

**Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen
am wissenschaftlichen Personal der Universität Bremen**

(Beschluss des Akademischen Senats der Universität Bremen vom 21.10.1992)

Präambel

I. Allgemeines

- § 1 Ziel der Richtlinie
- § 2 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz
- § 3 Zeitvorstellungen

II. Verfahren bei Einstellungen

- § 4 Stellenausschreibung
- § 5 Auswahlverfahren
- § 6 Rechenschaftspflicht

III. Gleichstellungsmaßnahmen

- § 7 Stellenplanung und -beschreibung
- § 8 Frauenspezifische Themen in der Lehre
- § 9 Frauengleichstellungspläne, Berichte der Fachbereiche und sonstigen Organisationseinheiten
- § 10 Gesamtuniversitäre Gleichstellungsmaßnahmen
- § 11 Mutterschutz

**IV. Zentrale Kommission für Frauenfragen,
zentrale Frauenbeauftragte,
dezentrale Frauenbeauftragte**

- § 12 Zentrale Kommission für Frauenfragen
- § 13 Zentrale Frauenbeauftragte
- § 14 Arbeitsstelle der ZKFF
- § 15 Dezentrale Frauenbeauftragte
- § 16 Teilnahme der Frauenbeauftragten an Berufungs- und Auswahlverfahren

V. Pflichten der Frauenbeauftragten, Inkrafttreten

- § 17 Akteneinsicht, Vertraulichkeit
- § 18 Inkrafttreten

Präambel

Das Bremische Hochschulgesetz verpflichtet die Hochschulen, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Frauen in der Wissenschaft bestehenden Nachteile hinzuwirken und allgemein zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zum Abbau der Benachteiligung von Frauen beizutragen. Gleichzeitig haben die Hochschulen Programme zur Förderung von Frauen in Studium, Lehre und Forschung aufzustellen, in denen Maßnahmen und Zeitvorstellungen enthalten sein müssen, wie in allen Fächern bei Lehrenden und Lernenden eine vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden kann. In Erfüllung dieses gesetzlichen Auftrags beschließt die Universität die nachfolgende Richtlinie.

I. Allgemeines

§ 1

Ziel der Richtlinie

(1) Gesetzliche Leitvorstellung ist es, eine Widerspiegelung des Zahlenverhältnisses von Männern und Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung in allen gesellschaftlichen und beruflichen Bereichen, das heißt auch im Wissenschaftsbetrieb, zu erreichen. Ziel des Gesetzes ist es daher, die Gleichstellung der Frauen in den Bereichen des Wissenschaftsbetriebes zu ermöglichen, in denen sie, gemessen an dieser Leitvorstellung, unterrepräsentiert sind.

(2) Die Richtlinie orientiert sich als nachrangiges Recht an demselben Ziel. Sie ist deshalb nicht anwendbar in den Bereichen, in denen bereits überwiegend Frauen beschäftigt sind. Sie gilt für den Wissenschaftsbereich und das Studium.

§ 2

Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

(1) Der gesetzliche Auftrag wird in der Weise umgesetzt, dass Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, soweit das Gesetz nichts anderes vorschreibt, im Falle gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (im folgenden: Qualifikation) bevorzugt einzustellen, zu befördern und höher zu gruppieren sind.

(2) Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen und Stellen mit Qualifizierungsfunktion wird der gesetzliche Auftrag gemäß § 4 Abs. 2 Satz 4 BremHG in der Weise umgesetzt, dass Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, mindestens entsprechend dem Anteil der Studienanfängerinnen des jeweiligen Bereichs unter der Voraussetzung mit Vorrang zu berücksichtigen sind, dass von den einzelnen Bewerberinnen im Einzelfall die für die jeweilige Aufgabe gestellten Anforderungen erbracht werden. Gleiches gilt für solche Stellen, die sich aus Teilen einer Qualifikationsstelle und Teilen einer drittmittelfinanzierten Stelle zusammensetzen.

(3) Die Fachbereiche und sonstigen Organisationseinheiten, die Lehre anbieten, sind aufgefordert, bei Unterrepräsentation weiblicher Lehrender durch die Vergabe von Lehraufträgen das Studium bei weiblichem Lehrpersonal zu ermöglichen.

§ 3

Zeitvorstellungen

(1) Die in § 2 sowie den §§ 4 ff dieser Richtlinie geregelten Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz sind grundsätzlich solange zu ergreifen, bis das gesetzlich vorgegebene Ziel dieser Richtlinie erreicht ist.

(2) Mit dem Ziel eines schrittweisen Abbaus der Unterrepräsentanz ist innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren nach Inkrafttreten dieser Richtlinie mindestens folgender Anteil von Frauen in den einzelnen Studiengängen zu erreichen (Zielvorstellung):

1. Der Anteil der weiblichen studentischen Hilfskräfte muss in Studiengängen mit mehr als 50% Studienanfängerinnen dem Anteil der Studentinnen im Grundstudium entsprechen. In Studiengängen mit einem Anteil von Studienanfängerinnen zwischen 33% und 50% muss der Anteil der weiblichen studentischen Hilfskräfte mindestens 50% betragen. In Studiengängen mit einem geringeren Anteil an Studienanfängerinnen muss die Zahl der weiblichen studentischen Hilfskräfte einem um 50% erhöhten Anteil entsprechen.
2. Der Anteil der Doktorandinnen muss unter Einschluss der Doktorandenstipendiatinnen dem Anteil der examinierten Frauen entsprechen; in Studiengängen mit mehr als 50% examinierten Frauen muss der Anteil mindestens 50% betragen.
3. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen muss dem Anteil der examinierten Frauen entsprechen; in Studiengängen mit mehr als 50% examinierten Frauen muss der Anteil mindestens 50% betragen.
4. Der Anteil der Habilitandinnen in den Studiengängen muss dem Anteil der promovierten Frauen entsprechen.
5. Der Anteil der Professorinnen und Hochschuldozentinnen muss dem Anteil der Habilitandinnen in dem jeweiligen Studiengang entsprechen.

(3) Nach Ablauf von fünf Jahren gilt Absatz 1 dieser Vorschrift uneingeschränkt, sofern die Anpassungsregelung des Absatzes 2 nicht fortgeschrieben oder modifiziert wird.

(4) Diejenigen Fachbereiche, die nach Ablauf von fünf Jahren nach Inkrafttreten dieser Richtlinie in allen Studiengängen die Unterrepräsentanz nach Maßgabe des Absatzes 2 abgebaut haben, können beim Akademischen Senat beantragen, dass ihnen die frei werdenden Stellen aus solchen Fachbereichen, die diese Vorgaben nicht realisiert haben, zur vorübergehenden Bewirtschaftung zugewiesen werden.

II. Verfahren bei Einstellungen

§ 4

Stellenausschreibung

(1) Stellen für das wissenschaftliche Personal und Qualifizierungsstellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Sofern sich in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, auf die interne Ausschreibung hin keine Frau bewirbt, ist die Ausschreibung öffentlich zu wiederholen. Die Verpflichtung zur öffentlichen Wiederholung der Ausschreibung entfällt innerhalb der ersten fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie, wenn in dem betreffenden Studiengang die Quoten nach § 3 Abs. 2 dieser Richtlinie erreicht sind.

(2) Von der öffentlichen Ausschreibung kann bei drittmittelfinanzierten Stellen für wissenschaftliches Personal gemäß den Ausschreibungsrichtlinien der Senatskommission für das Personalwesen (i.d.F.v. 21.2.1989) abgesehen werden. Wird eine drittmittelfinanzierte Stelle geteilt und mit einer geteilten Qualifizierungsstelle (z.B. einer Stelle für wissenschaftliche MitarbeiterInnen) zusammengefasst, gilt § 4 Abs. 1 dieser Richtlinie.

(3) In die Stellenausschreibungen für das wissenschaftliche Personal ist folgender Hinweis aufzunehmen: "Die Universität strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen im Wissenschaftsbetrieb an und fordert deshalb Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben."

(4) Stellenausschreibungen müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle übereinstimmen. Die Qualifikationsanforderungen dürfen während des Verfahrens nicht verändert oder ergänzt werden.

§ 5

Auswahlverfahren

(1) Bewerberinnen, die für eine Stelle in Betracht kommen, sind grundsätzlich zur Anhörung einzuladen.

(2) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder sonstigen nicht berufsbezogenen Lebensumständen sind im Einstellungsverfahren unzulässig.

(3) Für den Qualifikationsvergleich der Bewerberinnen und Bewerber sind ausschließlich die Anforderungen des Berufes einschließlich etwaiger Laufbahnanforderungen und die Kriterien der zu besetzenden Stelle maßgebend.

§ 6

Rechenschaftspflicht

Konnte bei den Berufungs- und Einstellungsvorschlägen eine Frau nicht berücksichtigt werden, ist dem Berufungs- oder Einstellungsvorschlag eine Erläuterung beizufügen, welche Bemühungen unternommen worden sind um Bewerberinnen für die Stellen zu gewinnen und warum diese Bemühungen gescheitert sind. Satz 1 gilt auch für die Vergabe von Doktorand/inn/enstipendien.

III. Gleichstellungsmaßnahmen

§ 7

Stellenplanung und -beschreibung

Die Fachbereiche und sonstigen Organisationseinheiten sind aufgefordert, bei der Planung und der Definition von Stellenanforderungen und bei der Besetzung und Wiederbesetzung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich Arbeits- und Lehrgebiete verstärkt zu berücksichtigen, die explizit aus der Sicht von Frauen (ihren Lebensbedingungen, ihrer Benachteiligung in der Gesellschaft) vorhandene wissenschaftliche Theorien und Methoden hinterfragen. Dabei sollen bislang unbeachtet gebliebene

und ausgeklammerte Aspekte aufgegriffen und in einer den Kontext berücksichtigenden fachspezifischen oder interdisziplinären Herangehensweise neue Perspektiven in die Wissenschaft und Forschung eingebracht werden (Frauenforschung, feministische Forschung, auf die Geschlechterdifferenz bezogene Forschung).

§ 8

Frauenspezifische Themen in der Lehre

(1) Die Fachbereiche und sonstigen Organisationseinheiten, die Lehre anbieten, sollen Lehrveranstaltungen zu auf die Geschlechterdifferenz bezogenen Themenstellungen im Rahmen des Lehrangebots nach Studien- und Prüfungsordnungen besonders fördern. Ist dies durch hauptberuflich an der Universität Bremen tätiges Lehrpersonal nicht sicherzustellen, soll dies durch die Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren sowie durch Einladung zu Gastvorträgen erfolgen.

(2) Die Fachbereiche und sonstigen Organisationseinheiten sind aufgefordert, geschlechtsspezifische Themenstellungen ihrer Fachdisziplinen in ihren Studien- und Prüfungsordnungen zu verankern.

(3) Der Akademische Senat verpflichtet sich, ausreichende Mittel für die Vergabe von Lehraufträgen im Sinne der Absätze 1 und 2 zur Verfügung zu stellen.

§ 9

Frauengleichstellungspläne, Berichte der Fachbereiche und sonstigen Organisationseinheiten

(1) Die Fachbereiche und sonstigen Organisationseinheiten gemäß § 16b BremHG erlassen Frauengleichstellungspläne, die für ihren Bereich aufzeigen, wie die Zielvorgaben und der Zeitrahmen dieser Richtlinie angewendet und umgesetzt werden soll. Die Frauengleichstellungspläne sind bis spätestens ein Jahr nach Inkrafttreten dieser Richtlinie vorzulegen.

(2) Die Fachbereiche und sonstigen Organisationseinheiten gemäß § 16 b BremHG haben zweijährlich über ihre Bemühungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal und deren Realisierung im Rahmen der Rechenschaftsberichte des Rektors zu berichten. Die dezentralen Frauenbeauftragten sind vor der Abgabe des Berichtes zu beteiligen. Jährlich ist eine Statistik über die erfolgten Einstellungen und die Vergabe von Doktorand/inn/enstipendien getrennt nach Geschlecht und bezogen auf die besonderen Verhältnisse des jeweiligen Bereichs zu erstellen. Die Zuständigkeit für die Erstellung der Berichte liegt bei den Fachbereichsräten bzw. den entsprechenden Gremien der sonstigen Organisationseinheiten gemäß § 16b BremHG. Die dezentralen Frauenbeauftragten können nicht zur Erstellung der Berichte verpflichtet werden.

(3) Die Fachbereiche und sonstigen Organisationseinheiten haben ergänzend zu den Berufsberichten, bei denen eine Frau nicht berücksichtigt werden konnte, schriftlich darzulegen, welche konkreten Schritte, bezogen auf Professuren und Hochschuldozenturen, in nächster Zeit zur Erhöhung des Anteils von Frauen unternommen werden sollen.

§ 10

Gesamtuniversitäre Gleichstellungsmaßnahmen

(1) Alle Bereiche in der Universität sind verpflichtet, im offiziellen Sprachgebrauch Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher Form zu verwenden.

(2) Die in den §§ 7 und 8 dieser Richtlinie genannten Aspekte sollen in einen gesamtuniversitären Frauengleichstellungsplan des Akademischen Senats einfließen.

(3) Der Akademische Senat überprüft die Wirksamkeit dieser Richtlinie vor dem Hintergrund der Fachbereichsberichte.

(4) Der Rektor hat im Rahmen seines Rechenschaftsberichts im Abstand von zwei Jahren über die Bemühungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal und deren Resultate zu berichten.

(5) Diese Richtlinie ist allen Funktionsträger/inne/n auszuhändigen. Diejenigen, die kurzfristig Lehraufgaben an der Universität wahrnehmen, sind auf die Richtlinie hinzuweisen.

§ 11

Mutterschutz

Befristete Arbeitsverhältnisse sind im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten um die Dauer von Mutterschutzfristen und Urlaub, der für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen gewährt worden ist, zu verlängern, wenn diese Zeiten in Anspruch genommen werden.

IV. Zentrale Kommission für Frauenfragen, zentrale Frauenbeauftragte, dezentrale Frauenbeauftragte

§ 12

Zentrale Kommission für Frauenfragen

(1) Der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) des Akademischen Senats gemäß § 5a Abs. 2 BremHG gehören je Statusgruppe zwei Mitglieder und stellvertretende Mitglieder an. Die Frauenbeauftragte nach Landesgleichstellungsgesetz ist Mitglied der ZKFF mit beratender Stimme. Das Vorschlagsrecht für die Wahl der Mitglieder der ZKFF im Akademischen Senat wird durch statusgruppenbezogene Frauenvollversammlungen ausgeübt, auf denen die Kandidat/inn/en bestimmt werden.

(2) Die ZKFF wählt aus ihrer Mitte zwei Sprecher/innen und zwei stellvertretende Sprecher/innen, die vom Akademischen Senat zu Frauenbeauftragten bzw. stellvertretenden Frauenbeauftragten bestellt werden (Zentrale Frauenbeauftragte).

(3) Die ZKFF unterstützt die Universität bei allen Maßnahmen zum Abbau von Nachteilen für Frauen in der Wissenschaft. Sie macht Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber allen zuständigen Stellen der Universität. 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 BremHG oder gegen Bestimmungen dieser Richtlinie hat sie das Recht, diese über den Rektor zu beanstanden.

§ 13

Zentrale Frauenbeauftragte

(1) Die zentralen Frauenbeauftragten unterstützen und kontrollieren Frauengleichstellungsmaßnahmen in der Universität. Sie handeln im Rahmen der Beschlüsse der ZKFF. Die zentralen Frauenbeauftragten sind im Rahmen ihrer Aufgaben nach § 5a Abs. 1 BremHG an der Planung und Entscheidung der Universitätsleitung, insbesondere bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, mitberatend zu beteiligen. Ihnen ist zur Erfüllung dieser Aufgabe Einsicht in Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Die zentralen Frauenbeauftragten haben das Recht, an allen Sitzungen, auch deren nichtöffentlichen Teilen mit beratender Stimme und Antragsrecht teilzunehmen. In Berufungs- und Personalauswahlverfahren des wissenschaftlichen Personals haben sie das Recht, ein Sondervotum abzugeben.

(2) Weitere Aufgaben der zentralen Frauenbeauftragten sind u.a.:

- Sprecherinnen auf zentraler Ebene innerhalb der Universität und nach außen,
- Überprüfung der Einhaltung dieser Richtlinie auf zentraler Ebene, Abgabe von Stellungnahmen und Einsprüchen bei Personalauswahl- und Berufungsverfahren, letzteres in Absprache mit den dezentralen Frauenbeauftragten,
- Koordination der Angelegenheiten der dezentralen Frauenbeauftragten auf zentraler Ebene mit den zuständigen universitären Stellen,
- Förderung wissenschaftlicher Qualifizierung von Frauen durch Kontrolle der Stellen- und Stipendienvergabe,
- Erstellung eines kritischen Jahresberichts über die Beseitigung der Benachteiligung und Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft im Bereich der Universität,
- Kooperation mit dem Personalrat, der zentralen Gleichstellungsstelle in Bremen, gewerkschaftlichen und anderen Organisationen und Gruppierungen,
- Beteiligung und Mitsprache an den Zukunftsperspektiven der Universität, auch im Hinblick auf eine Förderung der Frauenforschung,
- Teilnahme an der Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten.

(3) Professorinnen und unbefristet eingestellte akademische Mitarbeiterinnen werden für die Wahrnehmung der Funktion der zentralen Frauenbeauftragten angemessen entlastet (zum Beispiel: Reduzierung der Lehrverpflichtung um 4 SWS sowie ein zusätzliches Forschungssemester; Freistellung der akademischen Mitarbeiterin von den Dienstpflichten in Höhe der Hälfte der Arbeitszeit). Befristet eingestellte, voll- und teilzeitbeschäftigte akademische Mitarbeiterinnen sind entsprechend den unbefristet eingestellten zu entlasten oder es ist ihnen eine angemessene Vertragsverlängerung anzubieten. Entlastungen der befristet eingestellten, voll- und teilzeitbeschäftigten akademischen Mitarbeiter/innen 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.

(4) Die zentralen Frauenbeauftragten sind berechtigt, Sprechstunden abzuhalten, die Beschäftigten zu unterrichten und zu beraten und Wünsche, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen. Sie haben das Recht, mindestens einmal pro Semester eine Versammlung der an der Universität Bremen wissenschaftlich in Forschung, Lehre und Studium arbeitenden und lehrenden Frauen sowie eine Studentinnen-Vollversammlung einzuberufen. Die weiblichen Beschäftigten haben das Recht, zur Teilnahme an den Frauenversammlungen ihren Arbeitsplatz zu verlassen. Studentinnen darf die Teilnahme an der Studentinnen-Vollversammlung nicht als Fehlzeit bei Praktika, Übungen etc. angerechnet werden.

(5) 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 gilt auch im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung.

§ 14

Arbeitsstelle der ZKFF

Die wissenschaftliche und verwaltungsmäßige Zuarbeit zur ZKFF und den zentralen Frauenbeauftragten erfolgt durch die *"Arbeitsstelle zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen an der Universität Bremen"*. Die Arbeitsstelle ist sächlich, räumlich und personell mit der notwendigen Verwaltungs- und Schreibkapazität sowie wissenschaftlicher Kompetenz in den Bereichen Geistes- und Sozialwissenschaft und Rechtswissenschaft ausgestattet.

§ 15

Dezentrale Frauenbeauftragte

(1) Die Fachbereiche und die sonstigen Organisationseinheiten gem. § 16 b BremHG bestellen Frauenbeauftragte, die in Absprache mit den zentralen Frauenbeauftragten den Fachbereichsrat, die/den Fachbereichssprecher/in bzw. die Leitung der sonstigen Organisationseinheiten bei der Erfüllung der Aufgaben nach § 4 Abs. 2 BremHG sowie bei der Umsetzung dieser Richtlinie auf dezentraler Ebene unterstützen (dezentrale Frauenbeauftragte). Zu dezentralen Frauenbeauftragten können eine Frauenbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreterinnen oder ein gleichberechtigtes Kollektiv bestellt werden. Das Vorschlagsrecht für die zu bestellenden dezentralen Frauenbeauftragten wird durch im Fachbereich oder in der sonstigen Organisationseinheit durchzuführende Frauenvollversammlungen ausgeübt.

(2) Die dezentralen Frauenbeauftragten sind von den Verwaltungen der in Abs. 1 genannten Organisationseinheiten über alle in dieser Richtlinie geregelten Angelegenheiten rechtzeitig zu informieren. Sie sind berechtigt, im Hinblick auf die Organisationseinheit, der sie angehören, von allen Stellen der Universität Auskunft über die in dieser Richtlinie geregelten Angelegenheiten zu verlangen. Zu den Sitzungen der Fachbereichsgremien bzw. der entsprechenden Gremien in den sonstigen Organisationseinheiten sind sie einzuladen. Bezogen auf die Fachbereiche und sonstigen Organisationseinheiten, denen sie angehören, nehmen die dezentralen Frauenbeauftragten in Kooperation mit den zentralen Frauenbeauftragten die Rechte nach § 17 Abs. 1 wahr.

(3) Die dezentralen Frauenbeauftragten können zu ihrer Unterstützung in Berufungs- und Personalauswahlverfahren sowie in sonstigen Gremiensitzungen die zentralen Frauenbeauftragten hinzuziehen. Es kann ein Sondervotum gemäß Berufsordnung und den sonstigen Verfahrensordnungen zur Einstellung wissenschaftlichen Personals abgegeben werden. Sind in den in Abs. 1 genannten Organisationseinheiten keine Frauenbeauftragten bestellt worden, sind die zentralen Frauenbeauftragten von den Organisationseinheiten unmittelbar zu unterrichten.

(4) Die dezentralen Frauenbeauftragten dürfen in Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihres Amtes nicht benachteiligt werden, § 97 Abs. 3 BremHG. Die dezentralen Frauenbeauftragten sind zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben von den Fachbereichen bzw. den sonstigen Organisationseinheiten im notwendigen Umfang sächlich, räumlich und personell auszustatten.

§ 16

Teilnahme der Frauenbeauftragten an Berufungs- und Auswahlverfahren

(1) Die Teilnahme der Frauenbeauftragten an den Berufungs- und Auswahlverfahren zur Einstellung von Professor/inn/en, Hochschuldozent/inn/en, Oberassistent/inn/en, Oberingenieurinnen und Oberingenieuren regeln die jeweiligen Verfahrensordnungen.

(2) Werden zur Auswahl wissenschaftlichen Personals Kommissionen gebildet, deren Tätigkeit nicht durch eine Ordnung geregelt ist, gelten die Vorschriften der Berufsordnung über die Beteiligung und die Rechte der Frauenbeauftragten entsprechend.

(3) Werden zur Auswahl wissenschaftlichen Personals keine Kommissionen gebildet, ist sicherzustellen, dass die Rechte der Frauenbeauftragten auf frühzeitige Information und Beteiligung gewahrt werden. Die Frauenbeauftragten können ein Sondervotum abgeben. Dies gilt auch bei Erstellungen aus Mitteln Dritter.

V. Pflichten der Frauenbeauftragten; Inkrafttreten

§ 17

Akteneinsicht, Vertraulichkeit

(1) Von den durch die Akteneinsicht gewonnenen Kenntnissen dürfen die zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten nur im Rahmen ihrer Aufgabenstellung Gebrauch machen. Im übrigen sind sie zur Verschwiegenheit über die durch die Akteneinsicht gewonnenen Kenntnisse verpflichtet.

(2) Darüber hinaus sind die zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihnen aufgrund ihres Amtes bekannt geworden sind, sowie bei Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, auch nach dem Erlöschen des Amtes Stillschweigen zu bewahren. Die Verpflichtung besteht bei Einwilligung der Beschäftigten nicht gegenüber der Dienststelle und dem Personalrat.

§ 18

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach der Genehmigung durch den Senator für Bildung und Wissenschaft in Kraft. Gleichzeitig tritt die *"Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität Bremen"* vom 15.9.1987 außer Kraft.