicht sicher ist, ob

---

<sup>1</sup>Im folgenden kurz AS-Richtlinie.

<sup>2</sup>Im folgenden kurz Frauengleichstellungsplan.

die aktuelle Vorlage alle nötigen Schritte einleitet. Aber dieser Plan bleibt Makulatur, wenn sich die Mitglieder des Fachbereichs nicht aktiv an der Auseinandersetzung um die Chancengleichheit beteiligen. Die tatsächliche Gleichstellung der Wissenschaftlerinnen kann nur gelingen, wenn viele - und keineswegs nur Frauen - sie wollen und bereit sind, sich mit Energie und Phantasie dafür einzusetzen. Selbstverständlich jedoch darf nicht erwartet werden, daß die Bemühungen des Fachbereichs die Defizite in der Gesellschaft (beispielsweise in der Familienpolitik) oder auf gesamtuniversitärer Ebene ausgleichen.

Im einzelnen umfaßt der Frauengleichstellungsplan die folgenden vier Bereiche, in denen sich der Fachbereich Mathematik und Informatik Ziele für die nächsten fünf Jahre setzt, um Frauen in Studium, Lehre und Forschung systematisch und dauerhaft zu fördern:

- Arbeits- und Studiensituation sowie spezifische Inhalte in Forschung und Lehre (Kapitel 2)
- Personalentwicklungsplanung (PEP) für Informatikerinnen und Mathematikerinnen (Kapitel 3)
- Dezentrale Frauenbeauftragte (Kapitel 4)
- Berichte des Fachbereichs und Fortschreibung des Gleichstellungsplans (Kapitel 5)

Ergänzt wird der Frauengleichstellungsplan von einem Anhang mit Richtlinien zur Stellenbesetzung.

## **2 Arbeits- und Studiensituation sowie spezifische Inhalte in Forschung und Lehre**

### **2.1 Situation**

Mathematikerinnen und Informatikerinnen befinden sich in den meisten Berufsfeldern in der Minderheit. In der Informatik sind Frauen nur selten anzutreffen, und je höher die Position und Bezahlung, desto ungünstiger werden die Zahlen. Ähnliches gilt für die Mathematikberufe außerhalb der Schule. Doch auch im Schulbereich beleuchten schon wenige vorliegende Zahlen eine charakteristische Situation. So erteilten Frauen 1995 in Niedersachsen 82 % des Mathematikunterrichts in der Grundschule, 36 % in der Hauptschule und 27 % in der Realschule, 21 % in der Sekundarstufe I und knapp 17 % in der Sekundarstufe II.

Frauengleichstellungspläne dienen dazu, diesem in letzter Zeit eher verstärkten Trend entgegenzuwirken. Enthalten sie jedoch nur organisatorische Verbesserungen (z.B. bei Einstellungen), so werden sich die gewünschten Erfolge nicht einstellen, solange nicht tiefer liegende Gründe für die geringe Frauenpräsenz bewußt gemacht wurden und diesen entgegengearbeitet wird.

Die wenigen präsenten Frauen studieren und arbeiten in einer Minderheitensituation und mit fehlenden weiblichen Vorbildern. Sie fallen auf und fühlen sich häufig beobachtet. Dies steht im Widerspruch zu dem Wunsch, ein „normales“ Studium zu absolvieren. Beruflich stehen Informatikerinnen und Diplommathematikerinnen hinsichtlich Beschäftigungsgrad, Position und Bezahlung deutlich schlechter da als ihre männlichen Kollegen. Teilweise formulieren sie

unterschiedliche Vorstellungen über Lebensplanung und Berufserfolg. Mittlerweile gibt es eine Reihe von Studien, die die individuelle Situation von Mädchen und Frauen in Ausbildung, Beruf und Freizeit untersuchen.

Vielfältig äußern sich auch (symbolische) Zuweisungen von Eigenschaften und Gegenständen nach Geschlecht. Darüber hinaus gilt heute die Informatik im öffentlichen Bewußtsein als Wissenschaft, in der sich technische Kompetenz und Männlichkeit vereinen. Befragte weibliche Informatikerinnen bezeichnen ihr Arbeitsgebiet hingegen häufig als „technikfern“. Studentinnen lassen sich durch Akronyme und markttechnische Kenntnisse männlicher Kommilitonen verunsichern. Auf meist männliche „Hacker“ beziehen sich nicht nur Studierende, sondern auch HochschullehrerInnen in einem stärkeren Maß, als es ihrer Minderheitenrolle zukäme. So wirken sie zwar einerseits oft abstoßend, aber andererseits an der Definition des Informatikbildes mit.

Bei der Mathematik ist es weniger die technische Kompetenz, die mit Männlichkeit assoziiert wird, sondern logisches Denken und Umgang mit abstrakten Themen. Selbst wenn es unterschiedliche Denkkonzepte bei Mädchen und Jungen geben sollte, wie einige Untersuchungen behaupten, läge darin wohl nicht der Grund für die Männerdominanz. Sie ist auch im Bereich der Mathematik u.a. die Folge von nur langsam zurückgehenden Vorurteilen.

## 2.2 Maßnahmen für Studentinnen und wissenschaftliches Personal in Mathematik und Informatik

### 2.2.1 Fächer- und Berufswahl von Studentinnen in Mathematik und Informatik

Wie die unten zusammengestellten Studentinnenanteile ausweisen, liegt das Problem nicht darin, daß grundsätzlich zu wenige Frauen ein Mathematikstudium aufnehmen, sondern darin, daß zu wenige von ihnen Diplomstudiengänge wählen und sich die Mehrheit für die Primarstufenausbildung entscheidet. Die Frauenanteile in den Diplomstudiengängen sind extrem niedrig, obwohl die Berufsfelder breit und die Arbeitsmarktchancen vergleichsweise gut sind.

|              |                                   |        |       |
|--------------|-----------------------------------|--------|-------|
| Studierende  | Mathematik (Diplom):              | 184 m, | 50 w  |
|              | Mathematik (Lehramt insges.):     | 244 m, | 340 w |
|              | Mathematik (Primarstufe):         | 45 m,  | 217 w |
|              | Mathematik (Sekundarstufe I):     | 36 m,  | 48 w  |
|              | Mathematik (Sekundarstufe II):    | 126 m, | 60 w  |
|              | Mathematik (Sek.II, berufl.Fach): | 19 m,  | 4 w   |
|              | Mathematik (Lehramt ohne Stufe):  | 18 m,  | 11 w  |
|              | Technomathematik:                 | 13 m,  | 3 w   |
|              | Informatik (Diplom):              | 773 m, | 108 w |
| Diplome 1997 | Mathematik (Diplom):              | 15 m,  | 4 w   |
|              | Informatik (Diplom):              | 53 m,  | 6 w   |

Der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs ist verschwindend gering, gemessen an der Gesamtzahl der Studentinnen. Der gesunkene Studentinnenanteil in der Informatik hat bereits

negative Auswirkungen auf die ehemals relativ hohe Zahl von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen.

Der Fachbereich wird sich deshalb gezielt bemühen, Studentinnen für die Diplomstudiengänge zu gewinnen. Hierzu ist vor allem eine Öffnung der Studiengänge nach „draußen“ (insbesondere in Schulen und andere Ausbildungswege) notwendig, die auch neue Kooperationen mit der Studienberatung in der Universität und dem Arbeitsamt erfordert.

Insbesondere sollen folgende Maßnahmen zur Motivation von Schülerinnen und Frauen vom Fachbereich durchgeführt werden:

- spezielle Werbung für Studienanfängerinnen in ansprechenden Broschüren und anderen geeigneten Medien (wie WWW-Angeboten, Pressearbeit und Messeaktivitäten)
- Thematisierung auf SchülerInneninformationstagen und Durchführungen gezielter Studien- und Berufsfelderkundungsaktionen für Frauen
- Betreuung von Praktikantinnen im Rahmen von Berufsfelderkundungsprojekten oder regulären Praktika im Rahmen von Berufsausbildungen
- Teilnahme an Berufsinformationsveranstaltungen der Schulen oder ähnlicher Einrichtungen
- Benennung und Veröffentlichung von Ansprechfrauen in den Studiengängen für die Kooperation mit den Studienberatungen und den Schulen

Diese Aufgaben werden von der jeweiligen Studiengangskommission organisiert und koordiniert.

### **2.2.2 Lehramtsstudierende und Einfluß auf die Schulausbildung**

Der wesentliche Einfluß der Schulfächer Mathematik und Informationstechnische Grundbildung (ITG)/ Informatik auf die schulische und berufliche Orientierung von Mädchen und Jungen, insbesondere hinsichtlich technischer Berufe, ist inzwischen wissenschaftlich unbestritten. In zahlreichen Untersuchungen wurde nachgewiesen, daß nicht nur pädagogisch-didaktische, sondern gerade auch fachinhaltliche Themen und Vorgehensweisen Relevanz für die Ausprägung geschlechtsspezifischer Verhaltensweisen besitzen. Zudem befinden sich am Fachbereich überproportional viele Frauen in den Lehramtsstudiengängen der Mathematik und im Zertifikatsstudium „Informationstechnische Grundbildung (ITG)“. Dennoch wird bisher in der hiesigen Ausbildung von Lehramtsstudierenden das Geschlechterverhältnis und deren Bedeutung für die schulische Ausbildung nicht thematisiert.

Die vorhandenen Defizite in der Ausbildung der Lehramtsstudierenden in Mathematik und ITG müssen behoben werden. Dies ist insbesondere wichtig, da durch den überalterten Lehrkräftebestand an den Schulen gerade die derzeit in der Ausbildung befindlichen Studierenden eine relativ gute Chance auf baldige Einstellung in den Schuldienst besitzen. Desweiteren müssen gleichzeitig neue Anstrengungen unternommen werden, bei der Gestaltung von Inhalten für die Schulfächer Mathematik und Informatik entsprechenden Einfluß geltend zu machen (beispielsweise auf die Erstellung der Rahmenpläne der Fächer und deren Umsetzung in Lehrkonzepten und Schulbüchern).

Der Fachbereich geht davon aus, daß das Lehrgebiet „Mädchen im Mathematik- und Informatik-Unterricht“ langfristig nur durch eine darauf ausgerichtete Professur angemessen abge-

deckt werden kann. Angesichts des aktuellen Hochschulentwicklungsplanes wird mittelfristig in die nächsten zu besetzenden Didaktik-Professuren auch dieser Schwerpunkt in das Stellenprofil mitaufgenommen. - Bis zu deren Besetzung wird dieses Lehrgebiet über Lehraufträge abgedeckt.

Entsprechend sind die Lehramts-Studienordnungen um die Thematik „Mädchen im Mathematik- und Informatik-Unterricht“ zu ergänzen.

### **2.2.3 Verbesserung der Studiensituation von Studentinnen**

Initiativen für einführende und studienbegleitende Veranstaltungen für Studentinnen werden vom Fachbereich unterstützt.

- Regelmäßige Veranstaltungen für Frauen werden fortgesetzt bzw. neu entwickelt. Hierzu zählt die im WS 95/96 und 96/97 durchgeführte Netzeinführung für Studentinnen des ersten Semesters. Neu zu entwickeln sind Propädeutika für einzelne Veranstaltungen bzw. Programmierkurse nur für Frauen.
- Darüber hinaus sind Anstöße zur Erfassung der spezifischen Situation von Frauen im Studium, Beruf und in der Freizeit zu geben. Die Situation von Informatik-Frauen im Studium und am Arbeitsplatz wird im Rahmen der Grundstudiumsveranstaltung „Anwendungen und Auswirkungen der Informatik“ thematisiert. Für die Mathematik ist eine entsprechende Einbettung in die BGW-Veranstaltungen des Grundstudiums festzulegen. Die Thematik soll (in beiden Studiengängen) im Umfang von mindestens vier Lehrveranstaltungs-Stunden behandelt werden.
- Der Fachbereich nimmt die in der Vergangenheit durchgeführten Seminare „Frauen im Mathematik und Naturwissenschaften“ in sein reguläres BGW-Angebot auf (siehe auch Abschnitt 2.3). Hierbei ist darauf zu achten, daß eine Institutionalisierung nicht die bisher erfolgreichen Komponenten selbstbestimmten Lernens zunichte macht. Für die Vorbereitungsarbeiten, das Einladen von Referentinnen etc. können Studentische Hilfskraftverträge abgeschlossen werden.
- Der Fachbereich richtet zu den Vorlesungen mit Übungen bei genügend vielen Interessentinnen Frauenübungsgruppen ein. Hierfür werden weibliche studentische Hilfskräfte eingesetzt.
- Initiativen und Modellprojekte wie die Informatica Feminale werden vom Fachbereich begrüßt und unterstützt.
- Den Frauen aus Mathematik und Informatik wird ein eigener Raum zur Verfügung gestellt („Frauenraum“).
- Zu prüfen ist die Einrichtung eines Rechnerraums nur für Studentinnen. Der Fachbereich wird in einer Studie untersuchen, ob und in welcher Weise die positiven Erfahrungen anderer Universitäten auf die Situation am FB 3 übertragen werden können.
- Der Fachbereich erstellt eine Untersuchung über besondere Bedarfe von Studentinnen mit Kindern.

Der Fachbereich wirkt auf seine Mitglieder ein, durch ihr Verhalten eine partnerschaftliche Arbeitsatmosphäre herzustellen und in allen Lehrveranstaltungen dazu beizutragen, daß Frauen sich mit ihren Fähigkeiten und Studienzielen ernstgenommen sehen.

## 2.2.4 Maßnahmen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen und Hochschullehrerinnen

Förderungsmaßnahmen für Studentinnen und Mitarbeiterinnen (z.B. Finanzierung von Tagungsreisen, Stellenprogramme zur Habilitation und Promotion, Graduiertenkollegs, etc.) werden vom Fachbereich gezielt bekannt gegeben und umgesetzt.

Der Fachbereich beabsichtigt, in Zukunft mehr Lehraufträge und Gastprofessuren an Wissenschaftlerinnen zu vergeben.

Im Mathematik- und Informatik-Kolloquium werden in verstärktem Maße Frauen zu Fachvorträgen eingeladen.

Der Fachbereich Mathematik und Informatik setzt sich dafür ein, daß die Struktur des wissenschaftlichen Mittelbaus familienfreundlicher gestaltet wird. Insbesondere wird angestrebt, die Vertrags- und Arbeitsbedingungen für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zu regeln, daß die Wahrnehmung von Erziehungsurlaub und andere Formen der Kinderbetreuung keine nachteiligen Folgen für die wissenschaftliche Qualifikation haben.

Die Ansprechfrauen in den Studiengängen für die Kooperation mit den Studienberatungen und den Schulen (vgl. 2.2.1) sind entsprechend ihrem zeitlichen Aufwand (z.B. in der Lehre) zu entlasten.

## 2.3 Maßnahmen zur Verankerung der Frauenforschung

Frauenforschung wird als ein fester Bestandteil in die Lehre und Forschung der Studiengänge Mathematik und Informatik integriert. Die Auswirkungen der Informations- und Kommunikationstechnik auf das Arbeits- und Alltagsleben von Frauen sind zu erfassen sowie geschlechtsspezifische Zuschreibungen allgemein bewußt zu machen.

- Der Fachbereich stellt kontinuierlich ein Angebot frauenspezifischer Lehrveranstaltungen in Mathematik und Informatik sicher und vergibt gegebenenfalls Lehraufträge an qualifizierte Frauen, vorzugsweise Nachwuchswissenschaftlerinnen.
- Das Lehrangebot ist in der Regel für alle Studierenden des Fachbereichs vorzusehen, aber auch Lehrveranstaltungen speziell für Frauen sind möglich.
- Der Stellenplan der Informatik enthält eine Professur „Frauenforschung und Technik“. Die Stelleninhaberin stellt die primäre Vertretung der Frauenforschung in Lehre und Forschung der Informatik sicher und kooperiert in diesen Fragen mit dem Zentrum für Feministische Studien. Darüber hinaus sollen Themen der Frauenforschung auch in den anderen Fachgebieten in Lehre und Forschung verankert werden.
- Frauenforschung im Zusammenhang von Naturwissenschafts- und Technikkritik wird seit einigen Jahren in BGW-Seminaren mit dem Titel „Frauen in Mathematik und Naturwissenschaften“ thematisiert. Diese richten sich an die Frauen des FB 3 und darüber hinaus an alle Frauen in den naturwissenschaftlichen Fächern. Diese Veranstaltungen werden fortgesetzt. Die Veranstaltungsankündigungen sollen an die Fachbereiche 1 bis 4 weitergeleitet werden.

# 3 Personalentwicklungsplanung (PEP) für Informatikerinnen und Mathematikerinnen

## 3.1 Ziele

Ein generelles Ziel ist es, qualifizierten Frauen, die eine wissenschaftliche Laufbahn (in Bremen) anstreben, diese Möglichkeit nach besten Kräften zu eröffnen. Als langfristiges Ziel wird sowohl in der Informatik als auch in der Mathematik ein Frauenanteil von rund 50 % auf allen Beschäftigungsebenen angestrebt. Solange der Anteil von Studentinnen in der Informatik und der Mathematik (außerhalb Lehramt Primarstufe) deutlich darunter liegt, ist diese Planzahl allerdings kaum zu realisieren. Wesentliches Ziel muß daher eine signifikante Erhöhung der Studentinnenzahl sein (siehe auch Abschnitt 2.2.1).

Mittelfristig wird daher ein deutlich unter 50 % liegender Frauenanteil unter den Beschäftigten schwer vermeidbar sein. Das in der AS-Richtlinie vorgeschlagene Kaskaden-Prinzip wird allerdings nicht als Richtschnur verwendet, da es eine spürbare Verschlechterung gegenüber dem Ist-Zustand darstellt. Stattdessen soll der langjährige Frauenanteil von etwa 25 % - 33 % bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in der Informatik gehalten werden, obwohl die prozentualen Anfängerinnenzahlen (nicht nur an der Universität Bremen) vor einigen Jahren deutlich gesunken sind und daher in den kommenden Jahren nur relativ wenige Absolventinnen zu erwarten sind. Entsprechend soll in der Mathematik die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gegenüber dem Ist-Stand signifikant gesteigert werden.

Die mittelfristigen Planzahlen für wissenschaftliche Assistentinnen und Hochschullehrerinnen liegen in der gleichen Größenordnung. Konkrete Zahlen für den Frauenanteil sind allerdings aufgrund der geringen Anzahl von entsprechenden Stellen insgesamt relativ heftigen Schwankungen unterworfen.

## 3.2 Studentische Hilfskräfte

Studentische Hilfskräfte können als TutorInnen oder in Drittelmittelprojekten beschäftigt sein.

### 3.2.1 Situation (Anfang 1998)

|                 |              |       |      |
|-----------------|--------------|-------|------|
| TutorInnen      | Mathematik:  | 5 m,  | 4 w  |
|                 | Technomath.: | 0 m,  | 0 w  |
|                 | Informatik:  | 14 m, | 2 w  |
| Stud.HK Drittm. | Mathematik:  | 9 m,  | 1 w  |
|                 | Technomath.: | 3 m,  | 2 w  |
|                 | Informatik:  | 39 m, | 11 w |

### 3.2.2 Maßnahmen

- Stellen für studentische Hilfskräfte werden an zwei dafür ausgewiesenen „schwarzen Brettern“ ausgehängt. Für die Informatik ist dies in der Ebene 5 und in der Ebene 0, für die Mathematik in der Ebene 7 und in der Ebene 0.



- Die zuständigen LehrveranstalterInnen bzw. ProjektleiterInnen sollen gezielt qualifizierte Studentinnen (aus ihrem jeweiligen Umfeld) auf diese Stellen ansprechen und auf die Vorteile eines solchen Jobs auch auf das Studium insgesamt aufmerksam machen.
- Studentinnen, die frauenspezifische Lehrveranstaltungen (wie z.B. BGW-Seminare für Frauen in Mathematik und Naturwissenschaften) vorbereiten wollen, können dafür studentische Hilfskraftverträge bekommen.

### 3.3 Promotion

In diesem Zusammenhang müssen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen auf von der Universität finanzierten Planstellen bzw. Drittmittelstellen sowie auch Doktorandenstipendien berücksichtigt werden.

#### 3.3.1 Situation (Anfang 1998)

|                         |                |         |     |
|-------------------------|----------------|---------|-----|
| Promotions-Studierende  | Mathematik:    | 18 m,   | 6 w |
|                         | Informatik:    | 21 m,   | 8 w |
| davon Prom.-Stipendien  | Mathematik:    | 7 m,    | 3 w |
|                         | Informatik:    | 15 m,   | 6 w |
| WiMi-Stellen Mathematik | (Universität): | 12 m,   | 3 w |
|                         | (Drittm.):     | 12 m,   | 1 w |
| WiMi-Stellen Informatik | (Universität): | 19.5 m, | 9 w |
|                         | (Drittm.):     | 27 m,   | 5 w |

(Ganze) WiMi-Stellen (mit ihrer deutlich besseren finanziellen Absicherung) sind Stipendien im allgemeinen vorzuziehen. Stipendien werden mangels passender Stellen dennoch häufig als Startfinanzierung genutzt, dies allerdings überproportional oft von Frauen.

In der Informatik gibt es (aufgrund einer allgemeinen Erholung der Arbeitsmarktlage) seit kurzem eine Tendenz zu einem Unterangebot von qualifizierten BewerberInnen insgesamt. Es ist zu diesem Zeitpunkt schwer abschätzbar, ob dieses Phänomen anhalten wird.

#### 3.3.2 Maßnahmen

##### 3.3.2.1 Universitäts-Planstellen

- Da Frauen häufig auf eine längerfristige Lebensplanung angewiesen sind, sollen ständig aktuelle Informationen zur voraussichtlichen Personalentwicklung des Fachbereichs in der Fachbereichsverwaltung einsehbar sein. Zusätzlich zu den in Kapitel 5 genannten Berichten ist daher im Fachbereichsrat mindestens einmal im Semester über die Personalsituation, insbesondere über kurzfristig freiwerdende Stellen, zu informieren.
- Um eine gewisse Planungssicherheit zu erzielen, sollten die einzelnen Arbeitsgruppen des Fachbereichs ihre mittelfristige Personalplanung einmal jährlich mit der Frauenbeauftragten absprechen.
- FB-Planstellen sind öffentlich auszuschreiben (mindestens innerhalb des „Bremer Anzeigenblocks“, per E-Mail im Informatik- und Mathematik-Frauennetz, u.U. auch in überregionalen Zeitungen). Die Frauenbeauftragte ist an dem Ausschreibungsverfahren zu beteiligen.

- Bei Ausschreibungen sollen Qualifikationsanforderungen unterlassen werden, die Bewerber gegenüber Bewerberinnen einseitig bevorzugen. Im Gegenteil soll bei Einstellungen auch nach Qualifikationsmerkmalen gesucht werden, die die Chancen von Frauen verbessern.
- Die Frauenbeauftragte ist am Auswahlverfahren zu beteiligen und zu den Sitzungen der Auswahlkommission einzuladen.
- Der Fachbereich wird ein geeignetes Gratifikationsverfahren entwickeln, um einen zusätzlichen Anreiz zur Einstellung von Frauen zu schaffen. Insbesondere versucht er durch Bewirtschaftungsmaßnahmen einen gewissen Mittelvorrat zu schaffen, um z.B. bei der Einstellung von Frauen die Sperrfrist (vorher oder nachher) aufheben zu können, wenn eine qualifizierte Frau auf eine (absehbare) Stelle wartet.
- Die Frauenbeauftragte kann ein Sondervotum zu Einstellungsverfahren abgeben.

Anhang A enthält eine detaillierte Aufstellung von Richtlinien für Einstellungsverfahren.

### 3.3.2.2 Drittmittelstellen

- Drittmittelstellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Von der öffentlichen Stellenausschreibung kann bei Vorliegen besonderer Gründe (z.B. bei personenbezogenen Drittmittelanträgen) abgesehen werden. Dies sollte schon im Vorfeld bei der Beantragung der Stelle mit der Frauenbeauftragten geklärt werden.
- Bei Verzicht auf die Ausschreibung ist ein schriftlicher Antrag mit Begründung vorzulegen und eine Stellungnahme der Frauenbeauftragten einzuholen.
- Darüber hinaus gelten die Ausführungen in 3.3.2.1 analog (mit Ausnahme von Bewirtschaftungsmaßnahmen und Auswahlkommission).

### 3.3.2.3 Stipendien

- Sofern keine ausreichende Anzahl von WiMi-Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zur Verfügung stehen, soll der Fachbereich auch mögliche Finanzierungsquellen für Stipendien ausloten. Dabei soll darauf geachtet werden, daß sich Stipendien nicht als die primäre Finanzierungsquelle für Frauen darstellen.
- Ein Übergang von einem Stipendium auf eine freiwerdende WiMi-Stelle soll insbesondere für Frauen erleichtert werden.

### 3.3.2.4 Quereinstieg

Interessant erscheint die Frage, wie man besonders qualifizierte Frauen bei einem Wiedereinstieg/Quereinstieg in die wissenschaftliche Laufbahn unterstützen kann. Dies kann wohl nur individuell für einzelne Kandidatinnen geregelt werden. Interessierte Arbeitsgruppen sollen mit dem Fachbereich gezielte Maßnahmen besprechen.

## 3.4 Habilitation

In diesem Zusammenhang handelt es sich insbesondere um wissenschaftliche Assistentinnen (C1-Stellen). Es gibt aber auch andere Möglichkeiten der Finanzierung einer Habilitation (z.B. Stipendien), die an dieser Stelle jedoch nicht explizit behandelt werden (s. dazu auch Abschnitt 3.3.2.3).

Oft handelt es sich dabei um die Weiterförderung einer bereits beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterin. Allerdings dürfen auch Inhaberinnen von Drittmittelstellen und Stipendien bzw. Quereinsteigerinnen nicht vernachlässigt werden.

### 3.4.1 Situation (Anfang 1998)

|                        |      |     |
|------------------------|------|-----|
| Wiss.Ass. Mathematik:  | 3 m, | 1 w |
| Wiss.Ass. Technomath.: | 2 m, | 1 w |
| Wiss.Ass. Informatik:  | 4 m, | 3 w |

### 3.4.2 Maßnahmen

- Es ist darauf hinzuwirken, daß insbesondere bei Frauen auch in Zukunft die Umwandlung einer IIa-Planstelle in eine C1-Stelle unproblematisch ist.
- Darüber hinaus kann das Frauen-C1-Programm der Universität (FNK) genutzt werden.
- C1-Stellen werden grundsätzlich in der Wochenzeitschrift „Die Zeit“ ausgeschrieben.
- Für das Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren gelten die Ausführungen aus 3.3.2.1 analog.

## 3.5 Hochschuldozentinnen / Professorinnen

### 3.5.1 Situation (Anfang 1998)

|                           |       |     |
|---------------------------|-------|-----|
| HL Mathematik:            | 23 m, | 0 w |
| HL Technomath.:           | 3 m,  | 1 w |
| HL Informatik:            | 9 m,  | 2 w |
| C2 (Dozentur) Informatik: | 1 m,  | 0 w |

Die Fluktuation bei den ProfessorInnen in der Informatik ist z.Zt. relativ gering. Es ist zu erwarten, daß im betrachteten Planungszeitraum (5 Jahre) etwa vier Professuren zur Besetzung anstehen, eine davon die bereits erwähnte Stelle „Frauenforschung und Technik“, die mit einer Frau besetzt werden soll.

Bei den ProfessorInnen scheint das Problem eher die geringe Anzahl qualifizierter Bewerberinnen zu sein, als daß qualifizierte Frauen nicht unterkommen würden. Manche Frau wird sogar schon vor der Habilitation berufen. Dies verdeutlicht, daß Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils besonders auf den unteren Beschäftigungsebenen einzuleiten sind.

### 3.5.2 Maßnahmen

Das enthebt jedoch nicht von der Verpflichtung, auch in Berufungsverfahren für optimale Chancen für qualifizierte Bewerberinnen zu sorgen.

- Neben einer verpflichtenden öffentlichen, bundesweiten Ausschreibung der Stelle sollen potentielle geeignete Kandidatinnen explizit auf das Verfahren aufmerksam gemacht werden.
- Der Fachbereichsrat verpflichtet sich, Hochschullehrerinnen und Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Mitarbeit in Berufungskommissionen zu gewinnen und berichtet vor der Wahl der Mitglieder der Kommission über das Ergebnis seiner Bemühungen. Er achtet darauf, daß mindestens eine Hochschullehrerin tatsächlich Mitglied der Kommission wird.
- Alle qualifizierten Bewerberinnen sind einzuladen.
- Frauenbiographische Besonderheiten wie z.B. Verzögerungen in der wissenschaftlichen Laufbahn wegen Erziehungszeiten sind im Auswahlverfahren zu berücksichtigen.
- Im Berufsbericht ist zu erläutern, welche Bemühungen zur Ermittlung qualifizierter Bewerberinnen unternommen wurden. Falls eingeladene Bewerberinnen nicht berücksichtigt werden konnten, sind die Gründe dafür darzulegen.

## 4 Dezentrale Frauenbeauftragte

Die Frauenbeauftragte des Fachbereichs 3 ist die Vertretung der Studentinnen, Doktorandinnen, Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Hochschullehrerinnen. Eine der Hauptaufgaben der Frauenbeauftragten besteht darin, zur Verhinderung der Benachteiligung von Frauen im FB beizutragen und gegen jegliche Art von Diskriminierung von Frauen vorzugehen. Die Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten werden im FB 3 zur Zeit von einem gewählten Kollektiv wahrgenommen. Dieses Kollektiv wird im folgenden weiterhin als „die Frauenbeauftragte“ bezeichnet.

Im einzelnen hat die Frauenbeauftragte folgende Aufgaben und Rechte.

### 4.1 Aufgaben und Pflichten

- Die Frauenbeauftragte beteiligt sich an Ausschreibungsverfahren und Stellenbesetzungen. Insbesondere unterstützt sie in Absprache mit der zentralen Frauenbeauftragten den Fachbereichsrat und die FachbereichssprecherIn bei der Erfüllung der Aufgaben nach §4 Abs. 2 BremHG sowie bei der Umsetzung der AS-Richtlinie.
- Die Frauenbeauftragte arbeitet mit der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) der Universität Bremen zusammen.
- Die Frauenbeauftragte beteiligt sich an der Organisation des jährlichen SchülerInneninformationstags mit einer frauenspezifischen Informationsveranstaltung.
- Die Frauenbeauftragte organisiert Frauenvollversammlungen, auf denen u.a. die Neuwahlen der Frauenbeauftragten bzw. des Kollektivs stattfinden.
- Die Frauenbeauftragte erfüllt bzgl. Vertraulichkeit und Akteneinsicht die Pflichten gem. §17 der AS-Richtlinie.

## 4.2 Rechte

### 4.2.1 Einstellungen von wissenschaftlichem Personal

- Die Frauenbeauftragte ist vor der Ausschreibung über eine beabsichtigte Stellenbesetzung zu informieren.
- Die Frauenbeauftragte ist bei der Formulierung von Ausschreibungstexten zu beteiligen.
- Soll auf die entsprechende Ausschreibung verzichtet werden, ist eine Stellungnahme der Frauenbeauftragten einzuholen.
- Die Frauenbeauftragte ist an Auswahlverfahren zu beteiligen. Insbesondere ist sie rechtzeitig zu den Sitzungen von Berufungs- und Auswahlkommissionen einzuladen und hat das Recht zu Akteneinsicht.
- Die Frauenbeauftragte kann ein Sondervotum zum Einstellungsverfahren abzugeben. (siehe Anhang A.3)
- Die Frauenbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung in Berufungs- und Personalauswahlverfahren sowie in sonstigen Gremiensitzungen die zentralen Frauenbeauftragten hinzuziehen.
- Die Frauenbeauftragte wird mindestens jährlich von der FB-Verwaltung über zukünftige Stellenplanungen informiert. Der Frauenbeauftragten ist darüber hinaus im Zusammenhang einzelner Stellenausschreibungen auf ihre Nachfrage hin Auskunft über die Stellen- und Besetzungssituation sowie -planung in dem entsprechenden Bereich zu erteilen.

### 4.2.2 Weitere Rechte

Die Frauenbeauftragte ist zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben vom FB 3 im notwendigen Umfang sächlich, räumlich und personell auszustatten. Insbesondere gilt diesbezüglich folgendes:

- Der Frauenbeauftragten stehen für Aushänge von Ausschreibungen, Tagungsankündigungen, etc. schwarze Bretter ausreichend zur Verfügung.
- Der Frauenbeauftragten steht im MZH ständig ein Arbeitsraum zur Verfügung.
- Die finanzielle Ausstattung der Frauenbeauftragten wird im Rahmen der Möglichkeiten des FB-Haushaltes sichergestellt.
- Die Frauenbeauftragte ist zu den Sitzungen der Fachbereichsgremien einzuladen.
- Die Frauenbeauftragte erhält alle Protokolle der Sitzungen der Studiengangskommissionen, des Fachbereichsrats, des Akademischen Senats, Kollegiumsrat Akademischer MitarbeiterInnen (KRAM) und der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF).
- Die Frauenbeauftragte erhält die Frauengleichstellungsberichte des FB 3 vor deren Veröffentlichung mit der Möglichkeit zu einer Stellungnahme.

# 5 Berichte des Fachbereichs und Fortschreibung des Gleichstellungsplans

## 5.1 Berichte des Fachbereichs

Die Erstellung der Frauengleichstellungsberichte erfolgt nach §9 Abs.2 und Abs.3 der AS-Richtlinie. Diese Richtlinie verpflichtet die Fachbereiche, zwei regelmäßige Berichte vorzulegen:

- eine jährliche Statistik über die erfolgten Einstellungen und Stipendien, getrennt nach Geschlecht und bezogen auf die besonderen Verhältnisse des jeweiligen Bereiches;
- einen zweijährlichen Bericht über die Bemühungen des Fachbereichs zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal sowie deren Realisierung.

Der Stichtag der Berichte des FB 3 orientiert sich an den Semesterterminen und wird für die jährliche Statistik und für den zweijährlichen Bericht auf den 1.10. des jeweils betreffenden Jahres festgelegt.

Die jährliche Statistik wird federführend von der FB-Verwaltung erstellt; der zweijährige Bericht wird vom Sprecher in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und der FB-Verwaltung erstellt.

## 5.2 Inhalt der jährlichen Statistik

Eine jährliche Statistik bildet die Grundlage zur Beobachtung der Entwicklung des Frauenanteils am Fachbereich. Deshalb sollen, sobald eine genügende Anzahl jährlicher Statistiken vorliegt, hieraus Verlaufsdiagramme zur Entwicklung des Frauenanteils einzelner Statusgruppen erstellt werden und in die aktuelle Statistik aufgenommen werden.

Die Daten der Statistik werden sowohl getrennt für jeden Studiengang des FB 3 als auch zusammenfassend für den gesamten FB 3 aufgeführt.

Dabei werden jeweils die folgenden Daten angegeben.

### 5.2.1 Daten aus dem Berichtszeitraum

Für den Berichtszeitraum wird eine Statistik mit Angabe des Frauen- und Männeranteils, sowohl in absoluten Zahlen als auch prozentual, erstellt über

- die erfolgten Einstellungen und Ernennungen bezogen auf die einzelnen Statusgruppen und unter Angabe von Eingruppierung, Befristung, Voll- bzw. Halbtagsbeschäftigung sowie der Finanzierung (FB, FNK, Drittmittel, ABM, sonst.),
- die Vergabe von Lehraufträgen (getrennt nach bezahlten und unbezahlten),
- die Vergabe von Promotionsstipendien,
- die Beschäftigung von studentischen Hilfskräften mit Angabe der Tätigkeit (Projekt, Tutorien),
- die AbsolventInnen: Habilitationen, Promotionen, Diplomarbeiten, Staatsexamen.

### 5.2.2 Daten zum Stichtag

Zum Stichtag wird für jede Statusgruppe eine Aufstellung des Frauen- und Männeranteils, sowohl in absoluten Zahlen als auch prozentual, angegeben für:

- Professuren: Professuren, Vertretungsprofessuren, Honorarprofessuren,
- akademische MitarbeiterInnen: jeweils mit Angabe zur Art der Stelle: Eingruppierung, Teilzeitstellen/Vollzeitstellen, befristet/unbefristet, Finanzierungsart (FB, FNK, ISP, Drittmittel, ABM, sonst.),
- Lehrbeauftragte (getrennt nach bezahlten und unbezahlten),
- Promotionsstipendien, je mit Angabe der Finanzierung,
- studentische Hilfskräfte mit Angabe der Tätigkeit (Tutorien, Projekte),
- Studierende (Studienanfängerinnen und Gesamtstudierendenzahl),
- technische MitarbeiterInnen.

### 5.2.3 Diagramme

Zur Darstellung der Entwicklung des Frauenanteils am FB 3 werden in die Statistik Diagramme aufgenommen, in denen der prozentuale Frauenanteil der folgenden Gruppen über fortlaufenden Jahreszahlen (beginnend mit 1995) aufgetragen wird.

- ProfessorInnen
- akademische MitarbeiterInnen,
- AbsolventInnen (Diplom, Staatsexamen, Promotion),
- Studierende.

### 5.2.4 Beispieltabellen

Die folgenden Tabellen dienen als Beispiele für die unter 5.2.1 und 5.2.2 nachgefragten Daten.

Beispieltabellen:

| Professuren | Professur C4 | Professur C2/C3 | Dozentur C2 | Vertretungsprofessur | Honorarprofessur |
|-------------|--------------|-----------------|-------------|----------------------|------------------|
| Mathematik  | M            |                 |             |                      |                  |
|             | W            |                 |             |                      |                  |
|             | Ges.         |                 |             |                      |                  |
|             | M %          |                 |             |                      |                  |
|             | W %          |                 |             |                      |                  |

| Akad. Mitarb. | Gesamt            |    | Finanzierung |     |         |               | Dauer der Anstellung |                |
|---------------|-------------------|----|--------------|-----|---------|---------------|----------------------|----------------|
|               | BAT IIa, Vollzeit | FB | FNK          | ISP | Drittm. | Sonst.Finanz. | bis 3 J.             | > 3 J. unbefr. |
| Informatik    | M                 |    |              |     |         |               |                      |                |
|               | W                 |    |              |     |         |               |                      |                |
|               | Ges.              |    |              |     |         |               |                      |                |
|               | M %               |    |              |     |         |               |                      |                |
|               | W %               |    |              |     |         |               |                      |                |

|      | Gesamt            |    | Finanzierung |     |         |               | Dauer der Anstellung |                |
|------|-------------------|----|--------------|-----|---------|---------------|----------------------|----------------|
|      | BAT IIa, Teilzeit | FB | FNK          | ISP | Drittm. | Sonst.Finanz. | bis 3 J.             | > 3 J. unbefr. |
| M    |                   |    |              |     |         |               |                      |                |
| W    |                   |    |              |     |         |               |                      |                |
| Ges. |                   |    |              |     |         |               |                      |                |
| M %  |                   |    |              |     |         |               |                      |                |
| W %  |                   |    |              |     |         |               |                      |                |

| BAT Ib/Ia | C1 | freigest. Lehramt |
|-----------|----|-------------------|
| M         |    |                   |
| W         |    |                   |
| Ges.      |    |                   |
| M %       |    |                   |
| W %       |    |                   |



### 5.3 Inhalt der zweijährlichen Berichte

Der zweijährliche Bericht beschreibt die Bemühungen des Fachbereichs zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal sowie deren Realisierung im Berichtszeitraum. Die einzelnen Forschungsgruppen und Organisationseinheiten des FB 3 tragen mit Einzelberichten aus ihrem Teilgebiet zum Gesamtbericht bei.

Gliederung und Inhalt des Berichtes orientieren sich an den in den vorangehenden Kapiteln beschriebenen Maßnahmen des Frauengleichstellungsplans.

Er umfaßt Berichte über

- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation sowie Motivierung von Frauen (siehe Kapitel 2),
- Maßnahmen zur Diskussion und Integration spezifischer Inhalte in Lehre und Forschung (siehe Kapitel 2),
- Maßnahmen in der Personalentwicklungsplanung zur Erhöhung des Frauenanteils am Personal (siehe Kapitel 3),
- die Frauenbeauftragte des FB 3:
  - Statusgruppe der Frauenbeauftragten, bzw. Zusammensetzung des Frauenbeauftragten-Kollektivs,
  - Neu-/Nachwahlen der Frauenbeauftragten, Frauenvollversammlungen,
  - Ausstattung der Frauenbeauftragten (Finanzmittel, Sachmittel, personell),
  - Bericht über die regelmäßige Unterstützung der Frauenbeauftragten durch den Fachbereich (z.B. Informationsfluß zu geplanten Stellenbesetzungen, Ausschreibungen, Einladungen zu Berufungs-, Auswahlkommissionen, FBR, SGK, etc.),
- die Fortschreibung des Frauengleichstellungsplans.

Grundlage ist die universitätsweit dafür vorgesehene Gliederung, die um FB-spezifische Abschnitte ergänzt wird.

Die InitiatorInnen bzw. VeranstalterInnen der jeweiligen Maßnahme sollen im Bericht genannt werden und sollen, falls möglich, eine Abschätzung der Auswirkungen der Maßnahme zum Bericht beitragen.

### 5.4 Fortschreibung des Frauengleichstellungsplans

Anhand der jährlichen Statistiken wird erkennbar, inwieweit der Frauengleichstellungsplan und die von ihm gesteckten Ziele tatsächlich umgesetzt werden. Der Fachbereich wird in seinen zweijährlichen Berichten auf die Statistiken reagieren, den Frauengleichstellungsplan bei der Berichterstellung kritisch überprüfen und gegebenenfalls eine Arbeitsgruppe zur Anpassung des Frauengleichstellungsplans einsetzen. Eine nächste Revision des Frauengleichstellungsplans ist im Jahr 2001 zu erwarten.

# A Richtlinien für Stellenbesetzungen

## A.1 Ausschreibung

- 1.1 Die Frauenbeauftragte ist frühzeitig, d.h. vor der Ausschreibung, über die beabsichtigte Stellenbesetzung zu informieren. Um einen Gesamtüberblick über die Personalsituation behalten zu können, soll die Frauenbeauftragte auch über Verlängerungen informiert werden.
- 1.2 Um möglichst vielen Frauen die Gelegenheit zur Bewerbung zu geben, werden grundsätzlich alle Stellen des akademischen Mittelbaus öffentlich ausgeschrieben ((über)regionale Zeitung(en), E-Mail im Informatik- bzw. Mathematik-Frauennetz und ggf. Ausgänge an mehreren Universitäten). Dabei werden C1-Stellen in der Wochenzeitschrift „Die Zeit“ ausgeschrieben, IIa-Stellen aus universitären Mitteln (Planstellen der SG-Ausstattung) mindestens im „Bremer Anzeigenblock“. Die Veröffentlichung der Ausschreibung ist Aufgabe der Fachbereichsverwaltung.

Bei Drittmittelstellen ist im begründeten Einzelfall auch eine reduzierte Ausschreibung oder sogar der Verzicht auf eine Ausschreibung denkbar (z. B. weil es sich um ein Folgeprojekt handelt und/oder bereits geeignete und in das Projektthema eingearbeitete KandidatInnen verfügbar sind und der enge Zeitrahmen eine Neu-Einarbeitung nicht sinnvoll erscheinen läßt). Dies soll bereits im Vorfeld bei der Beantragung der Stelle mit der Frauenbeauftragten geklärt werden. Soll auf eine Ausschreibung verzichtet werden, ist ein schriftlicher Antrag mit Begründung vorzulegen und eine Stellungnahme der Frauenbeauftragten einzuholen.

- 1.3 Die Frauenbeauftragte ist bei der Formulierung des Ausschreibungstextes zu beteiligen. Er muß den Hinweis enthalten:

„Die Universität Bremen strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal an und fordert deshalb qualifizierte Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben.“

Rechtzeitig (mindestens eine Woche) vor der Ausschreibung/Stellenbesetzung sind der zuständigen Frauenbeauftragten die folgenden Unterlagen vorzulegen:

- a) eine Kopie des geplanten Ausschreibungstexts,
- b) eine Angabe der geplanten Form der Veröffentlichung (wann, wo),
- c) ggf. eine Begründung, warum eine Veröffentlichung nicht bzw. nur eingeschränkt vorgenommen werden soll.

Die Aufgaben der Frauenbeauftragten sind:

- Überprüfen des Ausschreibungstexts: Sind die gestellten Anforderungen angemessen? Werden Frauen u.U. von einer Bewerbung abgeschreckt?
- Überprüfen der geplanten Form von Veröffentlichung.

Bei Ausschreibungen werden Qualifikationsanforderungen unterlassen, die Bewerber gegenüber Bewerberinnen einseitig bevorzugen. Der Ausschreibungstext soll nicht zu speziell abgefaßt werden.

1.4 Stellenzusagen an potentielle KandidatInnen im Vorfeld der Besetzung sind unzulässig.

## **A.2 Bildung von Auswahl- bzw. Berufungskommissionen**

2.1 In jede Berufungskommission sollen mindestens zwei stimmberechtigte Frauen, darunter eine Professorin, aufgenommen werden. Ist das betreffende Fachgebiet noch nicht durch eine Frau repräsentiert, so soll eine Frau aus einem fachlich benachbarten Bereich berücksichtigt werden.

2.2 Die Frauenbeauftragte ist rechtzeitig zu den Sitzungen der Berufungs- und Auswahlkommissionen einzuladen.

## **A.3 Auswahlverfahren**

3.1 Bewerberinnen, die für eine Stelle in Betracht kommen, sind grundsätzlich im Rahmen des Auswahlverfahrens zur Anhörung einzuladen.

3.2 In Berufungs- und Personalvorschlagsberichten sind die Gründe, die zur Nichtberücksichtigung von eingeladenen Bewerberinnen geführt haben, gesondert darzulegen.

3.3 Die Frauenbeauftragte vermerkt schriftlich auf dem Einstellungsantrag, ob sie am Einstellungsverfahren formal korrekt beteiligt wurde oder nicht. Die Verletzung mindestens eines der genannten Kriterien kann zur Erstellung eines Sondervotums nach §15 Abs.3 und §16 Abs.3 der AS-Richtlinie führen.

## **A.4 Zuständigkeiten**

4.1 Die Frauenbeauftragte des FB 3 ist folgendermaßen, bevorzugt per E-Mail, zu erreichen:

Anschrift: Universität Bremen  
Die Frauenbeauftragte des FB 3  
Postfach 330 440  
D-28334 Bremen

Büro: MZH 5270                      Postfach:                      in der Ebene 6 des MZH  
Telefon: 0421-218-7171              Telefax des FB 3: 0421-218-4934  
E-Mail: frauen@informatik.uni-bremen.de

4.2 Falls die Aufgaben der Frauenbeauftragten von einem Kollektiv wahrgenommen werden, so gibt es innerhalb des Kollektivs klare Zuständigkeiten für Einstellungsvorgänge, d.h. Ansprechpartnerinnen für alle damit zusammenhängenden Verfahrensschritte. Die aktuelle Arbeitsverteilung wird dem Fachbereich bekanntgegeben und ist ggf. bei den Frauenbeauftragten zu erfragen.

4.3 Es wird empfohlen, eine Woche Bearbeitungszeit einzukalkulieren.

## B Literatur

1. Karin Diegelmann, Angelika Moser, Angelika Baur (Hrsg.): Projekte und Modellversuche zur Förderung von Frauen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen an bundesdeutschen Hochschulen. Darmstadt: FiT-Frauen in der Technik e.V., April 1994. (FiT-Schriftenreihe, Heft 4)
2. Steffanie Engler, Hannelore Faulstich-Wieland: „Um sich ein genaueres Bild von uns „Technik“-Studentinnen zu machen, sollten Sie vielleicht wissen, daß wir allen ganz „normal“ sind und somit auch unsere „weiblichen“ Eigenschaften haben“. Wissenschaftliche Begleitforschung zum Modellversuch „Technik-entdecken“ - zur Verbesserung der Zugangs- und Studienbedingungen von Frauen in den Ingenieurwissenschaften an der Technischen Universität Hamburg-Harburg und der Fachhochschule Hamburg. Hrsg. von der Professur für Frauenforschung Universität Münster 1994.
3. Hannelore Faulstich-Wieland und Marianne Horstkemper: 100 Jahre Koedukationsdebatte - und kein Ende. Dazu 27 kritische Stellungnahmen und eine Replik der Autorinnen. In: Ethik und Sozialwissenschaften. Streitforum für Erwägungskultur. Jg. 7, Heft 4, 1996, S. 509 - 585.
4. Katrin Floegel und Renate Klempien-Hinrichs: Und warum studierst DU Informatik? - Bremer Informatikstudentinnen gestern und heute. In: A. Häusler u.a. (Hrsg.): 22. Kongreß von Frauen in Naturwissenschaft und Technik. 16.-19.5.1996 in Braunschweig. Darmstadt: Fit-Verlag 1996, S. 127-137.
5. Hans-Jörg Kreowski, Veronika Oechtering, Ingrid Rügge: Das Informatikstudium ist anders! Abschlußbericht des Pilotprojekts zur Information und Motivation von Frauen und Mädchen für das Informatikstudium. Universität Bremen 1997.
6. Sigrid Metz-Göckel, Felicitas Steck (Hrsg.): Frauenuniversitäten. Initiativen und Reformprojekte im internationalen Vergleich. Opladen: Leske und Budrich 1997.
7. Martina Möller, Christiane Erlemann, Sibylle Hädrich-Meyer: Abschlußbericht des BLK-Modellversuchs „Förderung von Studentinnen im Grundstudium in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern“. Universität-Gesamthochschule Paderborn 1995.
8. Wolfgang Neef, Thomas Pelz (Hrsg.): Innovative Studienmodelle in der Ingenieurausbildung. TU Berlin, Zentraleinrichtung Kooperation 1997.
9. Irene Pieper-Seier: Fachbericht Mathematik. In: Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur. Berichte aus der Frauenforschung: Perspektiven für Naturwissenschaften, Technik und Medizin. Hannover 1997, S. 97-124.
10. Franziska Schaare, Katja Schneider, Michaela Fischbach, Petra von Rüth: „Ich will nicht gefördert, ich will nur nicht behindert werden.“ Zur Situation von Studentinnen an technischen Fachbereichen. Hrsg. Die Zentrale Frauenbeauftragte der TU Berlin, 1994, 2. Aufl.
11. Britta Schinzel: Die Studiensituation von Informatikstudentinnen und -studenten im Vergleich. In: Frauenarbeit und Informatik, 16, 1997, S. 31-34.
12. Jörg Schneider, Manfred G. Siegle, Helga Urban: Erstmals in Deutschland: Frauenspezifisches Studium zur Diplom-Wirtschaftsingenieurin. In: Frauenarbeit und Infor-

---

matik, 16, 1997, S. 53-56.

13. Ulrike Teubner, Olga Zitzelsberger: Forschungsbericht „Frauenstudiengang im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich an der FHD“, Fachhochschule Darmstadt 1995.
14. Ingeborg Wender, Astrid Strohmeier, Birgit Quartmeier (Hg.): Technik bewegt die Frauen, Frauen bewegen die Technik. Berufsorientierende Hilfen für Schülerinnen der Sekundarstufe II, in Zusammenarbeit von Schule, Hochschule und Betrieb. Aachen: Shaker-Verlag 1997.