



frauenbeauftragte  
**büro feminine**

**Frauenförderplan der Hochschule Bremerhaven  
gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG)**

# Inhaltsverzeichnis

A. Vorwort

B. Grundlagen

C. Zentrale Themen

- I. Teilzeitbeschäftigung
- II. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- III. Besetzung von Stellen
- IV. Ausbildungsplätze
- V. Führungskräfte
- VI. Personalentwicklung

D. Die Frauenbeauftragte nach LGG

- VII. Die Wahl der Frauenbeauftragten
- VIII. Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten

E. Unsere Ziele bis 2017

F. Daten und Fakten

## **A. Vorwort**

Seit dem Jahr 1990 gibt es das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz). Zur Umsetzung der darin verankerten Grundlagen und notwendiger individueller Zielsetzungen werden in allen Dienststellen des Landes Frauenförderpläne erstellt. Die hier vorliegende Neufassung für die Hochschule Bremerhaven wurde grundlegend neu konzipiert und gegenüber dem bisher gültigen Frauenförderplan deutlich erweitert. Der hiermit neu gefasste Frauenförderplan wird vier Jahre nach in Kraft treten fortgeschrieben.

Die bereits in den letzten Jahren durchgeführten Maßnahmen zur Frauenförderung, dazu gehört nicht zuletzt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, werden hier konsequent fortgeschrieben. Unter anderem erhielt die Hochschule Bremerhaven im Jahr 2011 zum zweiten Mal das Auditzertifikat als „familiengerechte Hochschule“.

Die Frauenbeauftragte und die Dienststelle haben diesen Frauenförderplan gemeinsam entwickelt und beabsichtigen seine Umsetzung in der gewohnt vertrauensvollen und produktiven Zusammenarbeit.

Dieser Frauenförderplan gilt für den Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals der Hochschule und entwickelt dafür möglichst zielgerichtete Maßnahmen. Für den Bereich des wissenschaftlichen Personals gelten die Frauenförderungsrichtlinien nach Bremischem Hochschulgesetz.

Die Erstellung dieses Frauenförderplans erfolgte durch eine Arbeitsgruppe, in der folgende Personen mitgewirkt haben:

- Sandra Gulde, Frauenbeauftragte gem. Landesgleichstellungsgesetz
- Carmen Gose, Stellvertretende Frauenbeauftragte gem. Landesgleichstellungsgesetz
- Antje Wächter, Frauenbüro der Hochschule Bremerhaven
- Karsten Gerlof, Kanzler der Hochschule Bremerhaven

## **B. Grundlagen**

Die Grundlagen des Frauenförderplans der Hochschule Bremerhaven sind

- das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 20. November 1990
- der behörden-/dienststellenübergreifende Frauenförderplan gem. § 6 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 24.11.1998
- das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBefrG) Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), zuletzt geändert durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854).
- Das „audit familiengerechte hochschule“, Zertifikat der Re-Auditierung vom 25.08.2011

## **C. Zentrale Themen**

Die Hochschule Bremerhaven ist eine Einrichtung des Landes Bremen mit derzeit rund 175 Bediensteten. Zentrale Aufgabe der Hochschule Bremerhaven ist die Ausbildung von Studierenden. Die Zahl der Studierenden ist in den letzten Jahren stark gewachsen, auf heute fast 3.000.

Eine Besonderheit gegenüber anderen Dienststellen des Landes ist, dass das Personal einer Hochschule sich aus unterschiedlichen Gruppen mit sehr unterschiedlichen Aufgaben zusammensetzt, z.B. Professorinnen und Professoren, Lehrkräfte, Technische Angestellte, Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, Projektbeschäftigte. Zusätzlich zu den Bediensteten tragen auch Lehrbeauftragte wesentlich zur Erfüllung der Hochschulaufgaben bei. Maßnahmen zur Frauenförderung müssen häufig so gestaltet werden, dass sie sich an mehrere dieser Gruppen gleichzeitig richten, auch wenn dieser Frauenförderplan sich vor allem auf die Hochschulverwaltung, die Technischen Dienste und einen Teil der Bediensteten in den Laboren bezieht. Insgesamt sind dies derzeit ca. 65 Bedienstete (ca. 50 Vollzeitäquivalente).

Diese vergleichsweise geringe Zahl an Bediensteten hat den Vorteil der engen Kommunikationsmöglichkeit untereinander, insbesondere auch zwischen Frauenbeauftragten und Hochschulleitung. Eine geringe Zahl von Bediensteten stellt jedoch auch besondere Herausforderungen, beispielsweise bei flexiblen Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung, bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bei vakanten Stellen, in Vertretungsfällen oder bei den Möglichkeiten der Personalentwicklung. Häufig müssen im Zusammenwirken zwischen Frauenbeauftragter und Dienststelle individuelle Lösungen gefunden werden, die gleichermaßen im Sinne der Bediensteten und der betrieblichen Notwendigkeiten sind.

## **I. Teilzeitbeschäftigung**

Im Bereich der Verwaltung und der Technischen Dienste sind derzeit ca. 45% der Bediensteten teilzeitbeschäftigt.

Die Hochschule Bremerhaven gestaltet nach Möglichkeit Arbeitsplätze so, dass Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit oder Teilung eines Arbeitsplatzes stattgegeben werden kann. Dies gilt auch für die Leitungsfunktionen auf allen Ebenen.

Die Hochschule Bremerhaven 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. Instrumente sind dabei beispielsweise Fortbildung (die Personalstelle informiert regelmäßig über das bremische Fortbildungsprogramm), die Bildung von Mischarbeitsplätzen, Teambildung, die Besetzung einer Vollzeitstelle mit zwei Teilzeitbeschäftigten u. Ä.

Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit zur Weiterbildung und Höherqualifizierung sollen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten genehmigt werden.

Die Dienststelle kommt dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten nach Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit u.a. auch in zeitlich befristeten Vertretungsfällen im Rahmen der Möglichkeiten und Personalbedarfe nach. Dies hat Priorität gegenüber Arbeitnehmerüberlassungen und der Neueinstellung geringfügig Beschäftigter.

Bei der Besetzung eines freiwerdenden oder neu geschaffenen Arbeitsplatzes ist eine Teilzeitbeschäftigte/ein Teilzeitbeschäftigter mit Aufstockungswunsch bei gleicher Qualifikation gemäß §9 TzBefrG bevorzugt zu berücksichtigen. Zitat: „Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.“

Um Aufstockungswünsche berücksichtigen zu können, werden teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu ermutigt, ihre Aufstockungswünsche der Dienststelle schriftlich bekannt zu geben. Von der Personalstelle wird eine Liste der Beschäftigten mit Aufstockungswünschen erstellt, die auch der Frauenbeauftragten regelmäßig zur Verfügung gestellt wird.

Weitere Informationen zur Teilzeitbeschäftigung an der Hochschule Bremerhaven finden sich im Datenteil (Abschnitt F).

## **II. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Hochschule Bremerhaven strebt eine lebensgerechte und individuelle Gestaltung der Arbeit an. Dabei spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine zentrale Rolle. Reibungspunkte entstehen immer dann, wenn betriebliche Notwendigkeiten sich nicht oder nur schwer mit privaten Bedürfnissen und familiären Anforderungen in Einklang bringen lassen.

## ***audit familiengerechte hochschule***

Das *audit familiengerechte hochschule* führt zu einem bundesweit anerkannten Zertifikat bei Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Jahr 2008 wurde die Hochschule Bremerhaven erstmalig als familiengerechte Hochschule ausgezeichnet. Nach 3 Jahren erfolgte im August 2011 die Re-Auditierung.

Ziel des *audit familiengerechte hochschule* an der Hochschule Bremerhaven ist es, für alle Hochschulangehörigen das Thema Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie als Selbstverständlichkeit in der Hochschulkultur zu verankern. In der Auditierung soll deutlich werden, dass fürsorglich mit den Beschäftigten und Studierenden umgegangen wird, auch um so eine erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit und Zufriedenheit der Studierenden zu erreichen. Dies entspricht dem Grundsatz des Respekts und der Anerkennung untereinander, der im Leitbild der Hochschule formuliert ist. In einer positiven Atmosphäre sollen alle Hochschulangehörigen im Umgang miteinander dazu ermutigt werden, ihre Ideen und neuen Anregungen einzubringen, um die Innovationskraft der Hochschule Bremerhaven weiterzuentwickeln.

Die Frauenbeauftragten wirken am *audit familiengerechte hochschule* mit und unterstützen die darin verankerten Ziele und Maßnahmen.

Gremiensitzungen finden vormittags und nach Möglichkeit außerhalb der Schulferien statt, damit auch Teilzeitbeschäftigte die Möglichkeit zur Teilnahme erhalten.

Die Personalstelle unterrichtet Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern bei der Einstellung bzw. bei der Geburt eines Kindes darüber, welche Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen; das beinhaltet u. a. Informationen über rechtliche und/oder tarifvertragliche Regelungen über Arbeitszeitverkürzung, Beurlaubungs- und Rückkehrmöglichkeiten (einschließlich Auswirkung auf die Sozialversicherung/Versorgung).

Bei der Urlaubsplanung werden die Bedürfnisse von Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern (Kindergarten-, Schulferien) und familiären Pflegeaufgaben möglichst vorrangig berücksichtigt. Beiden Gruppen wird unter Beachtung der dienstlichen Belange und im Rahmen der Dienstvereinbarung zur Gleitenden Arbeitszeit der Hochschule Bremerhaven ermöglicht, ihre Arbeitszeit auf diese Erfordernisse auszurichten.

Die Dienststelle stellt eine ausgewogene Umverteilung der während der Mutterschutzfrist anfallenden Arbeiten sicher.

Beantragt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine Freistellung aus familiären Gründen, wird dies unter Beachtung der dienstlichen Belange genehmigt. Über diese Beurlaubung wird die Frauenbeauftragte informiert. Nach Wegfall der familiären Gründe bemüht sich die Dienststelle die Wünsche bezüglich des Tätigkeitsbereiches der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu berücksichtigen.

Die Hochschule Bremerhaven bietet Beurlaubten im Sinne von §10(1) LGG zeitlich befristete Beschäftigungsmöglichkeiten an. Urlaubs-/Krankheitsvertretungen sollen, wenn möglich, gezielt durch Beurlaubte übernommen werden. Hierüber kann deren Kontakt zu möglichen Arbeitsbereichen nach der Beurlaubungsphase aufgebaut und gepflegt werden.

Die Hochschule Bremerhaven wird die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während der Beurlaubung in ihren Planungen zur Organisations- und Personalentwicklung laufend berücksichtigen. Um Beurlaubte besser über die Entwicklung an der Hochschule Bremerhaven in Kenntnis zu setzen, wird regelmäßig Kontakt mit den Beurlaubten gehalten; dabei wird auch von der Mitwirkung der beurlaubten Person ausgegangen.

In jedem Einzelfall prüft die Hochschule Bremerhaven zu einem geeigneten Zeitpunkt, jedoch mindestens drei Monate vor Ablauf der Beurlaubung, in welchem Arbeitsbereich und Aufgabengebiet die aus der Beurlaubung zurückkehrenden Bediensteten eingesetzt werden können. Hierzu werden von Seiten der Personalstelle in Zusammenarbeit mit der Fachvorgesetzten/dem Fachvorgesetzten Gespräche mit den Beurlaubten gesucht.

Die Rückkehr und Wiedereingliederung Beurlaubter soll durch vorbereitende Maßnahmen der ggf. notwendigen (Anpassungs-) Qualifikation, Beratung und durch frühzeitigen Aufbau von Kontakten zu Arbeitsbereichen in der Hochschule Bremerhaven, die als künftiges Arbeitsfeld in Frage kommen, gefördert werden. Auch während der Beurlaubung können Beschäftigte an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Aber auch ohne familiäre Verpflichtungen soll die Arbeitszeitgestaltung den Anforderungen von Beruf und Privatleben gleichermaßen gerecht werden. Hierzu wird u.a. auf die Dienstvereinbarung zur Gleitenden Arbeitszeit verwiesen.

### **III. Besetzung von Stellen**

#### **Bewerbungsverfahren**

In Auswahlgremien ist möglichst auf eine paritätische Zusammensetzung der Gremienmitglieder mit Frauen und Männern zu achten.

Für eine transparente und ordnungsgemäße Personalauswahlentscheidung sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

#### **Vor bzw. bei Ausschreibung einer Stelle:**

- Die Dienststelle erstellt ein Aufgaben- und Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle (Aufgaben auf dem Arbeitsplatz, Feststellung der notwendigen Formalqualifikation, das heißt erforderliche Ausbildung, weitere Mindestqualifikationserfordernisse, Fachwissen, Berufserfahrung, sonstige Eignungsmerkmale).
- Die Personalstelle fordert Frauen mit der erforderlichen Formalqualifikation gezielt zu Bewerbungen auf.
- Es ist festzustellen, ob die zu besetzende Stelle gemäß §4 LGG (d.h. im betreffenden Bereich sind Frauen unterrepräsentiert) bevorzugt mit einer Frau zu besetzen ist.
- Bei Unterrepräsentanz im betreffenden Bereich wird folgende Formulierung in den Ausschreibungstext aufgenommen: „Um die Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich abzubauen, werden Frauen mit gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers

liegende Gründe überwiegen. Frauen werden deshalb ausdrücklich aufgefordert sich zu bewerben.“

- Eignung und Befähigung für eine zu besetzende Stelle sind nicht nur fachliche Qualifikation und Berufserfahrung, sondern auch persönlichkeitsbezogene Eigenschaften, die eine geringere fachliche Erfahrung aufwiegen können. Dies sind insbesondere Kompetenzen, die durch Familienarbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeiten erworben wurden und vorteilhaft für die zu besetzende Stelle wären. Als grundlegendes Anforderungsprofil in Stellenausschreibungen sollen soziale Kompetenzen aufgenommen werden. Hierzu zählen u.a. Selbstständigkeit, Eigeninitiative, Teamfähigkeit und Belastbarkeit.
- Bei der Ausschreibung von Vollzeitstellen wird auf die Teilbarkeit oder Nichtteilbarkeit hingewiesen, damit sich Interessentinnen und Interessenten für Halbtagsstellen ebenfalls bewerben können („Die Stelle ist teilzeitgeeignet.“). Grundsätzlich ist jede Position auch in Teilzeittätigkeit wahrnehmbar. Ausnahmen sind gegenüber der Frauenbeauftragten besonders zu begründen.
- Die Ausschreibung entsprechender Stellen soll möglichst auch in Foren erfolgen, die insbesondere von Frauen genutzt werden (Bsp. Verband Deutscher Ingenieurinnen). Das Frauenbüro unterstützt die Personalstelle bei der Ausschreibung von Stellen in geeigneten Foren.

#### **Vorbereitung des Personalauswahlverfahrens durch das Auswahlgremium:**

- Das Auswahlgremium legt fest, nach welchen Kriterien im Auswahlverfahren die Eignung der Bewerber und Bewerberinnen festgestellt werden soll: Bewerbungsunterlagen mit Zeugnissen, bisherige Leistungsbeurteilungen, Testverfahren.
- Das Auswahlgremium legt im Voraus die Gewichtung der Kriterien fest, die das Anforderungsprofil enthält.
- Zu Vorstellungsgesprächen sind bei vergleichbarer Qualifikation nach Möglichkeit die gleiche Anzahl Frauen wie Männer einzuladen.
- Die Frauenbeauftragte hat ein eigenes Vorschlagsrecht für die Einladung zum Auswahlgespräch.
- Bei Auszubildenden, die ihre gesamte Lehrzeit an der Hochschule Bremerhaven verbringen, ist darauf zu achten, dass bei Unterrepräsentanz von Frauen und bei geringer Anzahl geeigneter Bewerberinnen alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind.

#### **Auswahl:**

- In Vorstellungsgesprächen sollen alle Bewerberinnen und Bewerber in etwa zu den gleichen Themenbereichen und Fragestellungen befragt werden.
- Von einer AG unter Beteiligung der Personalstelle soll eine Handreichung erstellt werden, in der Fragen zu sozialen Kompetenzen vorgeschlagen werden, wie z.B. Team-, Kommunikations-, Kompromiss- und Kritikfähigkeit.

- Das Auswahlgremium nimmt im Anschluss an die Gespräche eine gemeinsame Auswertung vor.

Die Informationen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule Bremerhaven sollen Schritt für Schritt besser aufgearbeitet werden, um den neuen Kolleginnen und Kollegen alle notwendigen Informationen zu geben. Auch die Frauenbeauftragte und das Frauenbüro können dazu Informationen beitragen.

#### **IV. Ausbildungsplätze**

Im Rahmen der betrieblichen Ausbildung bietet die Hochschule Bremerhaven nach ihren Möglichkeiten regelmäßig Ausbildungsplätze im bremischen Verbund an. Dazu arbeitet die Personalstelle mit dem Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) Bremen erfolgreich zusammen. Diese Zusammenarbeit soll bestehen bleiben.

Im Rahmen der Aktivitäten zur Gewinnung von Studieninteressierten lädt die Hochschule Bremerhaven Schulklassen und –kurse verschiedener Altersstufen in Labore und Vorlesungen ein. Zum Angebot der Kontaktstelle Schule-Hochschule gehören Informationsveranstaltungen, Hochschulführungen und Laborprojekte, die direkt auf die individuellen Wünsche und Interessen von Schülerinnen und Schülern und Lehrkräften zugeschnitten werden. Darüber hinaus organisiert sie eine Reihe jährlich wiederkehrender Aktionen und Programme, die mittlerweile zu einer festen Institution in der Bremerhavener Bildungslandschaft geworden sind. Dadurch öffnet sich die Hochschule für Studieninteressierte, aber auch für Schülerinnen und Schüler, die sich für einen betrieblichen Ausbildungsplatz interessieren.

Beim Bremer Girls Day (in Niedersachsen Zukunftstag) öffnet die Hochschule Bremerhaven ihre Türen für Mädchen und Jungen der Klassen 5 bis 10. Hier werden Schülerinnen und Schüler auf Studienmöglichkeiten und Möglichkeiten zur betrieblichen Ausbildung an der Hochschule Bremerhaven aufmerksam gemacht. Die Veranstaltung findet getrennt für Mädchen und Jungen statt.

#### **V. Führungskräfte**

Das Anforderungsprofil bei Besetzungsverfahren für Leitungspositionen wird durch den Punkt Genderkompetenz vervollständigt.

Durch gezielte Fortbildungen im Bereich Führung möchte die Hochschule Bremerhaven Mitarbeiterinnen bei der Übernahme von Führungsaufgaben unterstützen und dahingehend fördern.

Die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen zu den Themen Gleichstellung, Vereinbarkeit Beruf und Familie, Verbot sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz ist erwünscht. Vom Frauenbüro wird ein Verteiler erstellt, an den regelmäßig Informationen über geeignete Schulungen versandt werden.

## **VI. Personalentwicklung**

Ein Personalentwicklungsplan wird erstellt. Darin werden u.a. berücksichtigt:

- Beurlaubte
- Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte
- Höherqualifizierungsmaßnahmen
- und Schaffung von Ausbildungsplätzen in technischen und kaufmännischen Bereichen

Die Hochschule Bremerhaven fördert die Mitarbeiterinnen, die für künftig freiwerdende Stellen in Frage kommen können, durch Qualifizierungsmaßnahmen und/oder Übertragung besonderer Aufgaben. In Bereichen, in denen Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind (siehe F: Daten/Fakten) sollen Frauen im Rahmen der Personalentwicklung gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereitet werden.

## **D. Die Frauenbeauftragte nach LGG**

### **VII. Die Wahl zur Frauenbeauftragten**

Die Wahl erfolgt nach den im LGG festgeschriebenen Verfahren und Richtlinien.

Vor der Wahl zur Frauenbeauftragten wird das Rektorat den für die Wahrnehmung des Amtes gewährten Freistellungsumfang bekannt geben. Dieser ist im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) erläutert.

### **VIII. Rechte und Pflichten**

Die Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten ergeben sich aus dem Bremer Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

Die Frauenbeauftragte leistet ihre Aufgabe im Rahmen des Ehrenamtes. Im Bedarfsfall (z.B. Wahrnehmung von Terminen) tritt die allgemeine Vertretungsregelung am Arbeitsplatz ein.

Die Frauenbeauftragte ist zuständig für Angelegenheiten und Maßnahmen der Frauengleichstellung im Geltungsbereich des LGG an der Hochschule Bremerhaven. Sie wird sowohl bei Planungen als auch bei Entscheidungen, insbesondere bei personellen, sozialen und organisatorischen Belangen, beratend tätig.

Gemäß § 13 Abs. 1 LGG ist die rechtzeitige Information und Beteiligung der Frauenbeauftragten zu gewährleisten.

Die Frauenbeauftragte hat das Recht, an den wöchentlichen Personalratssitzungen und Monatsgesprächen mit dem Kanzler/der Kanzlerin teilzunehmen und wird rechtzeitig über diese Termine informiert.

Zu folgenden Dienstgesprächen/Arbeitsgruppensitzungen werden die Frauenbeauftragten u. a. eingeladen:

- Dienstbesprechungen und sonstigen Projektgruppen, sofern die Themen die Aufgabe der Frauenbeauftragten berühren,
- Personalauswahlgremien/Vorstellungsgespräche, auch dann, wenn sich ausschließlich Männer beworben haben,
- Sitzungen zu Personal-, Fort- und Weiterbildungsplanungen,
- Arbeitskreise zur Umorganisation von Arbeitsabläufen,
- Sitzungen des Akademischen Senats,
- erweiterte Rektoratssitzung.

Bei Widersprüchen gem. §13 Abs. 2 und 3 LGG informiert die Dienststelle die Frauenbeauftragte über die senatorische Entscheidung, bevor sie dem Personalrat die Angelegenheit zur Mitbestimmung zuleitet.

Die Frauenbeauftragte kann in gegenseitigem Einvernehmen der Vertreterin Aufgaben mit der dazugehörigen Unterschriftenberechtigung übertragen, sofern eine vertrauensvolle Zusammenarbeit gewährleistet ist. In einem solchen Fall wird die vom Rektorat gewährte Freistellung entsprechend der Aufgabenverteilung zwischen Frauenbeauftragter und stellvertretender Frauenbeauftragter aufgeteilt.

Die Frauenbeauftragten vertreten sich gegenseitig in den jeweils zugeordneten Verantwortungsbereichen. Die stellvertretende Frauenbeauftragte erhält ebenfalls die Einladungen zu den entsprechenden Sitzungen und Veranstaltungen.

Die Stellvertreterin der Frauenbeauftragten hat den gleichen Anspruch auf angemessene Schulungsmaßnahmen und regelmäßige Teilnahme an frauenspezifischen Arbeitskreisen.

## **E. Unsere Ziele bis 2017**

- Gem. § 6 LGG wird in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt.
- Der hohe Frauenanteil in Führungspositionen der Verwaltung soll erhalten bleiben.
- Ein Personalentwicklungskonzept mit Zeit- und Zielvorgaben wird bis Ende 2015 erstellt. In diesem Rahmen werden Soll-Zahlen erarbeitet. Ein Schwerpunkt dieses Konzepts wird das Thema Frauenförderung sein. Dabei wird u.a. berücksichtigt, dass Frauen gezielt gefördert werden und dadurch eine Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe erlangen können.
- Ausbildungsplätze im technischen und kaufmännischen Bereich sollen kontinuierlich angeboten werden.
- Das *audit familiengerechte hochschule* wird fortgeführt.
- Durch den Kanzler und die Frauenbeauftragte findet 2015 eine Zwischenevaluation dieses Frauenförderplans statt.

**Bremerhaven, den 26. Juni 2013**

Karsten Gerlof  
Kanzler der Hochschule Bremerhaven

Sandra Gulde  
Frauenbeauftragte gem. Landesgleichstellungsgesetz

Personalrat der Hochschule Bremerhaven  
vertreten durch die Vorsitzende  
Antje Mües

## F. Daten und Fakten

Personal-Zeitreihen

Stand jeweils 01.12. des Jahres

### Auswertung nach Personen (Köpfe)

(Arbeitsverhältnisse nach Bediensteten unabhängig von deren vertragl. Arbeitszeit)

#### Verwaltung\*) Köpfe

\*) incl. Stabsstellen, ZBRV, Gebäudemanagement

Entgeltgruppen nach TV-L, TVÖD & Besoldungsgruppen nach BremBesO	Geschlecht	2011	2012	Veränderung zum Vorjahr in %
geringfügig Beschäftigte	m	1	1	0%
	w	7	5	-29%
2-6	m	3	4	33%
	w	12	14	17%
7-9	m	4	3	-25%
	w	12	20	67%
10-14	m	8	10	25%
	w	8	7	-13%

#### Rektorat (Köpfe)

Besoldungs-gruppe	Geschlecht	2011	2012	Veränderung zum Vorjahr in %
W2	m	3	3	0%
	w	0	0	0%
W3	m	1	1	0%
	w	0	0	0%

#### Übersicht Verwaltung\*) Köpfe

\*) incl. Stabsstellen, ZBRV, Gebäudemanagement

Geschlecht	2011	2012	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Vorjahr in Prozentpunkten
m	16	18	13%	
w	39	46	18%	
insgesamt	55	64	16%	
<b>Frauenquote</b>	<b>70,91%</b>	<b>71,88%</b>		<b>0,97%</b>

### Auswertung nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

(VZÄ = Anteil der vertragl. Arbeitszeit einer/s Bediensteten bezogen auf eine Vollzeitstelle (Vollzeitstelle = 1))

#### Verwaltung\*) VZÄ

\*) incl. Stabsstellen, ZBRV, Gebäudemanagement

Entgeltgruppen nach TV-L, TVÖD & Besoldungsgruppen nach BremBesO	Geschlecht	2011	2012	Veränderung zum Vorjahr in %
geringfügig Beschäftigte	m	0,26	0,26	0%
	w	1,51	1,00	-34%
2-6	m	2,25	3,34	48%
	w	8,58	10,01	17%
7-9	m	4,00	3,00	-25%
	w	9,97	15,22	53%
10-14	m	7,50	9,50	27%
	w	5,75	5,04	-12%

#### Rektorat (VZÄ)

Besoldungs-gruppe	Geschlecht	2011	2012	Veränderung zum Vorjahr in %
W2	m	3,00	3,00	0%
	w	0,00	0,00	0%
W3	m	1,00	1,00	0%
	w	0,00	0,00	0%

#### Übersicht Verwaltung\*) VZÄ

\*) incl. Stabsstellen, ZBRV, Gebäudemanagement

Geschlecht	2011	2012	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Vorjahr in Prozentpunkten
m	14,01	16,10	15%	
w	25,81	31,27	21%	
insgesamt	40	47	19%	
<b>Frauenquote</b>	<b>64,82%</b>	<b>66,01%</b>		<b>1,20%</b>

### Teilzeitquote Verwaltung\*)

\*) incl. Stabsstellen, ZBRV, Gebäudemanagement

	2011			2012			Veränderung zum Vorjahr in %			Veränderung zum Vorjahr in Prozentpunkten
	Köpfe insgesamt	davon Teilzeit	Teilzeitquote	Köpfe insgesamt	davon Teilzeit	Teilzeitquote	Köpfe insgesamt	davon Teilzeit	Teilzeitquote	
m	16	3	<b>18,75%</b>	18	4	<b>22,22%</b>	13%	33%	3,47%	
w	39	24	<b>61,54%</b>	46	29	<b>63,04%</b>	18%	21%	1,51%	
<b>insgesamt</b>	<b>55</b>	<b>27</b>	<b>49,09%</b>	<b>64</b>	<b>33</b>	<b>51,56%</b>	<b>16%</b>	<b>22%</b>	<b>2,47%</b>	

### Technische Angestellte Köpfe

Entgeltgruppen nach TV-L	Geschlecht	2011	2012	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Vorjahr in Prozentpunkten
10-12	m	29	30	3%	
	w	14	12	-14%	
	<b>insgesamt</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>-2%</b>	
	<b>Frauenquote</b>	<b>32,56%</b>	<b>28,57%</b>		<b>-3,99%</b>

### Technische Angestellte VZÄ

Entgeltgruppen nach TV-L	Geschlecht	2011	2012	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Vorjahr in Prozentpunkten
10-12	m	28,00	27,00	-4%	
	w	9,55	8,91	-7%	
	<b>insgesamt</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>-4%</b>	
	<b>Frauenquote</b>	<b>25,43%</b>	<b>24,81%</b>		<b>-0,62%</b>

### Teilzeitquote Technische Angestellte

	2011			2012			Veränderung zum Vorjahr in %			Veränderung zum Vorjahr in Prozentpunkten
	Köpfe insgesamt	davon Teilzeit	Teilzeitquote	Köpfe insgesamt	davon Teilzeit	Teilzeitquote	Köpfe insgesamt	davon Teilzeit	Teilzeitquote	
m	29	2	<b>6,90%</b>	30	5	<b>16,67%</b>	3%	150%	9,77%	
w	14	11	<b>78,57%</b>	12	8	<b>66,67%</b>	-14%	-27%	-11,90%	
<b>insgesamt</b>	<b>43</b>	<b>13</b>	<b>30,23%</b>	<b>42</b>	<b>13</b>	<b>30,95%</b>	<b>-2%</b>	<b>0%</b>	<b>0,72%</b>	

### Übersicht Verwaltung\*) und Technische Angestellte (Köpfe)

\*) incl. Stabsstellen, ZBRV, Gebäudemanagement

Geschlecht	2011	2012	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Vorjahr in Prozentpunkten
m	45	48	7%	
w	53	58	9%	
insgesamt	98	106	8%	
<b>Frauenquote</b>	<b>54,08%</b>	<b>54,72%</b>		<b>0,64%</b>

### Stabstellen- und Abteilungsleitungen (Köpfe)

Geschlecht	2011	2012	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Vorjahr in Prozentpunkten
m	4	5	25%	
w	6	5	-17%	
insgesamt	10	10	0%	
<b>Frauenquote</b>	<b>60,00%</b>	<b>50,00%</b>		<b>-10,00%</b>

### Auszubildende (Köpfe)

Geschlecht	2011	2012	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Vorjahr in Prozentpunkten
m	3	0	-100%	
w	1	0	-100%	
insgesamt	4	0	-100%	
<b>Frauenquote</b>	<b>25,00%</b>	<b>0,00%</b>		<b>-25,00%</b>

\*) n.b.

Veränderungswert in % nicht berechenbar, da Vorjahreswert = 0 und Jahreswert > 0

### Übersicht Verwaltung\*) und Technische Angestellte (VZÄ)

\*) incl. Stabsstellen, ZBRV, Gebäudemanagement

Geschlecht	2011	2012	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Vorjahr in Prozentpunkten
m	42,01	43,10	3%	
w	35,36	40,18	14%	
insgesamt	77	83	8%	
<b>Frauenquote</b>	<b>45,70%</b>	<b>48,25%</b>		<b>2,54%</b>

### Stabstellen- und Abteilungsleitungen (VZÄ)

Geschlecht	2011	2012	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Vorjahr in Prozentpunkten
m	3,50	4,50	29%	
w	5,00	4,29	-14%	
insgesamt	9	9	3%	
<b>Frauenquote</b>	<b>58,82%</b>	<b>48,81%</b>		<b>-10,02%</b>

Personal - Stand 01.12.2011

**Verwaltung<sup>\*)</sup>** Köpfe und VZÄ

	geringfügig Beschäftigte		Entgeltgruppe nach TVL/ TVÖD; Besoldungsgruppe					
			2-6		7-9		10-14	
Geschlecht	m	w	m	w	m	w	m	w
Köpfe	1	7	3	12	4	12	8	8
VZÄ	0,26	1,51	2,25	8,58	4,00	9,97	7,50	5,75

**Rektorat**

Besoldungsgruppe			
W2		W3	
m	w	m	w
3	0	1	0
3,00	0,00	1,00	0,00

**Übersicht Verwaltung<sup>\*)</sup>** Köpfe und VZÄ

	insg.	m	w	%
Köpfe	55	16	39	70,91
VZÄ	39,82	14,01	25,81	64,82

\*) : incl. Stabsstellen, ZBRV, Gebäudemanagement

**Teilzeitquote Verwaltung**

m		
Köpfe insgesamt	davon Teilzeit	Teilzeitquote
16	3	18,75%

w		
Köpfe insgesamt	davon Teilzeit	Teilzeitquote
39	24	61,54%

**Technische Angestellte** Köpfe und VZÄ

	Entgeltgruppe nach TVL 10-12			
	insg.	m	w	%
Köpfe	43	29	14	31,82
VZÄ	37,32	28,00	9,55	24,97

**Teilzeitquote Technische Angestellte**

m		
Köpfe insgesamt	davon Teilzeit	Teilzeitquote
29	2	6,90%

w		
Köpfe insgesamt	davon Teilzeit	Teilzeitquote
14	11	78,57%

**Übersicht Verwaltung<sup>\*)</sup> und Technische Angestellte** Köpfe und VZÄ

	insg.	m	w	%
Köpfe	98	45	53	54,08
VZÄ	77,14	42,01	35,36	45,84

\*) : incl. Stabsstellen, ZBRV, Gebäudemanagement

## Stabstellen- und Abteilungsleitungen

	insg.	m	w	%
Köpfe	10	4	6	60,00
VZÄ	8,5	3,5	5	58,82

## Auszubildende

2011

	insg.	m	w	%
Köpfe	4	3	1	25

## Arbeitszeitaufstockungen und Arbeitszeitreduzierungen

### Aufstockungen (Fälle)

Jahr	2008	2009	2010	2011
<b>Gesamt</b>	7	4	7	9
davon weiblich	5	3	6	7
%-Anteil weibl.	71	75	86	78

### Arbeitszeit-Reduzierungen (Fälle)

Jahr	2008	2009	2010	2011
gesamt	1	2	2	0
davon weibl.	1	1	1	0
%-Anteil weibl.	100	50	50	0

### Erläuterung:

Nicht enthalten sind:

Flexiurlaube (kurzeitige Beurlaubung ohne Bezüge zur Anrechnung im Jahressonderzahlungsmonat)

Eine Rückkehr aus einer befristeten Aufstockung zur ursprünglichen Arbeitszeit im gleichen Jahr wurde nicht zusätzlich noch einmal als Reduzierung gezählt.

Gleiches gilt umgekehrt für eine Rückkehr aus einer kurzzeitigen Reduzierung.

### Höhergruppierungen (Fälle)

Jahr	2008	2009	2010	2011
gesamt	1	1	0	0
davon weibl.	1	1	0	0
%-Anteil weibl.	100	100	0	0

### Erläuterung:

Nicht enthalten sind:

Bewährungs- und Zeitaufstiege

Vorweggewährung von Stufen aufgrund besonderer Leistungen

Neue Eingruppierungen aufgrund Zuweisung neuer Arbeitsplätze

Personal - Stand 01.12.2012

**Verwaltung<sup>\*)</sup>** Köpfe und VZÄ

	geringfügig Beschäftigte		Entgeltgruppe nach TVL/ TVÖD; Besoldungsgruppe					
			2-6		7-9		10-14	
Geschlecht	m	w	m	w	m	w	m	w
Köpfe	1	5	4	14	3	20	10	7
VZÄ	0,26	1,00	3,34	10,01	3,00	15,22	9,50	5,04

**Rektorat**

Besoldungsgruppe			
W2		W3	
m	w	m	w
3	0	1	0
3,00	0,00	1,00	0,00

**Übersicht Verwaltung<sup>\*)</sup>** Köpfe und VZÄ

	insg.	m	w	%
Köpfe	64	18	46	71,88
VZÄ	47,37	16,10	31,27	66,01

\*) : incl. Stabsstellen, ZBRV, Gebäudemanagement

**Teilzeitquote Verwaltung**

m		
Köpfe insgesamt	davon Teilzeit	Teilzeitquote
18	4	22,22%

w		
Köpfe insgesamt	davon Teilzeit	Teilzeitquote
46	29	63,04%

**Technische Angestellte** Köpfe und VZÄ

	Entgeltgruppe nach TVL 10-12			
	insg.	m	w	%
Köpfe	42	30	12	28,57
VZÄ	35,91	27,00	8,91	24,81

**Teilzeitquote Technische Angestellte**

m		
Köpfe insgesamt	davon Teilzeit	Teilzeitquote
30	5	16,67%

w		
Köpfe insgesamt	davon Teilzeit	Teilzeitquote
12	8	66,67%

**Übersicht Verwaltung<sup>\*)</sup> und Technische Angestellte** Köpfe und VZÄ

	insg.	m	w	%
Köpfe	106	48	58	54,72
VZÄ	83,28	43,10	40,18	48,25

\*) : incl. Stabsstellen, ZBRV, Gebäudemanagement

## Stabstellen- und Abteilungsleitungen

	insg.	m	w	%
Köpfe	10	5	5	50,00
VZÄ	8,79	4,5	4,29	48,81

## Auszubildende

2012

	insg.	m	w	%
Köpfe	0	0	0	0

## Arbeitszeitaufstockungen und Arbeitszeitreduzierungen

### Aufstockungen (Fälle)

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Gesamt</b>	7	4	7	9	11
davon weiblich	5	3	6	7	9
%-Anteil weibl.	71	75	86	78	82

### Arbeitszeit-Reduzierungen (Fälle)

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012
gesamt	1	2	2	0	3
davon weibl.	1	1	1	0	1
%-Anteil weibl.	100	50	50	0	33

### Erläuterung:

Nicht enthalten sind:

Flexiurlaube (kurzeitige Beurlaubung ohne Bezüge zur Anrechnung im Jahressonderzahlungsmonat)

Eine Rückkehr aus einer befristeten Aufstockung zur ursprünglichen Arbeitszeit im gleichen Jahr wurde nicht zusätzlich noch einmal als Reduzierung gezählt.

Gleiches gilt umgekehrt für eine Rückkehr aus einer kurzzeitigen Reduzierung.

### Höhergruppierungen (Fälle)

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012
gesamt	1	1	0	0	3
davon weibl.	1	1	0	0	2
%-Anteil weibl.	100	100	0	0	66,7

### Erläuterung:

Nicht enthalten sind:

Bewährungs- und Zeitaufstiege

Vorweggewährung von Stufen aufgrund besonderer Leistungen

Neue Eingruppierungen aufgrund Zuweisung neuer Arbeitsplätze