

Der Frauenförderplan



für das Landesinstitut
für Schule Bremen

März 2013

Impressum

herausgegeben von:



Landesinstitut für Schule
Am Weidedamm 20
28215 Bremen

E-Mail: frauenbeauftragte@lis.bremen.de

Bremen, März 2013

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“

(Art. 3 (2) Grundgesetz)

Frauenförderplan

nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) für das Landesinstitut für Schule

Einleitung

Im Leitbild¹ des Landesinstituts für Schule (LIS) ist die Verwirklichung der Chancengleichheit als wichtiges Ziel der Personalentwicklung im Institut benannt. In den Handlungsfeldern Personalauswahl, Personaleinsatz und Personalförderung im Personalentwicklungskonzept² des LIS werden in Verfolgung dieses Zieles geeignete Instrumente der Personalentwicklung aufgeführt.

Der Frauenförderplan (FFP) ist ein Instrument zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Er enthält Zielsetzungen zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen, zur beruflichen Förderung von Frauen sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, Wege zur Förderung von Frauen im Landesinstitut für Schule zu beschreiben.

Bei dieser Version handelt es sich um eine Fortschreibung der Version 2009.

1 Leitbild des Landesinstituts für Schule, März 2008

2 PE-Konzept des Landesinstituts für Schule, August 2008

2. Ausgangssituation

Die Statistik weist aus, dass im Leitungsbereich des LIS bereits viel geleistet wurde; dennoch besteht weiter Handlungsbedarf, da auf der Ebene des Führungspersonals Frauen noch unterrepräsentiert sind. Positiv ist, dass es insbesondere bei den Fachleiterinnen und Fachleitern verhältnismäßig viele Frauen in den oberen Gehaltsgruppen (A13, A14) mit Beförderungsoptionen gibt.

Bei der Bewertung der Verteilung ist zu berücksichtigen, dass die Übersicht nur den aktuellen Zustand abbildet und die Dynamik nicht erfassen kann. Pensionierungen und anstehende Beförderungen eröffnen die Chance innerhalb eines überschaubaren Zeitraums zu einem ausgeglichenen Verhältnis auch in den oberen Besoldungsgruppen zu kommen.

Das Landesinstitut für Schule stellt sich insgesamt als ein attraktiver Arbeitsplatz für Frauen mit guten Aufstiegsmöglichkeiten dar.

3. Zielvorgaben (gemäß LGG §4)

Bei Stellenbesetzungen wird in jedem Fall frühzeitig darauf hingewirkt, dass der Anteil von Frauen bei Unterrepräsentanz in den jeweiligen Bereichen erhöht wird. Gleiche Qualifikation vorausgesetzt, werden bei der Besetzung von Stellen Frauen solange vorrangig berücksichtigt, bis die Unterrepräsentanz abgebaut ist (§ 4 LGG). Die ausgewogene Teilnahme von Frauen und Männern an Verantwortung und Entscheidung bleibt auch weiterhin ein erstrebenswertes Ziel.

Bei Beförderungen werden Frauen bei vorliegender Unterrepräsentanz besonders berücksichtigt.

Frauen werden im gleichen Umfang wie Männern die Möglichkeit eingeräumt verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen bzw. sich für höherwertige Positionen zu qualifizieren. Darüber hinaus unterstützen wir Frauen, sich durch spezifische Angebote auf Führungsaufgaben und –positionen vorzubereiten.

Gremien, Arbeitsgruppen und Anhörungsausschüssen werden nach Möglichkeit zur Hälfte mit Frauen besetzt (LGG § 5).

Auf der Grundlage der jährlich aktualisierten Personalstrukturanalyse werden der Direktor des Landesinstituts und die Frauenbeauftragte die ggf. erforderlichen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen im Landesinstitut für Schule abstimmen. Einen wesentlichen Schwerpunkt bildet hierbei die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf.

4. Umsetzung der Zielvorgaben

4.1 Einstellung (gemäß LGG §7)

Die Gestaltung der Stellenausschreibungen und des Personalauswahlverfahrens soll dazu führen, Frauen besonders anzusprechen und ihnen gleichwertige Chancen im Auswahlverfahren zu ermöglichen.

Grundsätzlich ist jede Position auch als Teilzeittätigkeit wahrnehmbar. Ausnahmen werden gegenüber der Frauenbeauftragten begründet. In die Ausschreibungstexte wird ein entsprechender Hinweis auf die Teilbarkeit der Stelle aufgenommen.

Das Landesinstitut prüft vor jeder Ausschreibung einer Stelle, ob die zu besetzende Stelle unter die Zielvorgaben fällt.

Das Anforderungsprofil der Stelle und der Ausschreibungstext werden im Hinblick auf eine gezielte Frauenförderung abgestimmt, und es wird geprüft, ob mit geeigneten Maßnahmen Frauen für eine Bewerbung gewonnen werden können.

Für Bereiche und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthält die Stellenausschreibung folgenden Zusatz:

„Um die Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich abzubauen, werden Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Frauen sind deshalb ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“

4.2 Personalauswahlverfahren (gemäß LGG §9)

Im Auswahlverfahren werden neben der beruflichen Qualifikation, die ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu messen ist, auch außerberufliche Kompetenzen, Erfahrungen und Kenntnisse berücksichtigt. Dazu gehören neben der Kompetenz, zu organisieren, auch sogenannte „soziale Qualifikationsmerkmale“ wie Kreativität, Kooperationsfähigkeit und Durchsetzungsfähigkeit.

Wird bei festgestellter Unterrepräsentanz und vereinbarter Zielvorgabe bei vorliegenden Bewerbungen von Frauen ein männlicher Bewerber ausgewählt, wird die Auswahl des männlichen Bewerbers von dem/der Vorsitzenden der Anhörungskommission begründet.

Wenn sich auf eine Ausschreibung ausschließlich Männer beworben haben, prüft der Direktor - bei Stellen mit Unterrepräsentanz von Frauen - in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten die Möglichkeit einer Wiederholung der Ausschreibung.

Es werden keine Fragen nach Schwangerschaft, Kinderbetreuung, sozialer Stellung der Partnerin/des Partners etc. gestellt.

4.3 Maßnahmen am Arbeitsplatz und im Institut (gemäß LGG §8)

Das Landesinstitut für Schule bemüht sich, seine Arbeitsplätze in allen Bereichen und Funktionen so zu gestalten, dass Anträgen auf Veränderung der Arbeitszeit sowie der Teilung eines Arbeitsplatzes stattgegeben werden kann. Hierbei soll der Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen des zur Verfügung stehenden Budgets und der zur Verfügung stehenden Stellen ebenso berücksichtigt werden wie der individuelle Wunsch nach Herabsetzung der Arbeitszeit (nach tarifrechtlicher und gesetzlicher Regelung). Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen gewährt wie Vollzeitbeschäftigten.

Eine familiengerechte Gestaltung der Arbeitszeit, wie zum Beispiel eine Anpassung von Arbeitszeiten an die Erfordernisse von Eltern mit Kindern, wird angestrebt.

Bei befristeten Einstellungen wird nach einer familienbedingten Beurlaubung (z. B. Geburt eines Kindes) im Rahmen der stellenplanmäßigen Möglichkeiten dem Antrag auf Verlängerung der Beschäftigung um die restliche Zeit des Arbeitsvertrages stattgegeben. Dem Wunsch, die noch verbliebene Vertragszeit in Teilzeit umzuwidmen und die Vertragsdauer entsprechend zu verlängern, wird im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten und unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Vorschriften entsprochen.

Bei der Terminierung von institutsinternen Besprechungen / Veranstaltungen oder Arbeitsgruppen wird nach Möglichkeit die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt.

4.4 Beurlaubungen (gemäß LGG §10)

Beurlaubten Mitarbeiterinnen stehen die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Senatorin für Finanzen und gegebenenfalls weitere Angebote der Dienststelle offen. Wichtige Informationsangebote (z. B. bei Rechtsänderungen) gehen ihnen zu.

Sechs Monate vor Ablauf der Beurlaubung wird gemeinsam mit der Dienststelle, der Frauenbeauftragten und dem Personalrat über Maßnahmen zur Erleichterung der Arbeitsaufnahme beraten.

Beurlaubten Mitarbeiterinnen wird es grundsätzlich ermöglicht, während der Beurlaubung die beruflichen Qualifikationen zu erhalten. Das Landesinstitut für Schule fördert Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beurlaubte.

Bei der zeitlichen Planung des Erholungsurlaubes sollen Wünsche von Mitarbeiterinnen mit schulpflichtigen Kindern während der Schulferien vorrangig berücksichtigt werden.

4.5 Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung

Es gehört zur Fürsorgepflicht der Leitung des LIS, sexueller Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz entgegenzuwirken.

Die Leitung des LIS ist verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu treffen, und eine Arbeits- und Ausbildungsatmosphäre zu schaffen, die sexuelle Belästigung nicht zulässt. Beschwerden von Mitarbeiterinnen sind unverzüglich weiter zu verfolgen. Hierzu gelten die Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ vom 1. August 2012 des Landes Bremen und das „Gesetz zum Schutze der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“.

4.6 Qualifizierung und Aufstieg (gemäß LGG §9)

Die Dienststellenleitung fördert in besonderem Maße die Qualifizierung von Frauen und setzt sich im Rahmen der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg von Frauen ein. Sie fördert die berufliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen, z. B. durch Angebote spezieller Qualifizierungsmaßnahmen oder Übertragung von besonderen Aufgaben.

Im Bereich der Aufstiegsförderung können mit Unterstützung der Dienststelle Angebote genutzt werden, die gezielt Fortbildung von Frauen dienen, insbesondere auch solche, die Frauen auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben vorbereiten.

Die Fortbildungsangebote sind so zu gestalten, dass Frauen besonders zur Teilnahme motiviert werden. Die Veranstaltungen sind nach Möglichkeit so zu planen, dass Bedienstete mit Familienarbeit an ihnen teilnehmen können.

5. Frauenbeauftragte (gemäß LGG § 13)

Die Frauenbeauftragte des Landesinstituts für Schule wird an Vorgängen und Verfahren, die ihr Aufgabengebiet berühren, beteiligt; dies gilt insbesondere für

- Personalauswahlverfahren und Vorstellungsgespräche (auch dann, wenn sich nur Männer beworben haben)
- Personal-, Fortbildungsplanung
- Maßnahmen zur Organisationsentwicklung
- Maßnahmen der betrieblichen Suchtkrankenhilfe
- Monatsgespräche des Direktors mit dem Personalrat des LIS

Die Termine dieser Sitzungen werden auch mit der Frauenbeauftragten abgestimmt.

Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, in Abstimmung mit der Leitung des LIS während der Arbeitszeit frauenspezifische Arbeitskreise zu fachlichen und dienstlichen Fragen durchzuführen. Die Teilnahme gilt als Arbeitszeit.

Der Frauenbeauftragten werden zur Wahrnehmung ihrer dienstlichen Tätigkeit die räumlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen gegeben.

Die Frauenbeauftragte wird mit 6 Stunden für ihre Tätigkeit freigestellt.

Die Stellvertreterin hat den Anspruch auf:

- Schulungsmaßnahmen
- Teilnahme an frauenspezifischen Arbeitskreisen
- Teilnahme am Arbeitskreis der Frauenbeauftragten auf Ressortebene

6. Fortschreibung des Frauenförderplans (LGG § 6)

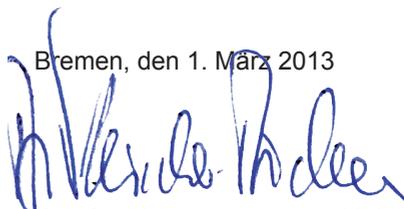
Die Analyse über die Beschäftigungsstruktur wird alle zwei Jahre fortgeschrieben veröffentlicht und bewertet.

Bremen, den 1. März 2013



Die Frauenbeauftragte des
Landesinstituts für Schule

Bremen, den 1. März 2013



Der Direktor des Landesinstituts
für Schule

