

Digitales Brandenburg

hosted by Universitätsbibliothek Potsdam

Amtliche Bekanntmachungen

Universität Potsdam Universität Potsdam

Potsdam, 1.1992 -

II. Bekanntmachungen

urn:nbn:de:kobv:517-vlib-8294

II. Bekanntmachungen

Frauenförderplan für die Zentrale Universitätsverwaltung (ZUV)

Die Kanzlerin der Universität Potsdam hat gemäß § 16 Absatz 1 Satz 1 der Frauenförderrichtlinien der Universität Potsdam vom 11. November 1999 (Amtliche Bekanntmachungen – AmBek Nr. 9/99 vom 15.12.1999) folgenden Frauenförderplan für die ZUV aufgestellt, dem der Personalrat für Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung gem. § 65 Ziffer 7 LPersVG zugestimmt hat:

1. Präambel

Nach § 3 Absatz 4 BbgHG fördert die Universität Potsdam die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Universität Potsdam auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Beseitigung bestehender Nachteile wird durch Frauenförderrichtlinien und Frauenförderpläne angestrebt.

Dieser Frauenförderplan für die ZUV legt Maßnahmen zur Frauenförderung fest, soweit diese nicht bereits in anderen Vorschriften, insbesondere den Frauenförderrichtlinien der Universität Potsdam und den Regelungen über die Besetzung von Stellen, enthalten sind.

2. Geltungsbereich

Dieser Frauenförderplan erstreckt sich auf die gesamte ZUV gemäß Geschäftsverteilungsplan:

- Bereich des Rektorates, der Kanzlerin, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalräte für das Verwaltungspersonal,
- Dezernat 1 (Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten, Organisation),
- Dezernat 2 (Studienangelegenheiten),
- Dezernat 3 (Personal- und Rechtsangelegenheiten),
- Dezernat 4 (Haushalt und Beschaffung),
- Dezernat 5 (Betriebstechnik, Bauangelegenheiten und Hausverwaltung),
- Zentrale Abteilung/Audiovisuelles Zentrum

3. Ziele des Frauenförderplanes

Ziel dieses Frauenförderplanes ist es, auf der Grundlage einer Ist-Analyse den Frauenanteil in allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie in allen Funktionen und Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen

und durch spezielle Maßnahmen zur Konkretisierung und Ergänzung vorhandener rechtlicher Grundlagen– noch bestehende Benachteiligungen für Frauen in der ZUV auszugleichen.

Weiterhin hat dieser Frauenförderplan zum Ziel, die Akzeptanz frauenfördernder Maßnahmen in der ZUV zu erhöhen und dafür Sorge zu tragen, dass Frauenförderung als integraler Bestandteil der Personalentwicklung zu verstehen ist.

4. Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur in der ZUV

Den Erhebungen über die geschlechtsspezifische Mitarbeiterstruktur der ZUV ist zu entnehmen, dass Frauen – bezogen auf die gesamte ZUV – nicht unterrepräsentiert sind. Insgesamt (Stand: Juli 2003) beträgt der Frauenanteil 53 %.

In einzelnen Bereichen sind Frauen überproportional repräsentiert. Im Dezernat 5 sind Frauen, insbesondere im Arbeiterbereich, unterrepräsentiert.

Der Anteil der Frauen spiegelt sich wider in Teilzeit- und Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, ebenso wie in wahrgenommenen Weiterbildungsmaßnahmen.

Der insgesamt hohe Frauenanteil in der ZUV spiegelt sich nicht in der Vergütungsstruktur adäquat wider. Während im mittleren Dienst der Frauenanteil bei 81 % liegt, beträgt er im Bereich des höheren Dienstes 43 % (gehobener Dienst: 63 %, einfacher Dienst: 21 %).

5. Maßnahmen zur Frauenförderung in Bereichen der ZUV, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Im Zuge von Nach-/Neubesetzungen von Stellen im Dezernat 5 ist verstärkt dafür Sorge zu tragen, dass weibliche Bewerber Berücksichtigung finden, um den Anteil von Frauen im Dezernat 5 – insbesondere in den technisch ausgerichteten Berufen – zu erhöhen. Werden weibliche Bewerber bei der Besetzung von Stellen nicht berücksichtigt, ist dies eingehend im Rahmen der Auswahlentscheidung gegenüber der Kanzlerin und der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen.

6. Maßnahmen bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte

Alle Vorgesetzten in allen Bereichen der ZUV sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu

unterstützen. Weitere geeignete Maßnahmen sind in einem noch zu erstellenden Gesamtkonzept zur Personalentwicklung festgeschrieben.

7. Maßnahmen im Zusammenhang mit Aus- und Fortbildungsangelegenheiten

Alle Vorgesetzten sind aufgefordert, insbesondere Frauen im Rahmen ihrer Fähigkeiten, der dienstlichen Erfordernisse und ihrer beruflichen Entwicklung zu motivieren, an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, auch um sich Zusatzqualifikationen zu verschaffen und ihre Chance zu erhöhen, sich erfolgreich auf höherbewertete Dienstposten zu bewerben.

Diesen Belangen ist insbesondere in den an das Dezernat 3 zu richtenden Bedarfsanmeldungen für Aus- und Fortbildungen Rechnung zu tragen.

Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sollen auch in einer solchen Form angeboten werden, dass familiäre Gründe oder eine Teilzeitbeschäftigung der Teilnahme nicht entgegenstehen.

In Absprache mit der Gleichstellungs-beauftragten fließen Themen der Frauenförderung und Frauen-diskriminierung in die Aus- und Fortbildungsprogramme, insbesondere bei den Schulungen im Hochschulmanagement und bei der Landesakademie für öffentliche Verwaltung, ein und sollen insbesondere Bestandteil von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen für Führungs- und Leitungskräfte werden.

8. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ermöglichung und Förderung von Teilzeitarbeit sowie neuer Form der Arbeitsgestaltung

Die Dienststelle legt besonderes Gewicht auf die Förderung und Ausweitung von Teilzeitbeschäftigungen, auch für männliche Bedienstete. Hierbei sollen unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung möglichst alle Formen von Teilzeitbeschäftigung ausgeschöpft werden.

Teilzeitarbeit darf sich auf das berufliche Fortkommen in keiner Weise nachteilig auswirken. Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen im Hinblick auf die weitere berufliche (Höher-) Qualifizierung von Frauen.

Als eine neue Form der Arbeitsgestaltung soll die Tele-Arbeit ausgebaut werden. Durch das Dezernat 3 wird hierzu ein Konzept erstellt.

9. Maßnahmen im Zusammenhang mit familienbedingter Beurlaubung, insbesondere Elternzeit

Männliche Mitarbeiter sind verstärkt aufzufordern, von den Möglichkeiten der Beurlaubung im Rahmen der Elternzeit Gebrauch zu machen.

Familienbedingt beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden während ihrer Beurlaubung in geeigneter Weise über Fortbildungsangebote, relevante Hausmitteilungen, Verfügungen und insbesondere Stellenausschreibungen informiert.

Spätestens 3 Monate vor dem Wiedereinstieg wird unter Moderation durch das Dezernat 3 mit den familienbedingt Beurlaubten ein Personalgespräch über die Rückkehr in das Berufsleben geführt.

Vertretungen für familienbedingt Beurlaubte sind im Rahmen der Möglichkeiten vorrangig zu gewährleisten.

10. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates für Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung

Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates für Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung werden durch den Frauenförderplan nicht berührt.

Die Umsetzung des Frauenförderplanes ist im Abstand von zwei Jahren unter Federführung des Dezernates für Personal- und Rechtsangelegenheiten mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.

Die Ist-Analyse ist jährlich unter Federführung des Dezernates 3 fortzuschreiben.

11. Geltungsdauer und Veröffentlichung

Dieser Frauenförderplan ist in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Potsdam zu veröffentlichen.

Er hat eine Geltungsdauer von 4 Jahren, beginnend mit dem Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen.