

Perspektiven

 Universität Bremen



UNTERNEHMEN UNIVERSITÄT
Eine Mitteilung des Kanzlers der Universität Bremen

FRAUEN FÖRDERPLAN

der Universität Bremen
2014– 2017

Baustein
einer partnerschaftlichen
Personalentwicklung

**Liebe Mitarbeiterinnen,
liebe Mitarbeiter,**

mit diesem Frauenförderplan für die nichtakademischen Mitarbeiterinnen in der Universität Bremen möchte ich Ihnen die Ziele zur Förderung von Frauen und zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Universität vorstellen. Mit der Frauenbeauftragten habe ich mich auf weitere geeignete Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Universität verständigt. Die bereits erfolgreich in den letzten Jahren umgesetzten Programme und Initiativen sollen dabei fortgeführt und Erfahrungen der letzten Dekade in der aktiven Frauenförderung für die Entwicklung und Umsetzung geeigneter Fördermaßnahmen genutzt werden.



Die Förderung und Gleichstellung von Frauen in der Universität Bremen ist mir ein persönliches Anliegen. In Ergänzung zu den gezielten Einzelmaßnahmen der Frauenförderung werde ich den Fokus auch künftig auf die Gestaltung geschlechtergerechter Arbeitsbedingungen und auf eine sinnvolle und gezielte Förderung von Frauen auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen in unserer Universität richten. Nicht zuletzt hierdurch wird auch in Zukunft die Attraktivität der Universität als Einrichtung, die berufliche Perspektiven für alle eröffnet und Frauen interessante Arbeitsperspektiven bietet, untermauert. Ich hoffe, dass Sie mich bei dieser Aufgabe unterstützen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Martin Mehrtens
(Kanzler)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Mehrtens', written over a faint, light-colored background that looks like a watermark or a large, stylized letter 'M'.

	Vorwort Kanzler	
	Grundlagen	5
1	Bestandsaufnahme	7
2	Zielvorgaben	9
3	Frauenförderung beginnt mit der Personalauswahl	10
4	Frauenförderung beginnt mit der Berufsausbildung	14
5	Frauenförderung durch Personalentwicklung	18
6	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	22
7	Integration von Beurlaubten	25
8	Frauenbeauftragte	27
9	Veröffentlichung	29
10	Fortschreibung	29

Rechtliche Grundlagen und Zielsetzung

Nach § 6 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sind die Dienststellen aufgefordert, für ihren Bereich Frauenförderpläne auf der Grundlage von Analysen über die Beschäftigtenstruktur zu erstellen. Frauenförderpläne beschreiben Handlungsfelder und Zielsetzungen der Frauenförderung und sollen das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen verwirklichen.

Grundlagen des Frauenförderplans sind einerseits die Personalentwicklungsziele der Universität, andererseits die rechtlichen Vorgaben der Frauenförderung gemäß Landesgleichstellungsgesetz.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist als Querschnittsaufgabe integraler Bestandteil aller Handlungsfelder der Personalwirtschaft und -entwicklung. Alle, die an der Planung und Umsetzung organisatorischer und personeller Maßnahmen beteiligt sind, sollen einen Beitrag zur Zielerreichung leisten.

Wir streben den Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen und eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an.

Der Frauenförderplan ist eine Zielvereinbarung

Dieser Frauenförderplan ist eine Zielvereinbarung zwischen der Universitätsleitung und der Frauenbeauftragten und zielt auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen im Dienstleistungsbereich.

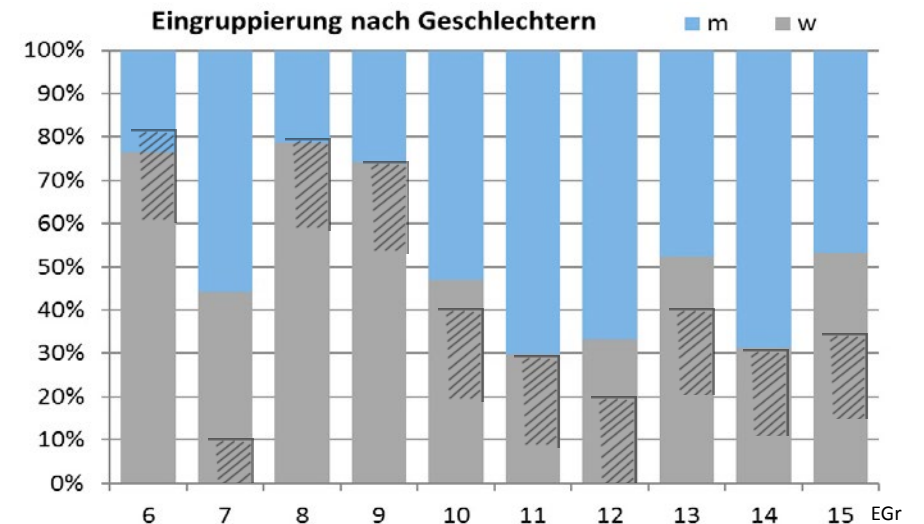
Förderung der Gleichstellung ist eine Führungsaufgabe

Die Initiierung von geeigneten Maßnahmen sowie die Ausrichtung des Führungshandelns auf die Förderung von mehr Geschlechtergerechtigkeit unter Berücksichtigung der jeweiligen spezifischen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern ist originäre Aufgabe aller Führungskräfte in der Universität. Die hierzu notwendigen Kompetenzen werden mittels geeigneter Personalentwicklungsmaßnahmen im Rahmen der universitären Führungskräfteentwicklung aufgebaut.

1. BESTANDSAUFNAHME

Beschäftigtenstruktur

Die Universität Bremen beschäftigt deutlich über 1.000 nichtakademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem breiten Spektrum von Berufen. Die Mehrzahl dieser Beschäftigten sind Frauen.



(Stand: 21.10.13, Auswertung nach Köpfen, Schraffierung zeigt den Anteil von Frauen im Jahr 2009)

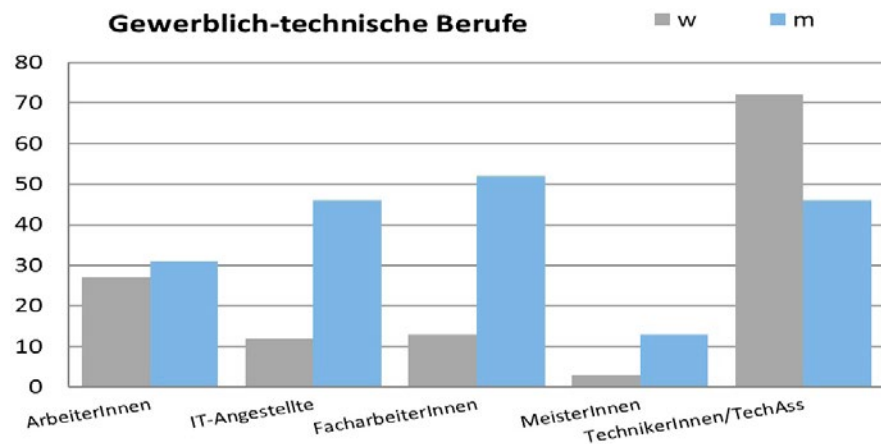
Frauen stellen mit 62 % die Mehrheit der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich dar. Sie sind jedoch in Führungsfunktionen und auf Stellen mit hochwertigen Qualifikationsanforderungen weiterhin unterrepräsentiert.

Gewerblich-technische Berufe

Weiterhin sind Frauen in gewerblich-technischen Berufen weniger stark vertreten als Männer.

Am deutlichsten treten diese Unterschiede in den IT-Berufen und bei den handwerklichen Berufen (Mechanikerinnen, Elektrikerinnen, Tischlerinnen u.a.) hervor. Nicht einmal jede sechste FacharbeiterInnen-Stelle ist

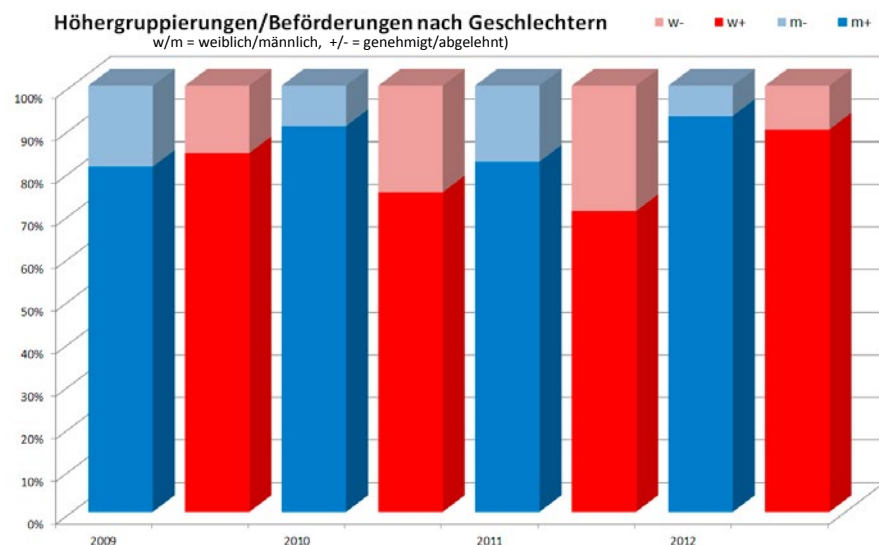
zurzeit mit einer Frau besetzt. Traditionell stark vertreten sind die Frauen dafür in den so genannten Laborberufen in der Biologie, Chemie und Physik (Abb.).



1.3

Höhergruppierungen und Beförderungen

Die Universität wird sich wie bisher bei Stellenhebungen und vorliegenden Unterrepräsentanz für eine angemessene Förderung von Frauen einsetzen. Jährlich wird über diese Ergebnisse in geeigneter Form berichtet werden. (Anzahl der Anträge absolut: 2003 = 61 ; 2007 = 45 ; 2012 = 67)



8

2. ZIELVORGABEN

Mit geeigneten Maßnahmen soll die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden. Hierzu vereinbaren der Kanzler der Universität und die Frauenbeauftragte nach LGG Zielvorgaben für die Stellenbesetzungen der kommenden Jahre.

Bewertung vorhandener Unterrepräsentanzen

Die Universität und die Frauenbeauftragte nehmen hierzu jährlich eine Bewertung der Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Berufs- und Laufbahngruppen vor. Auf dieser Grundlage werden jeweils Zielvorgaben zur Besetzung der Stellen mit Frauen verabredet. Die Unterrepräsentanz wird auf der Grundlage der Personalbestandsstatistik des Dezernats 5 ermittelt und festgestellt.

Vereinbarung von Zielvorgaben

Auf Basis der Ergebnisse einer zum 23. Oktober 2013 durchgeführten Personalbestandsanalyse wird eine Unterrepräsentanz von Frauen in folgenden Bereichen ausgewiesen (Angaben nach Köpfen):

Funktion	akt. Stellenbesetzung Stand 23.10.2013		Vergütung	Umsetzung der Zielvorgaben 2010 -2013		Zielvorgaben 2014 -2017
	Frauen	Männer		Ziel	Besetzung	
DV-Ang	7	8	EG 8-9		0 / 7	Ziel ist es, in diesen Bereichen jede zweite Stelle mit einer Frau zu besetzen
	4	35	EG 10-11		7 / 9	
		1	EG 12		0 / 2	
Tech/Me	10	39	EG 8-9	jede 2. Stelle	8 / 13	
TechAng	7	12	EG 9-10		2 / 4	
	9	52	EG 11-12		0 / 8	
	1	9	EG 13		2 / 5	
WiTeAn	3	16	EG 13-14		1 / 4	
Facharb	13	69	EG 5-9		2 / 13	

Ziel ist, die festgestellte Unterrepräsentanz mit geeigneten Maßnahmen der Stellenbesetzung abzubauen. Hierzu vereinbaren der Kanzler der Universität und die Frauenbeauftragte die Besetzung jeder zweiten zu besetzenden Stelle mit einer Frau, sofern geeignete Bewerberinnen für die jeweilige Stelle zur Verfügung stehen. Von 2010 bis 2013 konnten 22 von 45 Zielvorgabestellen mit Frauen besetzt werden.

9

2.1

2.2

3. PERSONALAUSWAHL

Die Personalauswahl und Besetzung vakanter Stellen soll in der Universität einen Beitrag zur Förderung von Frauen leisten. Über die organisatorische Gestaltung der zur Ausschreibung und Besetzung gelangenden Stellen hinaus soll die jeweilige Teilzeitfähigkeit einer Stelle geprüft werden. Hierüber soll ein Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet werden.

Diesem Anspruch folgend sollen Stellenausschreibungen in der Universität so gestaltet werden, dass Frauen besonders angesprochen werden, sich zu bewerben. Die Frauenbeauftragte wird an der Erstellung aller Ausschreibungsunterlagen beteiligt, um diese gewünschte Profilierung zu sichern.

Die Personalauswahlverfahren sollen so gestaltet werden, dass Frauen eine gerechte Chance bekommen. Insbesondere sollen ggfs. vorhandene besondere Berufsbiografien und Lebensumstände von Frauen wie auch Kompetenzen, die durch Familienarbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworben wurden und für die zu besetzende Stelle zuträglich sind, in Personalauswahlverfahren angemessen gewürdigt werden.

3.1

Ausschreibungsunterlagen

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, wird in Abstimmung mit den ausschreibenden Organisationsbereichen und unter Beteiligung der Frauenbeauftragten und der Personalvertretung für jede zur Ausschreibung gelangende Stelle eine detaillierte Stellenbeschreibung mit Anforderungsprofil erstellt. Auf dieser Grundlage wird die Stellenausschreibung gefertigt.

Bei festgestellter Unterrepräsentanz von Frauen in der auszuschreibenden Funktions-, Berufs- und Vergütungsgruppe sowie vereinbarter Zielvorgabe für die Stellenbesetzung gem. Pkt. 2 dieses Frauenförderplans wird das Anforderungsprofil der Stelle unter besonderer Berücksichtigung spezifischer Biografieprofile und im Hinblick auf Teilzeitmöglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erarbeitet und in einem entsprechenden Ausschreibungstext gewürdigt. Auf diesem Weg sollen besonders Frauen zur Bewerbung ermutigt werden.

Grundsätzlich wird das Anforderungsprofil für vakante Stellen, deren Besetzung unter die verabredete Zielvorgabe fällt, unter Berücksichtigung von Strukturveränderungen und des § 4 IV LGG erstellt. Diese Stellen werden zusätzlich mit dem expliziten Hinweis in der Stellenausschreibung:

„Die Universität Bremen beabsichtigt, den Anteil von Frauen im _____ (hier wird die kleinste Einheit genannt, also Handwerksbereich, Institut, Fachbereich etc.) zu erhöhen und fordert deshalb Frauen ausdrücklich auf, sich zu bewerben.“

ausgeschrieben.

Auswahlkommission

Die Kommissionen zur Personalauswahl sind so zu besetzen, dass ihnen möglichst Frauen und Männer angehören. Über diese Besetzung sollen möglichst breite und für unterschiedliche Bedingungen sensibilisierte Sichten für die Personalauswahl wirken.

Für alle Auswahlverfahren wird verabredet, dass mindestens eine Frau als stimmberechtigtes Mitglied der Auswahlkommission angehört. Wenn keine Frau für diese Aufgabe gewonnen werden kann, sind die Gründe dafür darzustellen und Bemühungen aufzuzeigen, die unternommen wurden, um eine Frau für die Mitwirkung an der Anhörung zu gewinnen.

Die Frauenbeauftragte wird an den Auswahlkommissionen grundsätzlich beteiligt. Sie erhält rechtzeitige und vollständige Einsicht in die Bewerbungsunterlagen. Die Bewerbungsunterlagen der zur Anhörung Eingeladenen erhält sie darüber hinaus in Kopie. Die Termine der Anhörungen sind mit ihr abzustimmen.

Zur Sicherung angemessener und zielgerechter Personalauswahlverfahren sollen die Mitglieder der Auswahlkommissionen möglichst vorlaufend qualifiziert sowie hinreichend über die Durchführung des Personalauswahlverfahrens und über besondere Zielsetzungen der Frauenförderung informiert sein. Die Leitung von Auswahlkommissionen soll nur entsprechend geschulten und in Leitungsfunktion befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übertragen werden.

3.2

Vorauswahl und Auswahlentscheidung

Bei der Bewertung der Ausschreibungsunterlagen, in der Vorbereitung der Anhörungsgespräche sowie in der Anhörung der Bewerberinnen und Bewerbern sollen sozialisationsbedingte Unterschiede von Frauen und Männern und ggfs. besondere Lebensumstände und daraus resultierende Kompetenzen und besondere Anforderungen, die die berufliche Tätigkeit berühren können, angemessen berücksichtigt werden.

Bereits in der Vorauswahl für die Anhörungsgespräche sind die im Frauenförderplan verabredeten Ziele zu beachten und entsprechend spezifische Kompetenzen, die in besonderen Berufs- und Lebensbiografien begründet sein können, zu würdigen. Die Frauenbeauftragte bekommt gerade vor diesem Hintergrund ein eigenes Vorschlagsrecht für die Einladung von Bewerberinnen und Bewerbern zu den Auswahlgesprächen.

Die Sicherung der verabredeten Ziele zur Frauenförderung erfolgt u.a. über die unmittelbare Beteiligung der Frauenbeauftragten an den Personalauswahlverfahren. Beteiligungsrechte gem. LGG bleiben davon unberührt.

Besonderes Verfahren bei Zielvorgabe-Stellen

Die verabredeten Zielvorgabe-Stellen müssen in der Besetzung besonderen Verfahrensansprüchen zur Sicherung einer angestrebten Besetzung mit geeigneten Frauen genügen. Hierzu prüft die Universität vor jeder Stellenausschreibung im Dienstleistungsbereich, ob die zu besetzende Stelle unter die zwischen der Frauenbeauftragten und dem Kanzler verabredete Zielvorgabe gemäß Ziffer 2 des Frauenförderplans fällt. Das Ergebnis dieser Prüfung wird dem ausschreibenden Bereich und der Frauenbeauftragten mitgeteilt.

Bei entsprechend festgestellter Zielvorgabe ist bereits das Ausschreibungs- und Anhörungsverfahren besonders auf Frauen als mögliche Bewerberinnen auszurichten. Die Ausschreibung entsprechender Stellen soll möglichst auch in Foren erfolgen, die insbesondere von Frauen genutzt werden (Bsp. Verband Deutscher Ingenieurinnen). Darüber hinaus sind weitere geeignete Methoden der Werbung von Frauen für diese Stellen auszuwählen und umzusetzen.

Dem Aspekt vergleichbarer Qualifikationen, die der besonderen Lebensbiografie geschuldet sein können, möglichen organisatorischen Spielräumen in der Arbeitsgestaltung (Teilzeitmöglichkeit, erhöhte Zeitsouveränität am Arbeitsplatz etc.) und auch besonderen Formen der Bewerberinnenansprache sind in diesen Personalauswahl- und Stellenbesetzungsverfahren besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Das Ergebnis der Personalauswahl für Zielvorgabe-Stellen ist besonders zu dokumentieren, wenn für die Besetzung einer entsprechenden Stelle ein Mann ausgewählt wird. Die Anhörungskommission muss in diesen Fällen die Auswahl gesondert begründen und darlegen, weshalb diese Stelle nicht mit einer für die Stelle geeigneten Frau besetzt werden konnte. Es ist zu dokumentieren, inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde und ob die Stellungnahme der Frauenbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde. Weiterhin muss aufgezeigt werden, welche Maßnahmen ergriffen wurden bzw. für die Zukunft geplant sind, um Frauen für eine solche Stelle zu gewinnen und ggf. zu qualifizieren. Diese Begründung ist der Frauenbeauftragten zuzuleiten.

Das Einigungsverfahren nach dem Landesgleichstellungsgesetz bleibt davon unberührt.

Professionalisierung des Personalauswahlverfahrens

Ein bedeutender Bestandteil der geschlechterneutralen Personalauswahl ist die kompetente Anwendung des vereinbarten Verfahrens zur Personalauswahl. Vor dem Hintergrund der dezentralen Verantwortung für das Auswahlverfahren hat die Universität umfangreiche Unterstützungsangebote (z.B. Gesprächsleitfäden, Formulierungsvorschläge oder Protokolle) im universitären Intranet zur Verfügung gestellt (www.uni-bremen.de/pav).

4. BERUFSAUSBILDUNG

Die Universität will junge Frauen für eine Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen gewinnen. Über eine gezielte Ansprache, das Aufzeigen von beruflichen Perspektiven, Praktika und Öffentlichkeitsarbeit sollen diese Berufsfelder vermehrt für Frauen erschlossen werden.

4.1

Struktur der Berufsausbildung in der Universität

In der Universität sind zur Zeit 40 Frauen in einer gewerblich-technischen Berufsausbildung. Es zeigt sich jedoch, dass Frauen traditionell die so genannten Laborberufe bevorzugen und nur zu geringen Teilen für eine klassische handwerkliche Ausbildung zu gewinnen sind. Hierfür gibt es sicherlich unterschiedliche Gründe. Die Situation in der universitären Berufsausbildung (Stand 22.10.2013) stellt sich zur Zeit wie folgt dar:

Ausbildungsberuf	Frauen	Männer
Anlagenmechaniker/-in Sanitär/Heizung/Klima	-	1
Biologielaborant/-in	14	1
Buchbinder/-in (SuUB)	1	-
Chemielaborant/-in	10	5
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	1	14
Fachangestellte/-r für Markt- und Sozialforschung	1	-
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste / Bibliothek (SuUB)	4	-
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste/Medizinische Dokumentation	1	-
Fachinformatiker/-in	-	21
Industriemechaniker/-in für Feingerätebau	-	8
Mediengestalter/-in	2	-
Mikrotechnologe/-in	-	4
Tischler/-in	2	3
Veranstaltungskaufmann/-frau	3	-
Zerspanungsmechaniker/-in	1	3
Summe	40	60

Ab 2013 werden erstmals zwei Ausbildungsplätze für eine/einen Mediengestalter/in angeboten. Beide Stellen sind mit Frauen besetzt.

4.2

Maßnahmen um das Interesse von Mädchen für eine gewerblich-technische Ausbildung zu wecken

Zur weiteren Gewinnung junger Frauen für eine gewerblich-technische Ausbildung in der Universität hat die Universität in enger Abstimmung mit dem Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) unterschiedliche Maßnahmen initiiert, um Schülerinnen auf Ausbildungsmöglichkeiten in der Universität aufmerksam zu machen und Interesse an einer entsprechenden Ausbildung zu wecken. Im Einzelnen sind dies:

Girls' Day

Seit 2002 wird in der Universität der Girls' Day durchgeführt. Mädchen sollen an diesem Tag Einblick in der Berufswelt der Universität Bremen erhalten und insbesondere „typische“ Berufsfelder, die bisher vorwiegend von Männern besetzt sind, kennenlernen. Es wird verabredet, diesen Girls' Day grundsätzlich fortzuführen. Darüber hinaus wird entsprechend den politischen Beschlüssen im Lande Bremen zusätzlich ein Boys' Day in der Universität Bremen geplant. Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen fünf bis zehn bekommen so die Möglichkeit geschlechteruntypische Berufe in der Universität kennenzulernen. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung kommen dem Girls' Day und dem Boys' Day unter anderem auch zur allgemeinen Fachkräftesicherung große Bedeutung zu. Der Demografische Wandel erfordert in Deutschland vor allem deutliche Anstrengungen, die Berufsfelder von Frauen im gewerblich-technischen Bereich zu erweitern. Dazu leistet der Girls' Day seit mehr als 10 Jahren einen Beitrag.

Ausbildungsbroschüre

Im Jahr 2013 ist die vierte Auflage der Ausbildungsbroschüre erschienen. Mit der Ausbildungsbroschüre sollen Schülerinnen gezielt für eine Ausbildung in der Universität interessiert werden. Die Universität hat insgesamt das Marketing für die universitäre Ausbildung gestärkt. Durch die Abbildung überwiegend weiblicher Azubis auf den Druckerzeugnissen und

Roll-ups sollen Frauen z.B. auf Ausbildungsmessen ganz gezielt angesprochen werden.

Praktika

Die Universität bietet in großem Umfang Schülerinnen und Schülern bzw. Studentinnen und Studenten die Möglichkeit, Praktika in den verschiedensten Berufen in der Universität zu absolvieren.

Azubi-Starttag

Seit 2004 wird regelmäßig mit Erfolg ein Azubi-Starttag für die neuen Auszubildenden durchgeführt. Der Starttag soll den Einstieg in die Arbeitswelt in der Universität über gezielte Information und Begleitung erleichtern, schafft erste Gesprächskontakte untereinander und setzt Impulse für eine gewünschte Vernetzung der Auszubildenden in der Universität. Dieser Azubi-Starttag soll fortgeführt werden.

4.3

Sonstiges

Zusätzlich zu den bereits initiierten und erprobten Maßnahmen soll das besondere Interesse der Universität an der Ausbildung von Schülerinnen und Schülern durch weitere Aktivitäten zum Ausdruck gebracht werden. Deshalb soll/sollen:

- Auswahlverfahren zur Auswahl geeigneter Auszubildende stärker den Aspekt der Frauenförderung berücksichtigen mit dem Ziel, mehr junge Frauen für die Ausbildung in den technischen Berufen zu gewinnen.
- Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater des Arbeitsamtes eingeladen werden, um diese für ihre Beratungspraxis über Ausbildungsmöglichkeiten in der Universität zu informieren;
- Schulklassen zu Werkstattbesichtigungen eingeladen werden;
- Schnuppertage für die Berufsorientierung - vorrangig unter Beteiligung der technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen - werden angeboten. Dieses Angebot wird insbesondere von Schülerinnen sehr gut angenommen
- Möglichkeiten einer Berufsausbildung in der Universität auf thematisch einschlägigen Messen vorgestellt werden.

Weitere Informationen unter:

www.uni-bremen.de/universitaet/die-uni-als-arbeitgeber/praktika.html
<http://www.uni-bremen.de/ausbildung>

Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder

Parallel zu dem Bestreben, die vorhandenen Ausbildungsbedingungen attraktiv zu gestalten und darzustellen, werden die Ausbilderinnen und Ausbilder über die fachliche Qualifikation hinaus hinsichtlich eines gendergerechten Ausbildungshandeln qualifiziert. In den 15 Ausbildungsberufen engagieren sich 12 Frauen in verantwortlicher Funktion in der Ausbildung.

Berufsförderung für Auszubildende

Über eine befristete Erstbeschäftigung im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung wird zahlreichen Auszubildenden der Berufseinstieg ermöglicht. Seit 2010 konnten 25 Auszubildende (davon 17 Frauen) nach Abschluss ihrer Ausbildung in zunächst befristete Arbeitsverhältnisse übernommen werden.

Die in der Universität Bremen ausgebildeten Frauen sollen bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung im Bedarfsfall solange vorrangig auf vakante Stellen übernommen werden, bis die Zielvorgaben zur Stellenbesetzung gemäß Frauenförderplan erfüllt sind.

Frauen.Innovation.Technik - „FIT in MINT“

Um mehr Frauen für MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu begeistern, müssen Einstiegs- und Karrierechancen sowie Berufskulturen deutlich verbessert werden. Suchen Frauen einen ihren Qualifikationen angemessenen Berufseinstieg oder wollen sich nach der Familienpause wieder fit für den Job machen, stoßen sie auf erhebliche Hindernisse. Auch werden Führungskompetenzen von Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen immer noch viel weniger als Potenzial erkannt und gefördert. Ziel der Weiterbildungsangebote ist es, Frauen die Möglichkeit zu geben, sich in den aussichtsreichen Zukunftsfeldern „Umwelt & Energie“ und „Digitale Medien“ zu profilieren und gleichzeitig hochwertige, ECTS-fähige Abschlüsse zu erlangen.

5. PERSONALENTWICKLUNG

5.1

Allgemein

Mit Maßnahmen und Programmen der Personalentwicklung nichtakademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Frauen gezielt gefördert werden. Hierbei setzt die Universität Bremen besondere Impulse in der Förderung von Führungsnachwuchskräften und in der Erschließung neuer Aufgabenfelder für Frauen.

In der Führungskräfteentwicklung wird mit geeigneten Maßnahmen ein gendergerechtes Führungshandeln gefördert. Diese Förderung und Führungskräfteentwicklung wird durch die Integration geeigneter Themen und Trainings in Form von Workshops und Vernetzungsmaßnahmen zur Entwicklung eines gemeinsamen Commitments zum Führungshandeln in der Universität umgesetzt.

Seit 2006 sind vom zuständigen Fachdezernat der Universität über entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen überdurchschnittlich viele Frauen erreicht und gefördert worden. Erfreulicherweise werden auch fachliche Förderungen in den technische Berufsfeldern in der Universität immerhin zu 44% von Frauen wahrgenommen.

Die Organisation und Umsetzung der Fördermaßnahmen berücksichtigt möglichst unterschiedliche Lebensbedingungen von Frauen und Männern, Teilzeitbedingungen und das feststellbare unterschiedliche Maß an persönlicher Zeitsouveränität.

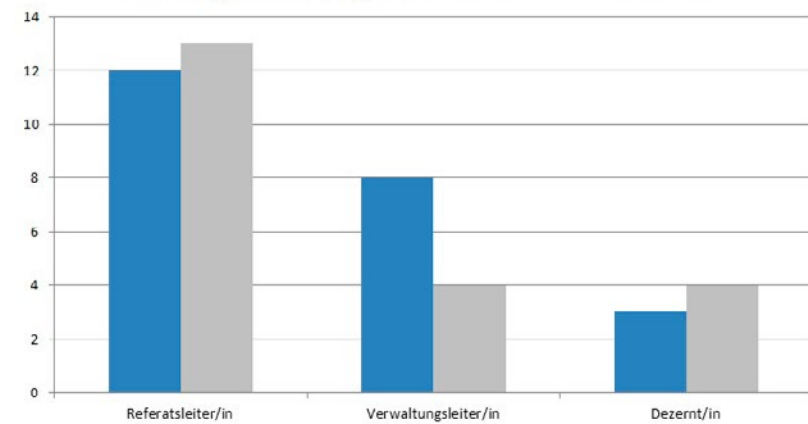
5.2

Frauen in Führungspositionen (be)fördern

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen des gehobenen Verwaltungsdienstes der Universität konnte durch die gezielte Einstellung und Förderung von Frauen auf entsprechend ausgeschriebenen Stellen in vielen Bereichen gelöst werden.

Acht von zwölf Fachbereichsverwaltungen werden zurzeit von Frauen geleitet. Ebenso werden vier von sechs dezernatsfreien Referaten von Frauen geleitet. Seit der Aufstellung des letzten Frauenförderplans 2009 sind von elf zu besetzenden Führungspositionen im nichtakademischen Bereich der Universität sieben Stellen mit Frauen besetzt worden.

Besetzung von Leitungsfunktionen



Nachwuchskräfteförderung

Die Förderung von Nachwuchskräften findet vor dem Hintergrund einer perspektivisch ausgerichteten Personalplanung statt. Hierbei wird besonders die Förderung von geeigneten und entsprechend qualifizierten Frauen in den Vordergrund gestellt.

Im Rahmen eines zweijährigen Förderprogramms wurden nunmehr bereits zum fünften Mal mehrheitlich junge Frauen qualifiziert und auf künftige und höherwertige Berufsaufgaben in der Universität vorbereitet. Inzwischen haben insgesamt 75 Nachwuchskräfte der Universität diese gezielte Förderung erfahren. Unter ihnen waren 48 Frauen, von denen bis heute 18 nicht zuletzt über die Förderung in Führungspositionen gekommen sind. Im gleichen Zeitraum gelang dies zehn von 27 Männern.

Die Universität will gezielt Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben motivieren und fördern. Durch individuell gestaltete Entwicklungspläne wird berufs begleitend auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorbereitet. Dabei spielt die fachliche Entwicklung eine ebenso große Rolle wie die Entwicklung der Persönlichkeit. Im Mittelpunkt steht die Vermittlung von Fach-, Methoden-, Verhaltens- und Führungswissen unter Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen und Karrierewünsche in der Universität.

5.3

Entwicklung neuer nichtakademischer Assistenzaufgaben für Frauen in Forschung und Lehre

Die Universität Bremen will Frauen auf neue Aufgaben vorbereiten. Folgende Beispiele stehen für diese Zielsetzung:

Anforderungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Assistenzfunktionen unterliegen – nicht zuletzt bedingt durch den rasanten Wandel in Forschung und Lehre – einem umfassenden und schnellen Wandel.

Vielfältige, sehr differenzierte Aufgaben zur Unterstützung der Projekte in Lehre und Forschung einerseits sowie der Kommunikationsprozesse nach innen und außen andererseits prägen heute das Arbeitsfeld der Assistenzkräfte in der Universität.

Das Sekretariat wird zunehmend zu einem Kommunikations- und Dienstleistungszentrum für Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler und Studierende, aber auch für die Verwaltung der Fachbereiche und zentralen Verwaltungsbereiche der Universität. Dies hat eine Untersuchung in einem Fachbereich der Universität („Assistenzkräfte-Projekt“) zweifelsfrei bestätigt.

Aufgabenanreicherungen und die Übertragung neuer Aufgaben erfordern entsprechende Aufgabenentwicklungen und darauf zielende Qualifizierungen der betroffenen Mitarbeiterinnen, um notwendige Kenntnisse und Fertigkeiten aufzubauen und fortlaufend weiterzuentwickeln.

Kompetenzentwicklung, Aufgabenentwicklung, neue Kooperationsformen, aber auch die Entwicklung der Kommunikationsfähigkeit und -strukturen stehen im Vordergrund bei der Entwicklung moderner Sekretariats- und Assistenzdienste in Lehre und Forschung. Die ersten Erfahrungen mit entsprechenden Entwicklungsschritten sollen nunmehr in geeigneter Form auf andere Fachbereiche der Universität übertragen werden. Hierzu vereinbaren der Kanzler und die Frauenbeauftragte entsprechende Projektinitiativen.

Zusammenführung von geteilten Arbeitsplätzen

Geteilte Arbeitsplätze („Spagatstellen“) entstehen, wenn sich die Arbeitszeit der Beschäftigten im Laufe ihrer Universitätszugehörigkeit durch (un-)befristete Aufstockungen, gewünschte Arbeitszeitreduzierungen

oder Beurlaubungen ändert. Betroffen sind hiervon zumeist Frauen. Im Rahmen des universitären Personalausgleichs sollen geteilte Arbeitsplätze durch Umsetzung oder andere organisatorische Maßnahmen für die Beschäftigten zusammengeführt werden.

Geeignete Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz

Die Universität Bremen setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen und Männern ein und legt Wert auf eine vertrauensvolle und wertschätzende Zusammenarbeit der Beschäftigten untereinander.

Pflicht zum Handeln

Untersuchungen haben gezeigt, dass ein offensives Verhalten - statt eines peinlichen Stillschweigens - gegenüber Vorfällen sexueller Diskriminierung die wirkungsvollste Handlungsoption darstellt. Alle Beschäftigten haben in ihrem Tätigkeitsbereich aktiv darauf hinzuwirken, dass sexuelle Diskriminierung gegenüber anderen Beschäftigten und gegenüber jeder anderen Person unterbleibt.

Um eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die sexuelle Diskriminierung nicht zulässt, verabreden die Frauenbeauftragte und der Kanzler die Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur besseren Information und Sensibilisierung der Beschäftigten.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Personalführungs- und Ausbildungsfunktion kommt hierbei eine ganz besondere Verantwortung zu. Die Handlungskompetenz von Führungskräften soll daher durch geeignete Informations-, Beratungs- und Fortbildungsangebote dahingehend erweitert werden, dass sexuell diskriminierendes Verhalten besser wahrgenommen wird.

6. VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF

Die Universität strebt eine lebensgerechte und individuelle Gestaltung von Arbeitszeitmodellen und Arbeitszeiten an.

Reibungspunkte entstehen immer dann, wenn betriebliche Notwendigkeiten sich nicht oder nur schwer mit privaten Bedürfnissen und familiären Anforderungen in Einklang bringen lassen. Das kommt am häufigsten vor, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Auch ohne familiäre Verpflichtungen soll die Arbeitszeitgestaltung den Anforderungen von Beruf und Privatleben gleichermaßen gerecht werden.

6.1

Lebensgerechte & individuelle Arbeitszeitgestaltung – „Work-life-balance“

Die Universität fördert aus diesem Grunde flexible Arbeitszeitgestaltung, Teilzeitarbeit und Beurlaubung (z.B. Elternzeit). Damit werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage versetzt, Beruf, Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen und private Bedürfnisse besser miteinander in Einklang zu bringen.

Die Universität bemüht sich, ihre Arbeitsplätze in allen Bereichen und Funktionen möglichst so zu gestalten, dass eine gewünschte Reduzierung der Arbeitszeit oder Teilung eines Arbeitsplatzes möglich wird. Hierbei soll der Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen des Stellenplans und der organisatorischen Möglichkeiten der Universität ebenso berücksichtigt werden wie der individuelle Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit.

6.2

Vereinbarung über die Arbeitszeit

Bereits im Jahr 1999 konnten für die Universität flexible Arbeitszeitmodelle vereinbart werden. Die vereinbarten Modelle ermöglichen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern größere Flexibilitätsspielräume und erleichtern damit die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Diese Regelungen haben sich bewährt und sind inzwischen selbstverständlich geworden.

Information und Beratung

Die Inanspruchnahme einer familiengerechten Arbeitszeitgestaltung soll durch das Angebot entsprechender Information und Beratung durch die Universität gefördert werden. Frauen sollen über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeitverkürzung, über Beurlaubungs- und Rückkehrmöglichkeiten und Flexibilisierung informiert und beraten werden. Im Vordergrund steht hierbei auch die Beratung über mögliche Auswirkungen einer Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung auf die soziale Sicherung, insbesondere auf die Kranken- und Altersversorgung. Die wichtigsten Informationen sind in einem Leitfaden des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zusammengefasst. Dieser wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kostenlos durch das Personaldezernat zur Verfügung gestellt.

Die Universität versucht über geeignete organisatorische und personelle Maßnahmen sicher zu stellen, dass Teilzeitbeschäftigte trotz der Reduzierung ihrer Arbeitszeit die gleichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen haben wie Vollzeitbeschäftigte. Hierzu gehört auch die Berücksichtigung von individuellen Arbeitszeitmodellen bei der Terminierung von Sitzungen und Besprechungen.

Bei der zeitlichen Planung des Erholungsurlaubs sollen Wünsche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit betreuungsbedürftigen Kindern und familiären Pflegeaufgaben vorrangig berücksichtigt werden. Dies gilt besonders für die Gewährung von Erholungsurlaub in den Zeiten der Schulferien und für unaufschiebbare Aufgaben in der Familie.

Bedarfsgerechtes Betreuungsangebot

Umfang und zeitliche Lage der dienstlichen Verpflichtungen lassen sich jedoch nicht immer mit der Betreuung von Kindern in Einklang bringen. Auf dem Uni-Campus bzw. in der Nähe der Universität sind daher verschiedene Kinderbetreuungsstätten entstanden, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geeignete Angebote zur Betreuung der Kinder offerieren. Diese Möglichkeiten sollen in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden.

Eine besondere Bedeutung kommt hierbei den beiden folgenden Betreuungsangeboten zu:

6.3

6.4

Notfallbetreuung

Diese wichtige Spontanbetreuung ist durch die Uni-Leitung verstetigt worden und soll auch für die Zukunft gesichert werden.

Ferien

Angebote für Kinderfreizeiten in den Schulferien sind von der Frauenbeauftragten in Kooperation mit dem Verein für Hochschulsport bereits seit 2003 umgesetzt und inzwischen verstetigt worden. Während in den Oster- und Herbstferien jeweils 30 Kinder betreut werden können, stehen für die Sommerferien sogar 60 Betreuungsplätze zur Verfügung.

Das Personaldezernat berät Mütter und Väter auf Anfrage jederzeit über die Möglichkeiten der Kinderbetreuung an der Universität.

Tagungsbetreuung

Am Fachbereich 5 ist im GEO-Gebäude Raum 1420 ein Kinderzimmer eingerichtet worden. Kinder von 6 Monaten bis 12 Jahren können dort unter fachlicher Betreuung spielen.

Das Kinderzimmer kann bei Bedarf (z.B. während Dissertations- und Fachbereichskolloquien und außerplanmäßigen Lehrveranstaltungen oder während Tagungen und Workshops) benutzt werden.

Die Betreuung erfolgt durch ausgebildete Erzieherinnen, die an ihre Berufstätigkeit ein Studium anschließen. Die Fachkräfte werden durch studentische Hilfskräfte, die aus den Bereichen Erziehungswissenschaften, Psychologie, Sozialpädagogik oder ähnlichen Gebieten kommen, unterstützt.

Weitere Informationen unter:

www.frauenbeauftragte.uni-bremen.de
www.familie.uni-bremen.de

7. INTEGRATION VON BEURLAUBTEN

Die Universität will die Rückkehr und Integration von beurlaubten Frauen und Männern in die Universität gezielt fördern. Zur Förderung der Integration von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern wurden neue Methoden der vorlaufenden Abstimmung, Beratung und Förderung erfolgreich initiiert und umgesetzt.

Frühzeitige Einbeziehung in die Planung

Die Universität wird die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während ihrer Beurlaubung in ihre Planungen zur Organisations- und Personalentwicklung laufend einbeziehen. Um Beurlaubte besser über die Entwicklung in der Universität zu informieren, werden künftig jährlich entsprechende Informationsveranstaltungen angeboten. In diesem Rahmen können sich die MitarbeiterInnen über organisatorische Veränderungen, über neue Anforderungen sowie über künftige Einsatz- und Fördermöglichkeiten in der Universität informieren.

In jedem Fall prüft die Universität zu einem geeigneten Zeitpunkt - jedoch mindestens drei Monate vor Ablauf der Beurlaubung - in welchem Arbeitsbereich und Aufgabengebiet die aus der Beurlaubung zurückkehrenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt werden können. Die unmittelbare Zuweisung von Rückkehrerinnen zu den künftigen Arbeitsbereichen wird im Rahmen einer beim Kanzler angebundenen Arbeitsgruppe („AG Personalgleich“) unter Beteiligung der Interessenvertretungen sowie des Personal- und Organisationsdezernats abgestimmt. Seitens des Organisationsdezernats werden die Gespräche mit den Beurlaubten initiiert.

Die Rückkehr und Wiedereingliederung Beurlaubter soll durch vorbereitende Maßnahmen der ggfs. notwendigen (Anpassungs-) Qualifizierung, Beratung und frühzeitigen Aufbau von Kontakten zu möglichen Arbeitsbereichen in der Universität, die als künftiges Arbeitsfeld in Frage kommen, gefördert werden. Entsprechende Maßnahmen werden über die Personalgleichsgruppe zur Abstimmung eines bedarfsgerechten und fördernden Personaleinsatzes beim Kanzler initiiert.

Auch Urlaubs-/Krankheitsvertretungen sollen – wenn möglich – gezielt durch Beurlaubte übernommen werden. Hierüber können der Kontakt zu möglichen Arbeitsbereichen aufgebaut und gepflegt sowie auch Qualifikationen aufrechterhalten werden.

7.2

Qualifizierung

Die Universität berät die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt in Kenntnis persönlicher Qualifikationsprofile und ggfs. geäußerte Interessen über künftige berufliche Entwicklungs- und Einsatzmöglichkeiten in der Universität. Dies kann zu Vereinbarungen über eine Qualifizierung im Rahmen der Personalentwicklung mit entsprechenden Fördermaßnahmen führen.

Beurlaubten wird es auf Grund dieser individuellen Qualifizierungsberatung ermöglicht, während der Beurlaubung die berufliche Qualifikation zu erhalten und auch zu verbessern.

7.3

Information

Die Beurlaubten werden darüber informiert, dass in Abstimmung mit den Arbeitsbereichen der Universität auch während der Beurlaubung eine Übernahme von Arbeitsaufträgen (z.B. Urlaubsvertretungen) im rechtlich zulässigen Rahmen möglich ist.

Über die Veröffentlichung der vakanten Stellen auf der Internet-Seite der Universität oder durch telefonische Nachfrage können sich Beurlaubte jederzeit in Bezug auf bestehende Möglichkeiten einer Arbeitsaufnahme in der Universität informieren.

8. DIE FRAUENBEAUFTRAGTE

8.1

Rechte und Aufgaben



Rechte und Aufgaben der Frauenbeauftragten ergeben sich aus dem Landesgleichstellungsgesetz und aus der vom Rektor mit Schreiben vom 14.09.1993 in Kraft gesetzten „Verfahrensregelung zur Beteiligung der Frauenbeauftragten nach dem LGG an der Universität Bremen“.

Die Frauenbeauftragte (Foto: Monica Wehaus) ist nach dem LGG für Angelegenheiten und Maßnahmen der Frauengleichstellung im Dienstleistungsbereich der Universität zuständig.

Die Frauenbeauftragte wird sowohl bei Planungen als auch bei Entscheidungen der Universitätsleitung, insbesondere bei personellen, sozialen und organisatorischen Entscheidungen, gem. § 13 Abs. 1 LGG beratend beteiligt. Dies bezieht sich auch auf die Fachbereiche und die sonstigen Organisationseinheiten nach § 92 BremHG.

Für die rechtzeitige Information und Beteiligung der Frauenbeauftragten in Angelegenheiten der Frauenförderung sind gemäß Landesgleichstellungsgesetz jeweils die Universitätsleitung, Dekane oder die Leitungen sonstiger Organisationseinheiten verantwortlich. Sie sind verpflichtet, im Hinblick auf die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen die Beteiligung der Frauenbeauftragten durch die Dezernate, die Fachbereichsverwaltungen oder die Verwaltung sonstiger Organisationseinheiten zu gewährleisten.

Die Beteiligung der Frauenbeauftragten an personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ist auf den Vorgängen zu dokumentieren.

Ausstattung der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragte ist für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben von ihren hauptamtlichen Aufgaben in der Universität mit voller Stelle freigestellt.

Für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten wird ein Dienstzimmer mit der üblichen Ausstattung zur Verfügung gestellt. Die Kosten der Tätigkeit der Frauenbeauftragten werden durch die Universität getragen.

Beteiligungen

Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, an folgenden Dienstgesprächen und Arbeitsgruppensitzungen teilzunehmen und wird hierzu eingeladen:

- Monatsgespräche mit dem Personalrat
- AG Personalausgleich
- AG Bewertung
- Personalauswahlgremien/Vorstellungsgespräche
- Sitzungen zur Personal-, Fort- und Weiterbildungsplanung
- Arbeitskreise zur Umorganisation von Arbeitsabläufen und beim Einsatz technikunterstützter Informationsverarbeitung
- Sitzungen der betrieblichen Suchtkrankenhilfe
- AG Personalentwicklung

Weiterhin ist die Frauenbeauftragte berechtigt, zu fachlichen und zu dienstlichen Fragen eigene Arbeitskreise im erforderlichen Umfang einzurichten. Den betreffenden Mitarbeiterinnen der Universität wird die Teilnahme an den Arbeitskreisen während der Dienstzeit gestattet, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

9. VERÖFFENTLICHUNG

Der Frauenförderplan wird allen Mitarbeiterinnen und Vorgesetzten in der Universität durch das Organisationsdezernat zur Verfügung gestellt. Neueingestellten Mitarbeiterinnen wird dieser Frauenförderplan mit den bei einer Einstellung üblichen Unterlagen durch das Personaldezernat überreicht.

Darüber hinaus veranlasst das Organisationsdezernat die Veröffentlichung des Frauenförderplans auf der Homepage der Universität in geeigneter und umsetzbarer Form.

Weitere Informationen unter:

www.frauenbeauftragte.uni-bremen.de
www.uni-bremen.de/dezernat5

10. FORTSCHREIBUNG

Der Frauenförderplan soll 2017 fortgeschrieben werden.

IMPRESSUM

Herausgeber

Universität Bremen

Redaktion

Monica Wehaus, Frauenbeauftragte der Universität Bremen

Silke Rosiak, Dezernat 5

Dr. Martin Mehrrens, Kanzler

Henri Ohlmann, Dezernat 5

Druck

Druckerei der Universität Bremen

Auflage

1000 Stück

Stand

Februar 2014

