

Frauenförderplan für den Dienstleistungsbereich

(gem. Landesgleichstellungsgesetz Bremen)

für den Zeitraum vom 01.01.2014 – 31.12.2018

1 Präambel

Der vorliegende Frauenförderplan ist ein Instrument, um die Gleichstellung von Frau und Mann in der Hochschule für Künste Bremen im Dienstleistungsbereich zu verwirklichen. Es werden Handlungsfelder und Zielsetzungen der Frauenförderung beschrieben. Die Gleichstellung der Geschlechter ist als Querschnittsaufgabe integraler Bestandteil aller Handlungsfelder der Personalwirtschaft und MitarbeiterInnenförderung. Darüber hinaus werden die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und die Anerkennung unterschiedlicher sozialer Lebenssituationen als kulturelles Ziel der Organisationsentwicklung verankert.

Die benannten Ziele und Maßnahmen sind vor dem Hintergrund zunehmend enger finanzieller Handlungsspielräume entwickelt worden. Kanzler und Frauenbeauftragte sind sich darüber einig, dass Budgetkürzungen und die u. a. damit verbundene Tendenz zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen im Dienstleistungsbereich der HfK besonderer Sorgfalt in Bezug auf die Personalentwicklung und die Abwägung unterschiedlicher Gestaltungsinteressen bedürfen, um das Ziel der Frauenförderung nicht zu gefährden.

Der Frauenförderplan der HfK wird gemeinsam von der Frauenbeauftragte mit dem Kanzler erarbeitet und alle vier Jahre fortgeschrieben. Er ist allen Beschäftigten in geeigneter Form bekannt zu geben.

2 Maßnahmen zur Personalentwicklung

2.1 Allgemeine Grundsätze

2.1.1 Grundsätzlich steht der Kanzler in der Verantwortung und verpflichtet sich, eine vorausschauende und nachhaltige Personalentwicklung - mit dem Ziel die Gleichstellung von Frauen und Männern - zu betreiben. Transparenz und Nachvollziehbarkeit für alle Beteiligten sind dabei von besonderer Bedeutung.

2.1.2 Im Rahmen der Stellenplanung, der Ausschreibung von Stellen und nicht zuletzt bei der Fortschreibung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen wird grundsätzlich geprüft, wie darin den Grundsätzen der Gleichstellung und Frauenförderung bestmöglich entsprochen werden kann. In jedem Fall soll frühzeitig darauf hingewirkt werden, dass der Anteil von Frauen bei

Unterrepräsentanz und gleichwertiger Qualifikation in den jeweiligen Status- und Laufbahngruppen erhöht wird.

- 2.1.3 Jede Personalmaßnahme, einschließlich Höhergruppierungen und Beförderungen, wird explizit im Hinblick auf die Auswirkung auf das Geschlechterverhältnis im Dienstleistungsbereich überprüft.
- 2.1.4 Der Kanzler trägt für die Umsetzung der mit der Frauenbeauftragten abgestimmten Ziele und Maßnahmen der Frauenförderung die zentrale Verantwortung. Er hat ebenso dafür Sorge zu tragen, dass auch die mittlere Führungsebene sich die Ziele und Maßnahmen der Frauenförderung zu eigen macht und sich aktiv an ihrer Umsetzung beteiligt.
- 2.1.5 Wird der Planungshorizont - beispielsweise aus Haushaltsgründen - verändert, werden alle Möglichkeiten überprüft, dem Ziel der Frauenförderung unter den neuen Voraussetzungen bestmöglich Rechnung zu tragen.
- 2.1.6 Auf Basis jährlich aktualisierter Personalstrukturanalysen wird der Kanzler gemeinsam mit der Frauenbeauftragten neue qualitative Zielvorgaben zur Gleichstellung von Frau und Mann abstimmen.

2.2 Verfahren zur Stellenbesetzung und Personalauswahl

- 2.2.1 Personalauswahlverfahren sollen so gestaltet werden, dass Frauen gleiche Erfolgchancen haben.
- 2.2.2 Insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen werden Kompetenzen zu Fragen der Geschlechterverhältnisse vorausgesetzt.

2.3 Qualifikations- und Entwicklungschancen, Aufstiege und Beförderungen

- 2.3.1 Mit beruflicher Fort- und Weiterbildung soll die berufliche Mobilität von Frauen gefördert und unterstützt werden.
- 2.3.2 Bei vorliegender Unterrepräsentanz von Frauen auf den höheren Hierarchieebenen soll der berufliche Aufstieg von Frauen durch individuell gestaltete Entwicklungsstrategien gezielt gefördert werden. Hierzu sind geeignete Formen und Maßnahmen mit der Frauenbeauftragten abzustimmen. Die Umsetzung von Maßnahmen wird dokumentiert.
- 2.3.3 Mitarbeiterinnen, die über die erforderliche Qualifikation verfügen, werden bei Neu- und Umbesetzungen von höherwertigen Stellen entsprechend berücksichtigt.
- 2.3.4 Die Frauenbeauftragte erhält jährlich – jeweils zum 30.09. – einen nach Geschlecht differenzierten Bericht über die beantragten und stattgegebenen Höhergruppierungen und Beförderungen.
- 2.3.5 Bei der Fort- und Weiterbildung von Führungskräften sollen Fragen zu Geschlechterverhältnissen eine größere Bedeutung beigemessen werden.

Dieser Sensibilisierungsprozess soll durch obligatorische „Gender-Trainings“ unterstützt werden.

3 Kernbereiche der Gleichstellung

Im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter im Dienstleistungsbereich der HfK besteht aktuell weniger ein quantitativer (absolute Anzahl von Frauen und Männern) als vielmehr ein qualitativer Handlungsbedarf. Dabei gehen die akademische Selbstverwaltung und die Verwaltung Hand in Hand. Von entscheidender Bedeutung sind:

- Die derzeitige Besetzung der Hochschulleitung (Rektorat und Dekanate) mit sieben Männern und zwei Frauen entspricht nicht der Gleichstellung der Geschlechter.
- Die Leitungspositionen der Verwaltung – Dezernate, Referate und Fachbereichsverwaltungen (fünf Frauen und vier Männer) – stellt im Moment ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter dar.
- Eine weitere zentrale Herausforderung besteht durch die kontinuierlichen Kürzungen im Personalbudget.

3.1 Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung auf der mittleren Führungsebene

- 3.1.1 Auf der mittleren Führungsebene sind im Falle von Neubesetzungen bis zur Herstellung der Parität alle Möglichkeiten auszuschöpfen, qualifizierte Frauen für die zu besetzenden Positionen zu gewinnen.
- 3.1.2 Mitarbeiterinnen werden gezielt dazu motiviert, sich auf die Übernahme von Leitungsverantwortung vorzubereiten und sich entsprechend weiter zu qualifizieren.
- 3.1.3 Weiterhin werden die Dezernate angehalten, nach Möglichkeit vertikale Arbeitsteilung zu fördern und Mitarbeiterinnen ein größtmögliches Maß an Eigenverantwortung für ihre Arbeitsgebiete zu überlassen.
- 3.1.4 Der Kanzler wird zukünftig zudem die fachliche Expertise und berufliche Erfahrung von Mitarbeiterinnen in Entscheidungsprozessen noch stärker berücksichtigen und nutzen.

3.2 Umgang mit knappen Ressourcen und Planungsunsicherheit

Knappe Ressourcen erfordern grundsätzlich ein besonders sorgfältiges Vorgehen in Bezug auf den Personalentwicklungsplan und die Umsetzung von Gleichstellungszielen. Kanzler und Frauenbeauftragte sind sich darüber einig, dass die Ziele der Frauenförderung konsequent verfolgt werden, auch wenn dazu eine Umverteilung von Ressourcen erforderlich ist. Folgendes Vorgehen wird vereinbart:

- 3.2.1 In allen personalpolitischen Angelegenheiten, insbesondere bei Höhergruppierungen, Beförderungen, Neueinstellungen und Befristungen, sind die gleichstellungspolitischen Auswirkungen zu prüfen.
- 3.2.2 Die Frauenbeauftragte ist frühzeitig in alle Maßnahmen einzubeziehen, insbesondere bei Vorhaben, die Personalmittel binden.
- 3.2.3 Kanzler und Frauenbeauftragte erstellen halbjährlich eine Liste (in Rahmen der gemeinsamen Personalentwicklungssitzungen mit dem Personalrat) aller anzustrebenden Personalentwicklungsmaßnahmen mit kurz-, mittel- und langfristiger Perspektive. Diese Liste wird beidseitig unterschrieben und gilt somit als Protokoll.

3.3 Befristete Beschäftigungen

- 3.3.1 Die Gründe für die Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie die Voraussetzungen der Umwandlung in eine Dauerstellung (Ausschreibung erforderlich) oder eine erneute Befristung sind gegenüber der Frauenbeauftragten im Vorfeld vollständig darzulegen.
- 3.3.2 Unter Federführung des Dezernats 3 wird spätestens vier Monate vor Ende der Beschäftigung unter Beteiligung der Frauenbeauftragten ein Gespräch mit der Mitarbeiterin geführt. In diesem Gespräch wird a) entweder ein Angebot zur Fortsetzung der Beschäftigung unterbreitet (befristeter Arbeitsvertrag), b) die Möglichkeit einer Fortsetzung der Zusammenarbeit erörtert (Darstellung der Parameter die die Entscheidung beeinflussen) oder c) die Gründe für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses dargelegt. Die Entscheidung ist in jedem Fall zu begründen.
- 3.3.3 Sollte in dem Gespräch nach Absatz 3.3.2 kein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werden, wird die Mitarbeiterin darauf hingewiesen, dass sie sich unverzüglich bei der Bundesagentur für Arbeit als arbeitsuchend melden muss.
- 3.3.4 Im Falle der noch ausstehenden Entscheidung über die Fortsetzung der Zusammenarbeit (nach 3.3.2 b) wird ein weiteres Gespräch unter Federführung des Dezernats 3 miteinander verabredet. Dieses Gespräch muss spätestens 6 Wochen vor Ende des befristeten Vertrages stattfinden. In diesem Gespräch wird erneut die Möglichkeit einer Fortsetzung der Zusammenarbeit unter Darstellung der Entscheidungssituation erörtert.
- 3.3.5 Auch den befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen wird angeboten, zusammen mit den Vorgesetzten, dem Personalrat und der Frauenbeauftragten zu erörtern, ob und welche Qualifizierungsmöglichkeiten (auch im Hinblick auf mögliche Berufsperspektiven außerhalb der HfK) im Rahmen der gesetzlichen Regelungen für die einzelne befristet beschäftigte Mitarbeiterin bestehen.
- 3.3.6 Alle Regelungen dieses Absatzes gelten auch bei fremdfinanzierten Beschäftigten im Dienstleistungsbereich.

4 Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensführung

4.1 Arbeitszeit-Arbeitsorganisation

- 4.1.1 Beschäftigungsverhältnisse werden so gestaltet, dass die Wahrnehmung von Dienstaufgaben mit den sich aus privater Sorgeverantwortung ergebenden Verpflichtungen bestmöglich zu vereinbaren ist. Dieser Grundsatz wird für alle künftigen Arbeitszeitregelungen geltend gemacht
- 4.1.2 Bei Neuausschreibungen wird - wenn möglich - die Teilbarkeit von Stellen geprüft. Im Übrigen bemüht sich die HfK, Arbeitsplätze in allen Bereichen so zu gestalten, dass Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit und/oder auf Teilung eines Arbeitsplatzes (auch in vorübergehender Form) stattgegeben werden kann. Gemäß § 8.1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gilt dies insbesondere für Stellen des gehobenen und höheren Dienstes.
- 4.1.3 Der Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit soll im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten ebenso berücksichtigt werden wie der individuelle Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit.

4.2. Beurlaubung, Mutterschutz und Elternzeit

- 4.2.1 Die HfK will die Rückkehr und Integration von beurlaubten Frauen gezielt fördern.
- 4.2.2 Bei Antragstellung auf Teilzeitarbeit oder Beurlaubung und spätestens vier Monate vor Ablauf der Beurlaubung führt die oder der Vorgesetzte mit der Betroffenen ein persönliches Gespräch über die Rückkehr und ggf. Wiedereingliederung bzw. die Verlängerung der Teilzeitarbeit oder Beurlaubung. Anschließend erfolgt ein gleichartiges Gespräch mit der Vertretungskraft. Auf Wunsch der Beschäftigten kann die Frauenbeauftragte und/oder der Personalrat beteiligt werden.
- 4.2.3 Die Rückkehr und Wiedereingliederung beurlaubter Frauen wird durch vorbereitende Fort- und Weiterbildungen sowie durch organisierte Einarbeitung unterstützt.

4.3. Kinderbetreuung

Die HfK strebt an, nach ihren Möglichkeiten auch weiterhin für die Kinder unter 3 Jahren (U3) der Beschäftigten, ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot beider Standorte Dechanatstraße und Speicher XI 8 bereitzustellen.

5. Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Mobbing

- 5.1 In Fällen von sexueller Belästigung in der HfK greift:

- das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (§ 3), BGBl 2006 Teil I Nr. 39 v. 17.08.2006, 1897
 - die Dienstanweisung des Senats zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz vom 23. März 1993 (Amtsblatt S.223)
 - die hauseigene Antidiskriminierungsrichtlinie
- 5.2 Weiterbildung zum Thema (geschlechtsspezifische) Diskriminierung ist für alle leitenden MitarbeiterInnen obligatorisch. Über entsprechende Angebote informieren das Dezernat 3 und die Frauenbeauftragte regelmäßig.

6 Frauenbeauftragte

- 6.1 Die Frauenbeauftragte fungiert als Korrektiv, d. h. es ist ihre Aufgabe zu prüfen, ob den Maßgaben des Landesgleichstellungsgesetzes Genüge getan wird, und zugleich als Promotorin, um „den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern“ (§13 LGG). Um dieser Aufgabe ordnungsgemäß nachkommen zu können, sind folgende Voraussetzungen vom Kanzler zu erfüllen:
- 6.1.1 Die Frauenbeauftragte muss frühzeitig, laut Gesetz noch vor dem Personalrat, vom Kanzler sowohl bei der Planung als auch bei der Entscheidung über personelle, soziale und organisatorische Maßnahmen informiert werden. Frühzeitig bedeutet dabei, dass eventuelle Einwände, alternative Vorschläge oder Ergänzungen der Frauenbeauftragten noch in der Planung und Entscheidungsfindung berücksichtigt werden können und eine Maßnahme nicht bereits soweit vorangetrieben wurde, dass daraus hervorgehende Sachzwänge und Verbindlichkeiten eine Intervention der Frauenbeauftragten erschweren.
- 6.1.2 Die Frauenbeauftragte ist im erforderlichen Umfang von ihren regelmäßigen Dienstaufgaben zu entlasten und angemessen in ihrem Amt zu unterstützen. Diese Unterstützung umfasst die Bereitstellung von Räumlichkeiten und Sachmitteln und die Übernahme der Kosten, die durch die Wahrnehmung des Amtes entstehen.
- 6.1.3 Die Frauenbeauftragte bekommt auf Anfrage alle erforderlichen Daten zur Beschäftigungsstruktur im Dienstleistungsbereich und erhält Einblick im Personalentwicklungsplan.
- 6.1.4 Der Frauenbeauftragten ist die Teilnahme an entsprechenden Schulungs- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen. Zudem wird der Frauenbeauftragten personelle Unterstützung sowohl für administrative Tätigkeiten als auch zur fachlichen Beratung zur Verfügung gestellt. Diese

Unterstützung kommt zugleich auch den Frauenbeauftragten nach BremHG zu.

- 6.1.5 Der Frauenbeauftragten ist die Teilnahme an Personalgesprächen und in der monatlichen Kanzlerrunde zu gewähren.
- 6.1.6 Wird die Frauenbeauftragte durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, gilt die Mehrbeanspruchung als Leistung von Mehrarbeit oder Überstunden (§ 15, Abs. 4 LGG).
- 6.1.7 Um eine kontinuierliche Erfüllung der Amtsaufgaben der Frauenbeauftragten zu gewährleisten, sind die o. g. Voraussetzungen auch für eine zukünftige Stellvertreterin geltend zu machen. Der Stellvertreterin muss es möglich sein, im Vertretungsfall die Funktion der Frauenbeauftragten wahrzunehmen. Sie wird regelmäßig durch die Frauenbeauftragte informiert und ihr wird vom Kanzler die Gelegenheit gegeben, sich neben ihren Dienstaufgaben mit den laufenden Angelegenheiten der Frauenbeauftragten vertraut zu machen.

7 Geltungszeitraum

Dieser Frauenförderplan gilt für den Zeitraum vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2018. Bis zum 30.09.2018 beraten Kanzler und Frauenbeauftragte abschließend über die Fortschreibung bzw. Neufassung dieses Frauenförderplans.

Bremen, den 03.12.13

gez. M. Wortmann
-Kanzler-

Bremen, den 03.12.13

gez. D. Schmidt
- Frauenbeauftragte nach LGG-