

Bericht

zum Erhalt des Zertifikats zum audit familiengerechte hochschule

Universität Bremen

Auditor/Auditorin:

Martina Arnold

Datum:

19.02.2015

Dokumentation der Umsetzungsfortschritte

Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in der Umsetzungsstruktur?

Nein, das bisherige Projektverfahren hat sich erneut bewährt: der Lenkungsreis Gender Mainstreaming steuert und lenkt wie bisher den audit- Prozess. Die AG Familienfreundliches Studium engagiert sich nach wie vor um alle Belange rund um das Studium mit Familienaufgaben. Neu hinzugekommen ist die AG Pflgende Angehörige mit Beteiligung der Projektleitung fhg, der Frauenbeauftragten sowie der Kollegin in der Betrieblichen Sozialberatung.

Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in Ihrer Organisation, die für die Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen relevant waren?

Es gab zwei personelle Änderungen in der Universitätsleitung. Die Universität hat einen neuen Kanzler, Dr. Martin Mehrrens, ehemaliger Dezernent für Organisation- und Personalentwicklung und Projektleitung audit familiengerechte hochschule. Nach dem Fortgang der ehemaligen Kanzlers in die Wissenschaftsbehörde des Landes Bremen zum Staatsrat füllte Herr Dr. Mehrrens die Kanzlerfunktion zunächst kommissarisch aus und wurde ein Jahr später im Rahmen eines üblichen Auswahl- und Bestellungsverfahrens zum neuen Kanzler der Universität Bremen gewählt.

Außerdem erfolgte eine "Stabsübergabe" im Konrektorat für den Bereich Studium und Lehre. Die ehemalige Konrektorin schied mit Erreichung der Pensionsgrenze aus dem Amt aus, neugewählt wurde der Dekan aus dem Fachbereich Biologie/Chemie, Prof. Dr. Thomas Hoffmeister.

Beide Personalwechsel wirken sich nicht grundsätzlich auf das audit- Verfahren aus: alle Beteiligten unterstützen und fördern ausdrücklich das audit familiengerechte hochschule und sind seit vielen Jahren an dem Prozess und der Umsetzung der Maßnahmen aktiv beteiligt.

Welche Meilensteine bzw. Highlights wurden Ihrer Einschätzung nach im Berichtszeitraum erreicht?

Der vergangene Berichtszeitraum zeichnet sich durch große aber auch kleinere nennenswerte Meilensteine und Highlights aus.

1) Angebote für Eltern

1a) Eröffnung des Familienservicebüros für Studierende

Mit viel Engagement wurde im Januar 2014 das Familienservicebüro für Studierende eröffnet. Das Büro befindet sich im Herzen des Campus auf dem Boulevard, in unmittelbarer Nähe der Mensa, der Staats- und Universitätsbibliothek und dem Gebäude GW2. Durch die Lage passieren fast alle Universitätsangehörigen das Büro. Dabei handelt es sich um einen einladenden, freundlichen Raum, der von außen durch eine attraktive, eigens angefertigte Folienbeschichtung sehr gut als Familienservicebüro erkennbar ist. Seit der feierlichen Eröffnung wird das Büro sehr gut angenommen und trägt als eine weitere, sehr wirksame Maßnahme zu mehr Familiengerechtigkeit bei.

1b) Kinderfest

Im Sommer veranstaltete die AG Familienfreundliches Studium das zweite Kinderfest mit vielfältigen Angeboten für Kinder und Eltern. Das Fest erfreute sich einer hohen Besucherzahl (ca. 350), viele davon erinnerten sich noch an das erste Kinderfest, welches sich so als ein förderlicher Kennenlern- und Vernetzungstreffpunkt für Eltern auf dem Campus erweist.

1c) Studentisches Betreuungsangebot "Unikrümel": Neugestaltung des Betreuungsraumes

Das im Rahmen des audit von der AG Familienfreundliches Studium entwickelte kostenfreie Betreuungsangebot für Kinder von Studierenden (für max. 9 h die Woche pro Kind) hat im Rahmen einer Kooperation mit dem Studiengang Kunst den Betreuungsraum durch eine Gruppe von Kunststudentinnen komplett neu gestalten lassen. Angeleitet wurde das Raumgestaltungsprojekt von dem Dozenten für plastische und räumliche Gestaltung. Bei der Eröffnungsfeier zeigten sich alle Besucher_innen sehr beeindruckt von dem tollen Ergebnis der neu gestalteten Räume.

1d) Mitarbeit bei den "Unikrümeln" kann als Studienleistung anerkannt werden

Die Unikrümeln Studentinnen haben gemeinsam mit der Projektleitung fgh ein Konzept entwickelt, mit dem Studierende bei der Übernahme definierter Aufgaben im Organisationsbereich der Unikrümeln Credit Points erwerben können. Dies wird inzwischen von vier Studiengängen als Leistungen im Bereich der General Studies anerkannt. So haben die Unikrümeln zum einen eine gewisse Entlastung, und gleichzeitig haben interessierte Studierende die Möglichkeit, in einem konkreten, studentischen Projekt mit "Ernstcharakter" praktische Erfahrungen zu sammeln. Dieses Projekt bewirkt einen Lerneffekt auf verschiedenen Ebenen: die Unikrümeln Studentinnen müssen sich in Abstimmung der Projektleitung Projekte überlegen, die im Rahmen von General Studies akzeptiert werden und in den Zeitrahmen der Studierenden passen, die die GS leisten. Mit dem GS- Projekt werden für die Studierenden -wechselseitig!- fruchtbare Lerneffekte erzielt.

2) Pflegende Angehörige

2a) Im Rahmen des audit- Prozesses gründete sich 2013 eine neue AG Pflegende Angehörige, unter Mitarbeit der Projektleitung fgh, der Frauenbeauftragten und der Mitarbeiterin aus der Sozialberatung für Beschäftigte. Diese setzte die Einrichtung eines Pflegestammtisches um. Seit dem Herbst 2014 findet einmal im Monat für ca. 1 1/2 Stunden am späten Vormittag der Stammtisch im Familienservicebüro statt. Alle Beschäftigten erhalten per Mail eine Einladung. Die Teilnahme kann mit Zustimmung des Kanzlers als Arbeitszeit angerechnet werden. Moderiert wird der Stammtisch von der Frauenbeauftragten, außerdem wird sie unterstützt von einer Expertin vom Bremer Pflegestützpunkt. Sie erteilt konkrete Auskünfte und Tipps zu den verschiedenen Anfragen. Die Rückmeldungen zu dem Stammtisch aus der Belegschaft sind ausgesprochen positiv.

2b) Kooperationsvereinbarung mit dem Pflegestützpunkt Bremen

Im Dezember 2014 hat der Kanzler mit dem Pflegestützpunkt eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet. Damit erhält die Universität Bremen vielfältige Unterstützungen in der Beratung von Pflegeangelegenheiten für ihre Universitätsangehörige. Neben der regelmäßigen Teilnahme der Expertin am Pflegestammtisch profitieren alle Universitätsangehörigen unmittelbar von den Angeboten des Pflegestützpunktes: die Beratungen können vor Ort oder privat zu Hause vereinbart werden, die Mitarbeiter_innen des Pflegestützpunktes arbeiten unabhängig, sie vertreten also nicht die Kranken- oder Pflegekassen. Außerdem bieten die Mitarbeiter_innen Vorträge zu Themen rund um die Pflege für Beschäftigte an.

Hinweis

Die Bestätigung des Zertifikates ist mit dem Hinweis verbunden, für das Ziel 2.5 im Rahmen der 1. Berichterstattung die dort fehlenden Maßnahmen zu ergänzen sowie dies in dem dafür vorgesehenen Feld „Stellungnahme zur Erfüllung des Hinweises“ in der Datenbank zu vermerken.

Des Weiteren empfehlen wir Ihnen, für die familiengerechte Hochschule relevante Kennzahlen systematisch zu erheben, um damit den Prozess der familienbewussten Personalpolitik bedarfsorientiert und passgenau steuern zu können.

Dieser Hinweis und diese Empfehlung dienen ausschließlich der Rückmeldung auf Ihre Auditierung und werden nicht öffentlich kommuniziert.

Ihre Stellungnahme

2.5 Ziel: Nichtakademische Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte sind beruflich gezielt gefördert.

Messkriterium: Schaffung von erweiterten Beschäftigungsmöglichkeiten in der Universität.

2.5.1 Maßnahme:

Die Universität Bremen hält sogenannte Uni intern ++ Ausschreibungen vor. Uni ++ bedeutet, dass die Ausschreibung intern auf der Uni- Homepage für befristete und aufstockungswillige Beschäftigte erfolgen.

Nachweis:

<http://www.uni-bremen.de/de/universitaet/die-uni-als-arbeitgeber/offene-stellen/stellen-intern.html>

1. HF1: Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit

1.1 Ziel: Führungspositionen im Wissenschaftsbereich sind auch in Teilzeit besetzt.

Messkriterium: *Anzahl der wissenschaftlichen Führungskräfte in Teilzeit*

1.1.1 Maßnahme:

Die Projektleitung fgh wird in Kooperation mit wissenschaftlichen Fachbereichleitungen und wissenschaftlichen Projektleitungen über Möglichkeiten von Führungspositionen in Teilzeit beraten und auf Realisierung überprüfen.

Zielgruppe: *Führungskräfte mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Der Kanzler und die DekanInnen sowie die Projektleitung fgh haben verschiedene Gespräche mit Dekanen und Dekaninnen zum Thema "Wissenschaftliche Führungskräfte in Teilzeitarbeit" geführt. Das Thema wurde intensiv diskutiert. Zum jetzigen Zeitpunkt, so die allgemeine Einschätzung, scheint eine Umsetzung von Teilzeitanträgen in wissenschaftlichen Führungspositionen nicht geeignet. Aus dem Grund hat sich die Universitätsleitung in Absprache mit wissenschaftlichen Führungskräften dafür entschieden, das Ziel in dem Berichtszeitraum zu streichen.

Stand: *Maßnahme gestrichen*

1.2 Ziel: WissenschaftlerInnen mit Familienaufgaben können familienbedingte Arbeitsunterbrechungen durch Eltern- und Pflegezeit an die vertraglich vereinbarten Beschäftigungszeiten anfügen.

Messkriterium: *Die Universität Bremen wird die Verlängerungen bei grundfinanzierten Stellen fördern.*

1.2.1 Maßnahme:

Die Universität wird die hierzu geltenden DFG- Regelungen auf grundfinanzierte Stellen ausweiten.

Zielgruppe: *WissenschaftlerInnen mit Familienaufgaben auf befristeten, grundfinanzierten Qualifikationsstellen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Alle Wissenschaftler_innen auf grundfinanzierten Qualifikationsstellen können Mutterschutz- und/oder Elternzeiten an die Vertragslaufzeit anhängen.

Anlage Bericht 1:

Die Wissenschaftler_innen werden persönlich über das Personaldezernat, über ihre Vorgesetzten, die Frauenbeauftragten und über Informationen auf dem Familienportal über die Möglichkeit informiert.

<http://www.uni-bremen.de/dezernat2/beruf-familie.html>

www.uni-bremen.de/familie (Navigation: Beschäftigte mit Kindern)

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

1.2.2 Maßnahme:

Die Universitätsleitung wird die Regelung transparent und offen kommunizieren.

Zielgruppe: WissenschaftlerInnen mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Diese Möglichkeit des Anhängens der Mutterschutz- und/oder Elternzeiten wird auf verschiedenen Ebenen an die Beschäftigten kommuniziert: über das Personaldezernat sowohl mündlich als auch über das Internet, über Informationen des Kanzlers in Gremien und Versammlungen, über die Frauenbeauftragten, Projektleitungen aber auch über das Familienportal der Universität Bremen. Bereits in den Berufungsverhandlungen für ProfessorInnen und in den Personalauswahlverfahren werden familienfreundliche Regelungen der Universität angesprochen und vorgestellt.

Anlage Bericht 1:

<http://www.uni-bremen.de/familie/beschaeftigte-mit-kindern/rechtliche-informationen.html>

<http://www.uni-bremen.de/dezernat2/beruf-familie.html>

Stand: Maßnahme umgesetzt

2. HF2: Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation

2.1 Ziel: Ein Forum zur Gestaltung und Abstimmung einer familiengerechten Studienorganisation ist konstituiert.

Messkriterium: Verbindliche Treffen der AG Familienfreundliches Studium mit der Konrektorin für Studium und Lehre einrichten.

2.1.1 Maßnahme:

Die AG Familienfreundliches Studium und die Konrektorin für Studium und Lehre beraten mind. 2x jährlich die Situation für Studierende mit Familienaufgaben.

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die AG Familienfreundliches Studium ist regelmäßig in Kontakt mit der Konrektorin für Studium und Lehre und aktuell fortlaufend mit dem neu gewählten Konrektor: zum einen über die Sitzungen, die 3-4 x jährlich stattfinden, zum anderen über Gespräche in kleinerem Rahmen sowie über Mailaustausche.

Anlage Bericht 1:

Sitzungsprotokolle der AG Familienfreundliches Studium;

Mailaustausch zwischen AG und Konrektorin

Broschüre "Gut führen. Für eine familienfreundliche Universität!"

Zeitschriftartikel in der "Resonanz"

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.1.2 Maßnahme:

Die Ergebnisse aus den Beratungen werden ggf. in geeignete Maßnahmen, die die Studierbarkeit für Studierende mit Familienaufgaben fördern, umgesetzt.

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Ein zentrales Thema in den Gesprächen war die Anwesenheitspflicht in den Lehrveranstaltungen. Die Konrektorin und die AG teilten die Auffassung, dass eine Anwesenheitspflicht für Studierende nicht angemessen sei. Die Konrektorin setzte sich in Gremien und Gesprächen mit Lehrenden für die Abschaffung der Anwesenheitspflicht ein.

Der neugewählte Konrektor hat bereits einen Gesprächstermin mit der AG Familienfreundliches Studium zur Anwesenheitspflicht vereinbart.

Anlage Bericht 1:

Protokolle der AG Familienfreundliches Studium,
Stellungnahme der AG FFS zur Anwesenheitspflicht
Mails

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2 Ziel: Regelungen zur Organisation verlässlicher und familienfreundlicher Besprechungszeiten sind entwickelt, abgestimmt und verfügbar.

Messkriterium: Praxistaugliche Empfehlungen für die Universität erarbeiten und abstimmen.

2.2.1 Maßnahme:

Handlungsempfehlungen werden für bzw. mit den Fachbereichs- und Projektleitungen entwickelt.

Zielgruppe: WissenschaftlerInnen und Studierende mit Familienaufgaben.

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im Lenkungskreis Gender Mainstreaming, in der AG Familienfreundliches Studium und in Fachbereichsratssitzungen wird die Thematik besprochen und in den Bereichen passende Regelungen für verlässliche und familienfreundliche Besprechungszeiten entwickelt. Die AG Familienfreundliches Studium hat darüber hinaus einen Leitfaden für die Einführung familiengerechter Sprech- und Sitzungszeiten formuliert.

Anlage Bericht 1:

Protokolle aus dem LK Gender Mainstreaming, der AG Familienfreundliches Studium sowie die Handreichung für die familienfreundliche Sprech- und Sitzungszeiten.

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2.2 Maßnahme:

Die Handlungsempfehlungen werden den Fachbereichs- und Projektleitungen zur Verfügung gestellt. Dies geschieht über die Universitätsleitung, die Projektleitung fgh sowie die AG Familienfreundliches Studium.

Zielgruppe: *Fachbereichsleitungen und Projektleitungen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Handlungsempfehlung wird den Dekanaten zugesendet; der Kanzler weist in seinen Sitzungen mit den Führungskräften auf die Handlungsempfehlung hin, die Projektleitung fgh sowie die AG Familienfreundliches Studium kommunizieren in ihren jeweiligen Gremien die Handlungsempfehlung. Darüber hinaus ist sie auf der Homepage abrufbar.

Anlage Bericht 1:

www.uni-bremen.de/familie

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.3 Ziel: Studienprogramme sind mit hinreichend Zeitsouveränität für Studierende mit Familienaufgaben ausgestattet

Messkriterium: *Empfehlungen für die familiengerechte Gestaltung der Studienprogramme sind entwickelt*

2.3.1 Maßnahme:

Die AG Familienfreundliches Studium entwickelt aus den Gesprächen mit der Konrektorin, den Fachbereichen, den Studienbüros und der IG Handicap geeignete Modelle.

Zielgruppe: *Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die AG Familienfreundliches Studium entwickelt aus eigenen Erfahrungen und aus den Gesprächen kontinuierlich Empfehlungen, wie ein Studienfach mit Zeitsouveränität für Studierende mit Familienaufgaben aufgebaut werden kann. Diese Vorschläge fließen in Gespräche mit den StudiendekanInnen und in Gremiensitzungen ein. Außerdem stehen die Vorschläge abrufbar auf dem Familienportal zur Verfügung.

Anlage Bericht 1:

www.uni-bremen.de/familie

Handreichungen

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.3.2 Maßnahme:

Die Konrektorin, die Projektleitung fgh und die AG Familienfreundliches Studium kommunizieren die Empfehlungen in die Fachbereiche und Studiengänge.

Zielgruppe: ProfessorInnen und Lehrende in den Fachbereichen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Projektleitung fgh und die AG Familienfreundliches Studium sind bzgl. der Empfehlungen in engem Kontakt mit der Konrektorin/dem Konrektor. Sowie die ehemalige Konrektorin weist auch der neue Konrektor für Studium und Lehre in Gesprächen mit den Dekanaten ausdrücklich auf die Situation von Studierenden mit familiären Verpflichtungen hin, und bitten um ein differenziertes und angemessenes Umgehen mit der Anwesenheitspflicht.

Anlage Bericht 1:

Mails

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.4 Ziel: Die Universität bietet ein differenziertes Kontakthalteprogramm für Beschäftigte mit Familienaufgaben.

Messkriterium: Ein Kontakthalteprogramm für alle Beschäftigte liegt vor und wird ausgeweitet.

2.4.1 Maßnahme:

Die Personaldezernentin berät mit der Projektleitung fgh und den Interessensvertretungen (Personalrat, Frauenbeauftragte) ein geeignetes Kontakthalteprogramm für Beschäftigte mit Familienaufgaben.

Zielgruppe: Beschäftigte mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Alle Arbeitsvertragsangelegenheiten erfolgen über das Personaldezernat. So werden die Aspekte rund um Mutterschutz- und Elternzeiten mit den zuständigen MitarbeiterInnen eng kommuniziert und schriftlich vereinbart. Dabei wird in den Anschreiben an schwangere Beschäftigte das freudige Ereignis ausdrücklich gewürdigt, und nach der Geburt gehört ein herzlicher Glückwunsch zum Nachwuchs selbstverständlich dazu. Weiter steht das Personaldezernat mit den Beschäftigten in Kontakt, spätestens jedoch drei Monate vor dem beabsichtigten Wiedereinstieg in die Arbeit.

Daneben gibt es die "Arbeitsgruppe Personalausgleich", die vierzehntägig stattfindet und sich regelhaft mit dem Stand der beurlaubten Beschäftigten befasst, mögliche RückkehrerInnen identifiziert und geeignete Maßnahmen zum Wiedereinstieg berät und abstimmt. Die Personalausgleichsgruppe bilden der Kanzler, ein Mitarbeiter aus dem Kanzlerreferat, die Personaldezernentin, eine Vertreterin aus dem Personalrat, die Schwerbehindertenvertreterin sowie die Frauenbeauftragte.

Anlage Bericht 1:

Protokoll LK Gender Mainstreaming vom 22. Oktober 2014

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.4.2 Maßnahme:

Die Arbeitsgruppe prüft die bestehende Arbeitszeitvereinbarung der Universität Bremen hinsichtlich ihrer Brauchbarkeit für Beschäftigte mit Familienaufgaben.

Zielgruppe: Beschäftigte mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die AG hat sich verständigt, dass sie im zweiten Berichtsjahr die Arbeitszeitvereinbarung der Universität Bremen einer kritischen Prüfung unterziehen wird, bezogen auf die Brauchbarkeit für Beschäftigte mit Familienaufgaben. In einer ersten Besprechungsrunde kam die AG allerdings zu dem Fazit, dass die vorliegende universitäre Vereinbarung über die Arbeitszeit bereits großzügige Angebote gerade für die genannte Zielgruppe vorhält.

Anlage Bericht 1:

Vereinbarung über die Arbeitszeit

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

2.4.3 Maßnahme:

Die AG sorgt für eine breite Kommunikation des Kontakthalteprogramms.

Zielgruppe: Führungskräfte und Beschäftigte mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die AG berät im ersten Berichtsjahr eine Erweiterung des Kontakthalteprogrammes für Beschäftigte mit Familienaufgaben. Ihr Vorschlag soll im zweiten Berichtsjahr vom Lenkungskreis Gender Mainstreaming verabschiedet und dann in der Universität in der Breite veröffentlicht werden.

Anlage Bericht 1:

Protokoll des LK Gender Mainstreaming vom 22.10.2014

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

2.5 Ziel: Nichtakademische Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte sind beruflich gezielt gefördert

Messkriterium: Schaffung von erweiterten Beschäftigungsmöglichkeiten in der Universität

2.5.1 neue

Maßnahme:

Die Universität Bremen hält sogenannte Uni intern ++ Ausschreibungen vor. Uni ++ bedeutet, dass die Ausschreibung intern auf der Uni- Homepage für befristete und aufstockungswillige Beschäftigte erfolgen.

Zielgruppe: Nichtakademische Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die internen ++ Ausschreibungen werden über das Internet in den Stellenausschreibungen der Universität veröffentlicht.

Anlage Bericht 1:

Nachweis:

<http://www.uni-bremen.de/de/universitaet/die-uni-als-arbeitgeber/offene-stellen/stellen-intern.html>

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.6 Ziel: Neuausrichtung und Re- Organisation des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements der Universität Bremen

Messkriterium: *Das Referat 23 "Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagment" ist eingerichtet.*

2.6.1 Maßnahme:

Die Bereiche Arbeitssicherheit und betriebliches Gesundheitsmanagment sind unter einheitlicher Zielsetzung zusammengeführt.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die gewählte Organisation hat sich als nicht tragfähig und handhabbar erwiesen und wurde daraufhin verändert. In 2015 wurden die Arbeitssicherheit neu organisiert und das Gesundheitsmanagement als Stabstelle organisatorisch unmittelbar der Dezernatsleitung Personal zugeordnet. Wir hoffen, hierüber den täglichen Anforderungen besser zu entsprechen und neue Entwicklungen gezielter voranzubringen.

Anlage Bericht 1:

<http://www.uni-bremen.de/arbeitschutz-gesundheit.html>

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

2.6.2 Maßnahme:

Es gibt eine regelmäßige Gesundheitsberichterstattung für die Universität Bremen.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das Berichtswesen muss erst erstellt werden. Ziel ist, ab 2016 eine regelmäßige Gesundheitsberichterstattung zu initiieren.

Anlage Bericht 1:

Auskunft des Kanzlers vom 17.2.2015

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

2.6.3 Maßnahme:

Gesundheitsanalysen sind universitätsweit eingeführt.

Zielgruppe: Alle Beschäftigten

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Angesichts der organisatorischen Änderungen konnte die Maßnahme noch nicht initiiert werden.

Anlage Bericht 1:

Auskunft des Kanzlers vom 17.2.2015

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

2.6.4 Maßnahme:

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist weiterentwickelt und in der Universität etabliert.

Zielgruppe: Alle Beschäftigte

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das sog. BEM-Verfahren beruht auf einer gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers im Öffentlichen Dienst. Dem ist die Universität nachgekommen. Nach der Etablierung eines ersten BEM Verfahrens, kam eine Evaluierung des Programms zu dem Ergebnis, dass das Verfahren nur spärlich von den betroffenen Beschäftigten genutzt wurde. So entwickelte die Universitätsleitung mit dem Personalrat unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der Frauenbeauftragten ein neues Verfahren mit einer neuen Struktur. Für die Einrichtung des Integrationsteams und den Verfahrensablauf in der Universität hat die Arbeitsgruppe im Dezember 2012 eine neue Dienstvereinbarung abgeschlossen. Auch die Direktorin der Staats- und Universitätsbibliothek ist der Vereinbarung nachfolgend beigetreten. Die Vereinbarungen von 2007 und 2010 wurden damit abgelöst. Die gründlichen Vorbereitungen zur Umsetzung der neuen Vereinbarung haben mehr Zeit als geplant in Anspruch genommen, sodass sich die Inkraftsetzung um ein Jahr verzögerte. Seit Frühjahr 2014 bearbeitet die Universität Bremen ihre BEM-Verfahren erfolgreich auf der Grundlage der neuen Vereinbarung. Die Einführung der neuen BEM Vereinbarung wird von Beginn an von einem BEM-Rat begleitet, in dem die Mitglieder des Integrationsteams, die Interessenvertretungen und die Arbeitgeberbeauftragte vertreten sind.

Hier werden Erfahrungen ausgewertet und Anpassungen im Verfahren vorgenommen.

Für den gesamtbremischen öffentlichen Dienst gibt es zudem eine Rahmenvereinbarung und Handlungshilfen.

Anlage Bericht 1:

BEM Dienstvereinbarung

BEM Struktur

BEM Verfahren als graphische Darstellung

BEM Flyer

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.6.5 Maßnahme:

Maßnahmen der Gesundheitsförderung sind erkennbar und werden von den Beschäftigten angenommen.

Zielgruppe: Alle Beschäftigte

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Universität hat vielfältige Maßnahmen und Angebote zur Gesundheitsförderung eingerichtet, wie etwa: Begutachtung des Arbeitsplatzes durch die ExpertInnen der Arbeitssicherheit oder ggf. des Betriebsarztes, Angebote angemessener Arbeitsplatzausstattung (Stehpulte bei Rückenproblemen und verstellbare Schreibtische); ein breites Angebot des Hochschulsportes für Beschäftigte, gesunde und vielfältige Essensangebote aber auch die vielfältigen Beratungsstellen.

Anlage Bericht 1:

<http://www.uni-bremen.de/dezernat2/arbeitsschutz-und-gesundheitsmanagement.html>

<http://www.hospo.uni-bremen.de/>

<http://www.uni-bremen.de/de/arbeitsschutz-gesundheit.html>

<http://www.uni-bremen.de/personalrat/gesundheit/suchtberatung.html>

<http://www.uni-bremen.de/personalrat/gesundheit/arbeitsschutz.html>

<http://www.uni-bremen.de/personalrat/gesundheit/betriebliches-gesundheitsmanagement/gesundheitsvorsorge.html>

<http://www.uni-bremen.de/personalrat/gesundheit/arbeitsschutz.html>

<http://www.uni-bremen.de/ade.html>

<http://www.sozialberatung.uni-bremen.de/>

Stand: Maßnahme umgesetzt

3. HF3: Arbeits-, Forschungs- und Studienort

3.1 Ziel: Regelungen zur flexiblen Wahl des Arbeitsortes aus familiären Gründen sind transparent und uniweit bekannt.

Messkriterium: Die Dienstvereinbarung "Alternierende Telearbeit" wird uniweit kommuniziert und wird angewendet.

3.1.1 Maßnahme:

Die Projektleitung fgh stimmt mit den Interessensvertretungen eine breite Kommunikation der DV ab.

Zielgruppe: Beschäftigte der Universität

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das Ziel wird nicht weiterverfolgt. Es konnte nicht umgesetzt werden, weil die Bedarfe nicht nachhaltig sind und die Interessensvertretungen einer entsprechenden Lösung nicht zustimmen.

Stand: Maßnahme gestrichen

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: Alle Veröffentlichungen entsprechen gendergerechten Kriterien.

Messkriterium: *Die Informationsmaterialien werden gendergerecht in Sprache und Bild dargestellt.*

4.1.1 Maßnahme:

Die Veröffentlichungen und Informationen rund um "Familienfreundlichkeit" werden gendergerecht aufbereitet und präsentiert.

Zielgruppe: *Alle Universitätsangehörige*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Bei allen Veröffentlichungen, die die Universität Bremen zum Thema Familiengerechtigkeit herausgibt, werden gendergerechte Kriterien in Wort und Bild beachtet. Es geht der Universität auch darum, vorhandene Geschlechterstereotype aufzubrechen und die reale Vielfalt von Lebenswirklichkeiten von Familien abzubilden.

Anlage Bericht 1:

www.uni-bremen.de/familie

alle Flyer, Plakate, Broschüren aus dem Themenfeld

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.2 Maßnahme:

Die Projektleitung bietet zu Fragen der gendergerechten Darstellung in Sprache und Bild Unterstützung an.

Zielgruppe: *Alle Universitätsangehörige*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Projektleitung fgh bietet allen Beschäftigten und Studierenden Unterstützung zu Fragen und Angeboten für eine familienfreundliche Hochschule an. Dazu zählen auch Fragen von gendergerechten Darstellungen in Wort und Bild.

2014 hat die Frauenbeauftragte für den Wissenschaftsbereich in Kooperation mit den Frauenbeauftragten aller Hochschulen des Landes Bremen einen Leitfaden für gendergerechte Sprache herausgegeben.

Anlage Bericht 1:

www.uni-bremen.de/chancengleichheit

Broschüre: Leitfaden Gendergerechte Sprache

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.2 Ziel: Die interne Kommunikation zu Zielen und Maßnahmen der Universität im Rahmen des audits familiengerechte hochschule ist weiterentwickelt und konsolidiert

Messkriterium: *Erweiterung des Familienportals und neue Informations- und Kommunikationsformate*

4.2.1 Maßnahme:

Das Familienportal wird um weitere Informationen - wie etwa die Betreuungsangebote für ältere Kinder- für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben ergänzt.

Zielgruppe: *Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das Familienportal wird kontinuierlich gepflegt, ergänzt und auch korrigiert. Neben den universitären Beratungs- und Betreuungsangeboten bietet das Familienportal Informationen über familienrelevante Angebote im Land Bremen für alle Altersgruppen. Die Projektleitung fgh hat dazu Unterstützung aus der AG Familienfreundliches Studium, der AG Pflegende Angehörige und aus dem Personaldezernat. Darüberhinaus gehen immer wieder ergänzende Anmerkungen und Hinweise hausintern oder auch von externen Stellen ein. Durch diese Rückmeldungen wird auch die Akzeptanz der Seiten deutlich.

Anlage Bericht 1:

www.uni-bremen.de/familie

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.2.2 Maßnahme:

Die Projektleitung fgh wird in Kooperation mit der uniinternen Pressestelle eine Serie mit Best Practice Beispielen in den uniinternen Medien abstimmen.

Zielgruppe: *Alle Universitätsangehörige*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Projektleitung hat in Abstimmung mit der Pressestelle für die uniinterne Zeitung eine kleine Reihe konzipiert: in aufeinanderfolgenden Ausgaben der uni- internen Zeitung (BUS) sollen insgesamt vier Personen aus verschiedenen Statusgruppen (Uni- Leitung, Studierende, Professor, Verwaltungsleitung) erzählen, warum für sie persönlich eine familienfreundliche Universität wichtig ist und welchen Beitrag sie dazu leisten.

Anlage Bericht 1:

Mails

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.2.3 Maßnahme:

Die Projektleitung fgh und die Pressestelle werden die Serie mit Personen aus der Universität zum Thema "Familienfreundlichkeit" umsetzen.

Zielgruppe: *Alle Universitätsangehörige*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Pressestelle und die Projektleitung fgh haben verabredet, dass die Serie 2015, also in der zweiten Berichtszeit, veröffentlicht werden soll.

Anlage Bericht 1:

Mail, Gesprächsnotiz

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

4.3 Ziel: Das Kurzporträt des "audit amiliengerechte hochschule" ist auf dem Campus flächendeckend präsent.

Messkriterium: *Das Kurzporträt hängt sichtbar in den Fachbereichen und Instituten.*

4.3.1 Maßnahme:

Die Projektleitung informiert die Fachbereiche und Institute über das Kurzporträt und bittet um Aushang an sichtbaren Stellen.

Zielgruppe: *Fachbereiche und Institute*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das Kurzportrait zum audit wird mit anderen Öffentlichkeitsmaterialien regelhaft an die Fachbereiche mit der Bitte um Aushang gesendet.

Anlage Bericht 1:

Protokoll LK Gender Mainstreaming vom 2. April 2014

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.4 Ziel: In den Semesterauftaktveranstaltungen im Rahmen der Orientierungswoche für ErstsemesterInnen werden Informationen für Studierende mit Familienaufgaben in den Fachbereichen vorgestellt.

Messkriterium: *ErstsemesterInnen sind über familienfreundliche Angebote und Maßnahmen der Universität informiert.*

4.4.1 Maßnahme:

In den Anschriften der ErstsemesterInnen wird ein Informationsflyer über familienfreundliche Angebote für Studierende mit Familienaufgaben beigelegt.

Zielgruppe: *ErstsemesterInnen mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

In Kooperation mit dem Dezernat für Studentische Angelegenheiten, der Projektleitung fgh und der AG Familienfreundliches Studium werden eigens für den Zweck produzierte Info- Flyer und Info-Veranstaltungen den Unterlagen für ErstsemesterInnen beigelegt.

Anlage Bericht 1:

Flyer

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.4.2 Maßnahme:

Die AG Familienfreundliches Studium informiert in den Veranstaltungen der Studiengänge in der Orientierungswoche über ihre Angebote und Aktivitäten.

Zielgruppe: *Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die AG Familienfreundliches Studium (FFS) hat alle Dekanate angeschrieben und um ein Zeitfenster in den Einführungsveranstaltungen gebeten, in dem sie persönlich die AG FFS vorstellen. Sie hatte in der Orientierungswoche insgesamt 15 persönliche Vorstellungen, andere Studiengänge haben die Präsentationsfolien der AG selbst vorgestellt.

Anlage Bericht 1:

Mail an Dekanate,

Präsentationsfolien der AG

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.4.3 Maßnahme:

In der Orientierungswoche stellen sich alle Kinderbetreuungsangebote auf dem Campus für Studierende mit Kindern vor.

Zielgruppe: Studierende mit Kindern

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im Rahmen der Orientierungswoche hat die AG Familienfreundliches Studium auch eine Campus-Rallye organisiert, auf der Eltern alle Kinderbetreuungsangebote und familienfreundliche Orte auf dem Campus kennengelernt haben.

Anlage Bericht 1:

Flyer

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.5 Ziel: Für alle Zielgruppen in der Universität liegen differenzierte Handlungshilfen vor.

Messkriterium: Handlungshilfen für unterschiedliche Zielgruppen in der Universität (Studierende mit Familienaufgaben, Führungskräfte, Professorinnen und Professoren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beurlaubte) sind in den Bereichen verfügbar und bekannt.

4.5.1 Maßnahme:

Die Projektleitung erstellt in Kooperation mit der AG Familienfreundliches Studium eine Handlungshilfe für Studierende mit Familienaufgaben.

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die AG Familienfreundliches Studium hat eine Broschüre "Wegweiser für Studierende mit Kindern" zeitgleich zur Orientierungswoche herausgegeben. Die Broschüre umfasst 28 Seiten und enthält viele Hinweise über Ansprechpersonen, Kinderbetreuungen und familienfreundliche Orte auf dem Campus.

Anlage Bericht 1:

Broschüre "Wegweiser für Studierende mit Kindern", Oktober 2014

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.5.2 Maßnahme:

Die Projektleitung erstellt in Kooperation mit der AG Familienfreundliches Studium eine Handlungshilfe für Lehrbeauftragte.

Zielgruppe: Lehrbeauftragte

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Projektleitung fgh hat in Kooperation mit der AG Familienfreundliches Studium eine Handreichung für Lehrbeauftragte entwickelt und herausgegeben. Diese wird in einer Mappe an die Lehrbeauftragten weitergegeben.

Anlage Bericht 1:

Handreichung für Lehrbeauftragte

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.5.3 Maßnahme:

Die Projektleitung erstellt eine Handlungshilfe für Führungskräfte, Professoren und Professorinnen.

Zielgruppe: Führungskräfte, Professoren und Professorinnen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Projektleitung fgh hat in Kooperation mit dem Kanzler eine Broschüre "Gut führen. Für eine familienfreundliche Universität" herausgegeben. Darin erläutern Führungskräfte aus der Universität Bremen, warum und wie sie Familienfreundlichkeit in ihrem Handeln umsetzen. Zu der Broschüre gehört außerdem ein kleiner USB Stick, auf dem befinden sich PPP zur Familienfreundlichkeit. Diese können Interessierte auch für Vorträge nutzen, etwa um die Universität Bremen und ihre familienfreundliche Angebote vorzustellen

Anlage Bericht 1:

Broschüre "Gut führen. Für eine familienfreundliche Universität" sowie USB- Stick: Universität+Familie

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.6 Ziel: "Familiengerechtigkeit" wird in einem interkulturellen Kontext kommuniziert

Messkriterium: *Jede an der Universität Bremen wirkende Nation findet mindestens seine kulturelle Bedeutung für "Familiengerechtigkeit" wahrgenommen oder umgesetzt*

4.6.1 Maßnahme:

Das International Office und das Welcome Service Center werden aus ihren Erfahrungen und aus Befragungen mit internationalen Studierenden oder WissenschaftlerInnen Vorschläge für differenzierte Formulierungen entwickeln.

Zielgruppe: *Internationale Studierende und WissenschaftlerInnen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Projektleitung fgh ist sowohl mit dem International Office als auch mit dem Welcome Center in Kontakt bzgl. von Fragen und Angeboten für internationale Studierende und WissenschaftlerInnen mit Familien. Die Angebote der Universität werden auch in englischer Sprache angeboten, bei der Bildauswahl werden auch Menschen verschiedener Nationalitäten gezeigt.

Anlage Bericht 1:

www.uni-bremen.de/familie

www.uni-bremen.de/kompass

www.uni-bremen.de/io

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.6.2 Maßnahme:

Die Projektleitung fgh und die Personaldezernentin prüfen, welche der Empfehlungen auch für Beschäftigte in der Verwaltung gelten und angewendet werden können.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Migrationshintergrund*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Projektleitung fgh ist mit der Personaldezernentin im Gespräch und wird im kommenden Berichtsjahr prüfen, wie Beschäftigte mit Migrationshintergrund auch gezielt angesprochen werden können, bzw. ob eine besondere Ansprache für familiengerechte Angebote erforderlich ist.

Anlage Bericht 1:

Gesprächstermin mit der Dezernentin am 21. Januar 2015

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

4.7 Ziel: Die Universitätsleitung stimmt mit den Lehrenden ein familienfreundliches Verfahren bezüglich des Themas "Anwesenheitspflicht" ab.

Messkriterium: *In den Fachbereichen und Studiengängen werden individuelle, familienfreundliche Lösungen für Studierende entwickelt und angeboten.*

4.7.1 Maßnahme:

Die Universitätsleitung berät mit der AG Familienfreundliches Studium differenzierte Alternativen zur Anwesenheitspflicht.

Zielgruppe: *ProfessorInnen, Lehrende*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die AG Familienfreundliches Studium ist kontinuierlich mit der Universitätsleitung und mit dem LK Gender Mainstreaming im Austausch zum Thema Anwesenheitspflicht und mit angemessenen Alternativen.

Anlage Bericht 1:

Protokoll LK Gender Mainstreaming

Stellungnahme der AG Familienfreundliches Studium zur Anwesenheitspflicht

Handreichung für die Lehrbeauftragten

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.7.2 Maßnahme:

Die Universitätsleitung sorgt für eine flächendeckende Kommunikation zum Thema: "Offenheit für individuelle Lösungen" in alle Bereiche ein.

Zielgruppe: *ProfessorInnen, Lehrende*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Universitätsleitung thematisiert im Rahmen des mehrjährigen Projektes "Gut führen" auch "familienfreundliche Führung". Das beinhaltet auch ein Führungshandeln, welches durch "Offenheit für individuelle Lösungen" gekennzeichnet ist.

Darüberhinaus wird das Thema in Führungskonferenzen vorgestellt.

Anlage Bericht 1:

Projekt "Gut führen - gemeinsam Zukunft gestalten" 2011- 2015 in der Universität Bremen:

<http://www.uni-bremen.de/personalentwicklung/fuehrungskraefteentwicklung/fuehrungskultur.html>

Protokoll Lenkungskreis Gender Mainstreaming

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.8 Ziel: Es gibt ein Informationspaket zu Fragen rund um das Thema "Pfleger Angehörige".
Messkriterium: Informationen zum Thema "Pfleger Angehörige" liegen für alle verfügbar vor.

4.8.1 Maßnahme:

Die Projektleitung recherchiert notwendige Informationen zum Thema "Pfleger Angehörige".

Zielgruppe: Universitätsangehörige mit zu pflegenden Angehörigen

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Projektleitung fgh hat eine neue "Arbeitsgruppe Pfleger Angehörige" gegründet: gemeinsam mit der Frauenbeauftragten für den Dienstleistungsbereich und der Kollegin aus der Betrieblichen Sozialberatung. Gemeinsam haben sie mit Hilfe einer Studentin Informationen zu dem Thema im Land Bremen recherchiert und zusammengestellt.

Anlage Bericht 1:

www.uni-bremen.de/familie

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.8.2 Maßnahme:

Die Projektleitung stimmt mit dem Personaldezernat und Interessensvertretungen ein Konzept für die Informationsaufbereitung für "Pfleger Angehörige" ab.

Zielgruppe: Universitätsangehörige mit zu pflegenden Angehörigen

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Rechercheergebnisse und deren Aufbereitung wurde im LK Gender Mainstreaming vorgestellt und abgestimmt.

Anlage Bericht 1:

Protokoll LK Gender Mainstreaming vom 2.4. 2014

Pflegemappe

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.8.3 Maßnahme:

Informationen für Pfleger Angehörige werden in verschiedenen Medien (Familienportal, Print) aufbereitet und vorgestellt.

Zielgruppe: Universitätsangehörige mit zu pflegenden Angehörigen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Informationen für Pfleger Angehörige wurden im laufenden Berichtsjahr auf das Familienportal gesetzt. Zusätzlich wird von der AG Pfleger Angehörige ein Newsletter an alle Beschäftigten mit Informationen zum Thema gesendet.

Anlage Bericht 1:

www.uni-bremen.de/familie

Newsletter

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.8.4 neue

Maßnahme:

Es wird eine Pflegemappe mit umfangreichen Informationen zu Fragen von Pflege zusammengestellt.

Zielgruppe: alle Universitätsangehörige

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Frauenbeauftragte für den Dienstleistungsbereich hat im Land Bremen alle Einrichtungen, die zum Thema Pflege arbeiten, angefragt und Informationsmaterial zusammengestellt. Diese sind nun in einer Pflegemappe zusammengestellt und sind an verschiedenen Stellen der Uni erhältlich: der Frauenbeauftragten, der AG Pflege, dem Personaldezernat und dem Personalrat.

Anlage Bericht 1:

Pflegemappe

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.8.5 neue

Maßnahme:

Die Universität Bremen schließt eine Kooperation mit dem Pflegestützpunkt Bremen.

Zielgruppe: alle Universitätsangehörige

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Der Kanzler der Universität hat im Dezember 2014 einen Kooperationsvertrag mit dem Bremer Pflegestützpunkt vereinbart. Mit dem Vertrag haben alle Universitätsangehörige nun einen vorrangigen Zugang zu allen Angeboten des Bremer Pflegestützpunktes: Beratung in deren Räumen, in der Universität oder privat zu Hause. Der Vorteil des Pflegestützpunktes besteht darin, dass hier unabhängige Informationen und Hinweise gegeben werden.

Anlage Bericht 1:

Kooperationsvertrag

<http://www.bremen-pflegestuetzpunkt.de/>

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.8.6 neue

Maßnahme:

Die neugegründete AG Pflegende Angehörige richtet einen Pflegestammtisch für alle Beschäftigten und Studierenden ein.

Zielgruppe: alle Universitätsangehörige

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die AG Pflegende Angehörige hat im Herbst 2014 einen monatlichen Pflegestammtisch für alle Universitätsangehörige mit Pflegeaufgaben eingerichtet. Er findet regelhaft einmal monatlich von 11.30 bis 13.00 Uhr statt. Diese Zeit kann mit Unterstützung des Kanzlers als Arbeitszeit angerechnet werden. Moderiert wird der Stammtisch von der Frauenbeauftragten für den Dienstleistungsbereich. Außerdem nimmt immer eine Mitarbeiterin aus dem Bremer Pflegestützpunkt teil, so dass sie gleich wichtige Auskünfte und Tipps geben kann. Der Stammtisch findet im Familienservicebüro statt.

Anlage Bericht 1:

*Einladung zum Stammtisch
www.uni-bremen.de/familie*

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.9 Ziel: Die Angebote der Forschungsförderung für WissenschaftlerInnen mit Familienaufgaben sind bekannt.

Messkriterium: *Die Informationen zur Forschungsförderung für WissenschaftlerInnen mit Familienaufgaben sind transparent und für Interessierte problemlos zugänglich.*

4.9.1 Maßnahme:

Die Angebote der Forschungsförderung für WissenschaftlerInnen mit Familienaufgaben werden offensiv und breit kommuniziert.

Zielgruppe: *Absolventinnen und WissenschaftlerInnen mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Angebote der Forschungsförderung für WissenschaftlerInnen mit Familienaufgaben werden auf dem Portal des Promotionszentrums (ProUB): www.uni-bremen.de/proub vorgestellt. Außerdem hat der regelmäßig erscheinende Newsletter von ProUB im März 2014 den Themenschwerpunkt: Promovieren mit Kind(ern) behandelt, und darin die entsprechenden Fördermöglichkeiten vorgestellt.

Anlage Bericht 1:

*www.uni-bremen.de/proub
Newsletter, März 2014*

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.10 Ziel: Das Thema "Familienfreundliche Hochschule" ist uniweit bekannt und wird als "gelebte Philosophie" wahrgenommen.

Messkriterium: *Beschäftigte und Studierende zeigen durch aufmerksames und rücksichtsvolles Verhalten ihren Beitrag zur Familienfreundlichkeit.*

4.10.1 Maßnahme:

Es erfolgt eine Stichprobenbefragung verschiedener Statusgruppen in der Universität.

Zielgruppe: Alle Universitätsangehörige

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im ersten Berichtsjahr hat die Bekanntheit des Prozesses zu einer familienfreundlichen Hochschule deutlich zugenommen. Dies erfolgte durch die Eröffnung des Familienservicebüros im Januar 2014 an sehr zentraler Stelle auf dem Campus und außerdem durch die Einrichtung eines Pflegestammtisches im Herbst 2014. Durch die Erhöhung der Anfragen wird deutlich, dass das audit familienfreundliche Hochschule in der Breite wahrgenommen und akzeptiert wird.

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

4.11 Ziel:

Guter Kenntnisstand der Beschäftigten zum Thema "Auswirkungen von Mutterschutz- und Elternzeiten auf den Rentenanspruch" ist durch Fachvorträge erreicht.

Messkriterium: Weniger Anfragen bei den Fachstellen und Interessensvertretungen.

4.11.1 Maßnahme:

Ein Rentenversicherungsexperte wird zu einem Vortrag eingeladen.

Zielgruppe: Beschäftigte mit Kindern, Beurlaubte

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im September 2013 hielt ein Vertreter von der Deutschen Rentenversicherung einen Vortrag zum Thema: Rentenversicherung, Auswirkungen von Elternzeit, Teilzeit während der Elternzeit etc. Dieser Vortrag wurde von der Frauenbeauftragten mit Unterstützung des Kanzlers organisiert. Die Teilnahme war für Männer und Frauen möglich und konnte, auch mit freundlicher Genehmigung des Kanzlers, als Arbeitszeit angerechnet werden. Außerdem bestand während der Veranstaltung ein Kinderbetreuungsangebot.

Anlage Bericht 1:

Einladung zum Vortrag

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.12 Ziel: Unterstützende AnsprechpartnerInnen beim Erreichen individueller Lösungen auf professoraler Ebene werden in allen Fachbereichen und Instituten benannt.

Messkriterium: *In den Studiendekanaten liegt die Verantwortung für die Informationen an Studierende mit Familienaufgaben. Dies wird in den Bereichen deutlich kommuniziert.*

4.12.1 Maßnahme:

Mit Unterstützung der Universitätsleitung verabredet die AG Familienfreundliches Studium professorale Ansprechpersonen in den Fachbereichen.

Zielgruppe: *Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im Lenkungskreis Gender Mainstreaming wurde unter Mitarbeit der AG Familienfreundliches Studium beraten, wie professorale Ansprechpersonen in den Fachbereichen für die Aufgaben gewonnen werden können.

Anlage Bericht 1:

Protokoll LK Gender Mainstreaming vom 22.10.2014

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

4.12.2 Maßnahme:

Die AnsprechpartnerInnen in den Fachbereichen und Instituten sind jeweils in den Bereichen bekannt.

Zielgruppe: *Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die AnsprechpartnerInnen in den Fachbereichen sind zum Teil bekannt, hier werden die Absprachen dazu noch im nächsten Berichtszeitraum fortgesetzt.

Anlage Bericht 1:

Protokoll LK Gender Mainstreaming vom 22.10.2014

Stand: *Umsetzung bis Bericht 2*

- 4.13 Ziel:** Die Kinderbetreuungseinrichtungen auf dem Campus pflegen eine gute Vernetzung.
Messkriterium: Jede Kinderbetreuungseinrichtung ist über den Auslastungsstand aller AnbieterInnen informiert.

4.13.1 Maßnahme:

Die Projektleitung fgh initiiert 2x jährlich ein Vernetzungstreffen aller Kinderbetreuungseinrichtungen auf dem Campus.

Zielgruppe: Verantwortliche in den Kinderbetreuungseinrichtungen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Es fanden im laufenden Berichtsjahr erneut zweimalige Vernetzungstreffen mit den Betreuungseinrichtungen auf dem Campus statt. Darin wird regelhaft die Betreuungsauslastung besprochen und beraten, wie Aus- oder Unterlastung untereinander gelöst werden kann.

Anlage Bericht 1:

Einladungen,

Protokolle der Betreuungsstammtische

Stand: Maßnahme umgesetzt

5. HF5: Führung

- 5.1 Ziel:** Ein Leitbild "Gut führen in der Universität" ist entwickelt.
Messkriterium: Ein abgestimmtes Leitbild ist vorhanden.

**5.1.1 neue
Maßnahme:**

Im Rahmen des uniweiten Personalentwicklungsprojektes "Gut Führen Gemeinsam Zukunft Gestalten", Laufzeit: 2011 bis 6/2015 wird ein verbindliches Leitbild der Universität Bremen entwickelt.

Zielgruppe: alle Universitätsangehörige und Gäste

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das Leitbild im Wortlaut:

Die Personalentwicklung orientiert sich an den Leitzielen der Universität Bremen. Die Universität Bremen versteht sich als lernende Institution, die ihre Prozesse in Lehre und Forschung kontinuierlich verbessert und hiermit Kompetenzen auf allen Ebenen entwickelt und sichert.
Leitziele

Seit langem sind Interdisziplinarität, Praxisbezug, Geschlechtergerechtigkeit und gesellschaftliche Verantwortung zentrale Leitziele der Universität in Lehre und Forschung. Weitere Ziele wie ökologische Verantwortung und Internationalisierung von Lehre und Forschung vervollständigen das Leitbild der Universität und sind Vorgabe für eine angemessene Personalentwicklung.

Die Personalentwicklung unterstützt vor dem Hintergrund der vielfältigen Anforderungen die kontinuierliche Kompetenzentwicklung aller WissenschaftlerInnen und nichtakademischen MitarbeiterInnen in der Universität.

Wir:

*fördern die berufliche Entwicklung
bereiten gezielt und maßgeschneidert auf die Übernahme neuer Aufgaben vor
ermitteln Qualifizierungsbedarfe, planen Maßnahmen und setzen diese um
initiiert Coachingmaßnahmen zur Unterstützung von Führungskompetenz
entwickeln und fördern gezielt Führungskompetenzen
begleiten Organisationsentwicklungsprojekte mit „maßgeschneiderten“ Instrumenten
initiiert notwendige Anpassungsqualifizierungen und Fortbildungen
fördern Teamentwicklungsprozesse
beraten gezielt hinsichtlich möglicher beruflicher Perspektiven in der Universität
beraten, begleiten und unterstützen Führungskräfte
beraten die Universitätsleitung*

Anlage Bericht 1:

www.uni-bremen.de/personalentwicklung.html

Die Leitziele der Universität:

<http://www.uni-bremen.de/universitaet/profil.html>

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.2 Ziel: Eine Handlungshilfe für eine familienfreundliche Führungspraxis für professorale Führungskräfte steht zur Verfügung.

Messkriterium: *Eine Handlungshilfe ist erstellt und die Inhalte werden an alle Führungskräfte vermittelt.*

5.2.1 Maßnahme:

Die Projektleitung erstellt eine Handlungshilfe für professorale Führungskräfte.

Zielgruppe: *Professorale Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Projektleitung hat im Rahmen des uniweiten Projektes "Gut führen. Gemeinsam Zukunft Gestalten" die Broschüre "Gut führen. Für eine familienfreundliche Universität" herausgegeben, die in enger Kooperation mit Führungskräften aus Wissenschaft und Verwaltung entwickelt und abgestimmt wurde.

Anlage Bericht 1:

Broschüre "Gut führen. Für eine familienfreundliche Universität!" und USB Stick mit PPP zum Thema und Handlungsanleitungen

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.2.2 Maßnahme:

Die Handlungshilfe für die Führungskräfte ist sprachlich und optisch gendergerecht aufbereitet.

Zielgruppe: Führungskräfte

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Schriftform und Bildsprache der Broschüre ist durchgängig nach gendergerechten Kriterien gestaltet.

Anlage Bericht 1:

Broschüre "Gut führen. Für eine familienfreundliche Universität!"

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.3 Ziel: Führungskonferenzen zur Familiengerechtigkeit werden durchgeführt.

Messkriterium: Durchführung von fachbereichszentrierten Führungskonferenzen zur Abstimmung eines familiengerechten Führungshandelns.

5.3.1 Maßnahme:

Die Universitätsleitung und die Projektleitung fgh empfiehlt den Dekanen und Dekaninnen in ihren Fachbereichsratssitzungen und/oder weiteren Gremiensitzungen eine Abstimmung über familiengerechtes Führungshandeln.

Zielgruppe: Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Eine zweite Führungskräftekonferenz unter Einbeziehung der DezernentInnen ist für September 2015 geplant. Dort steht das Thema „Gut führen“ auf der Agenda. Ein Unterpunkt wird das Thema „Familie“ (Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienaufgaben) sein. In den Gremien, Fachbereichsratssitzungen und Personalversammlungen wird das Thema "Familiengerechtes Handeln" vorgestellt und besprochen. Das erfolgt über die Mitglieder des Lenkungskreises Gender Mainstreamings, in dem allein vier von 12 DekanInnen beteiligt sind, und die das Thema verbindlich in die Dekanerunde einbringen, sowie über den Kanzler in die Rektoratsrunde und die Personalversammlungen. Ein weiterer wichtiger Multiplikator ist die große AG Familienfreundliches Studium, in dem neben dem Kanzler und dem Konrektor für Studium und Lehre auch die Dezernentin für Studenische Angelegenheiten Mitglied ist. Neben Konferenzen veranstaltet die Universitätsleitung einmal jährlich im Dezember eine Veranstaltung zum Thema "Familienfreundliche Universität", in dem ein Fachvortrag gehalten wird (z. B. Vortrag 2014 "effektiv- mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen", Referentin Dr. Susann Kunadt, Projektleitung). Zu diesem Vortragsnachmittag werden alle wissenschaftlichen Projektleitungen eingeladen, und diese Veranstaltung wird sehr gut angenommen.

Anlage Bericht 1:

Protokoll LK Gender Mainstreaming vom 22.10.2014

Protokoll AG Familienfreundliches Studium

Einladung zum Vortragsnachmittag zur Studie "Mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen, effektiv", eine Studie im Auftrag des BMBF

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.3.2 Maßnahme:

Die Projektleitung fgh bietet dazu Unterstützung an, etwa durch eigene Beiträge über das Projekt "audit familiengerechte hochschule" in den Gremien.

Zielgruppe: *Fachbereichsleitungen, Projektleitungen, ProfessorInnen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

In den Gremien, uniinternen Medien und über das Internetportal wird darauf hingewiesen, dass die Projektleitung gerne zur Unterstützung bei der Einführung, Ergänzung oder Information familienfreundlicher Maßnahmen angefragt werden kann.

Anlage Bericht 1:

BUS- Artikel

Resonanz- Artikel

www.uni-bremen.de/familie

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.4 Ziel: Die Schulung aller Führungskräfte in der Führung von Mitarbeiterjahresgesprächen ist erfolgt.

Messkriterium: *Die Umsetzung von Workshops zur Vorbereitung auf die Jahresgespräche*

5.4.1 Maßnahme:

Die Schulungen der Führungskräfte für die Führung von Mitarbeiterjahresgesprächen beinhalten auch den Familienaspekt.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im Rahmen des Personalentwicklungsprojektes "Gut führen. Gemeinsam Zukunft Gestalten" werden Workshops zur Einführung der Jahresgespräche durchgeführt.

Die wertorientierte Führung steht im Mittelpunkt der Workshops.

Hier ist die Vielfalt der Lebensentwürfe ein zentrales Thema. Fragen der Arbeitsorganisation und der Vereinbarkeit haben in diesem Zusammenhang erfahrungsgemäß eine hohe Bedeutung. Der angemessene und wertschätzende Umgang damit wirken sich gravierend auf die Motivation und die Qualität der Zusammenarbeit aus.

Anlage Bericht 1:

Zusammenfassung des Personalentwicklungsprojektes "Gut führen Gemeinsam Zukunft Gestalten"

<http://www.uni-bremen.de/personalentwicklung.html>

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.5 Ziel: Befristete Verträge haben eine Mindestlaufzeit von einem Jahr.

Messkriterium: *Befristete Verträge unter einem Jahr sind nicht mehr vorhanden.*

5.5.1 Maßnahme:

Die Universitätsleitung, das Personaldezernat und die Interessensvertretungen akzeptieren keine Vertragsbefristungen unter einem Jahr.

Zielgruppe: *WissenschaftlerInnen mit befristeten Stellen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Universitätsleitung und Interessenvertretungen haben sich darauf verständigt, daß befristete Arbeitsverträge eine Mindestlaufzeit von einem Jahr haben sollten.

Ausnahmen sind besonders begründete Vertragsverlängerungen für Projektrestlaufzeiten, für abschließende Qualifizierungsphasen (bspw. Promotionsabschluß) sowie für Überbrückungen hin zu einem Folgeprojekt.

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.6 Ziel: Regelbeurteilung für alle Beamte der Universität ist fortgesetzt und weiterentwickelt.

Messkriterium: *Durchführung der weiterentwickelten Regelbeurteilungen.*

5.6.1 Maßnahme:

Die Beurteilungsmaßstäbe werden weiterentwickelt.

Zielgruppe: *Beamte und Beamtinnen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das Projekt wurde vom Land Bremen ausgesetzt.

Stand: Maßnahme gestrichen

5.6.2 Maßnahme:

Die Regelbeurteilungen werden durchgeführt.

Zielgruppe: *Beamte und Beamtinnen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Mit der Verabschiedung der Beurteilungsrichtlinien im Juli 2008 hat der Senat die Grundlagen für ein modernes bremisches Beurteilungswesen gelegt.

Die Universität setzt diese Richtlinie in einem auf die Belange der Universität abgestimmten Verfahren im Herbst dieses Jahres um.

Die eigentliche Beurteilung findet für alle BeamtInnen der mittleren, gehobenen und höheren Laufbahngruppen erstmalig im 1. Quartal 2011 statt. Zur Vorbereitung wird im Oktober ein sog. Erstgespräch zwischen den Vorgesetzten und den zu beurteilenden MitarbeiterInnen durchgeführt. Hierzu werden von der Personalentwicklung umfangreiche vorbereitende Workshops für die BeurteilerInnen sowie für die zu beurteilenden MitarbeiterInnen angeboten.

Clearingstelle

Die Universitätsleitung hat eine Clearingstelle eingerichtet, die bei Beurteilungskonflikten zwischen den Beteiligten niederschwellig und möglichst vor einer verwaltungsrechtlichen Würdigung vermitteln soll. Diese Stelle ist die erste Anlaufstelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Vorgesetzte, wenn im Zusammenhang mit der dienstlichen Beurteilung unterschiedliche Sichten vorhanden sind und ein Konsens hierüber nicht erzielt werden kann. Die Clearingstelle ersetzt jedoch nicht den zulässigen Rechtsweg, sondern dient der Schlichtung unterschiedlicher Sichten zwischen den Beteiligten.

Der Clearingstelle werden der Kanzler der Universität Bremen, je eine Vertreterin oder ein Vertreter des Personaldezernats sowie des Kanzlerreferates, zwei Mitglieder des Personalrates, die Frauenbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung angehören.

Anlage Bericht 1:

Leitfaden Beurteilung

Beurteilungsverordnung

Beurteilungsrichtlinie

Beurteilungsfehler

Bewertungsbogen

Download unter:

[http://www.uni-bremen.de/de/personalentwicklung/pe-instrumente-und-methoden/regelbeurteilung-fuer-beamtinnen-und-beamte.html?sword_list\[\]=Regelbeurteilung&sword_list\[\]=Beamte&no_cache=1](http://www.uni-bremen.de/de/personalentwicklung/pe-instrumente-und-methoden/regelbeurteilung-fuer-beamtinnen-und-beamte.html?sword_list[]=Regelbeurteilung&sword_list[]=Beamte&no_cache=1)

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.7 Ziel: Die Führungskompetenzentwicklung der wissenschaftlichen Führungskräfte ist erfolgt.

Messkriterium: PE-Programm für ProfessorInnen und wissenschaftliche Führungskräfte wird angenommen.

5.7.1 Maßnahme:

Führungskräfte erhalten eine Schulung in differenzierter Kommunikation unterschiedlicher Lebensmodelle

Zielgruppe: Führungskräfte aus Wissenschaft und Verwaltung

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im Rahmen der in 5.4.1 genannten Workshops zur Vorbereitung der Jahresgespräche wurde auch die Kommunikation unterschiedlicher Lebensmodelle thematisiert. Im Zeitraum 2013-2014 wurden insgesamt 160 Führungskräfte in 16 eintägigen Workshops auf das Jahresgespräch vorbereitet. Der Anteil der wissenschaftlichen Führungskräfte liegt bei über 70%.

Anlage Bericht 1:

Evaluation der geschäftsführenden Projektleiterin.

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.8 Ziel: Die Bekanntgaben von Familiengründungen wird angemessen gewürdigt.

Messkriterium: *Entwicklung und Umsetzung von positiven Ritualen nach der Bekanntgabe einer Familiengründung*

5.8.1 Maßnahme:

Die Projektleitung sammelt aus den Bereichen Beispiele über den Umgang mit der Bekanntgabe von Familiengründungen.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im LK Gender Mainstreaming wurde verabredet, dass die Projektleitung in der zweiten audit- Phase diese Beispiele aus den Bereichen nachfragt.

Anlage Bericht 1:

Protokoll LK Gender Mainstreaming vom 22.10.2014

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

5.8.2 Maßnahme:

Die Projektleitung entwickelt mit Führungskräften Beispiele für angemessene Rituale nach der Bekanntgabe von Familiengründungen.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Projektleitung fgh wird im kommenden Lenkungsreis Gender Mainstreaming (Mai 2015) über angemessene Rituale nach der Bekanntgabe von Familiengründungen besprechen.

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

5.9 Ziel: Es ist eine Aufforderung an Drittmittelgeber für familienfreundliche Standards (orientiert an den Vorgaben der Deutschen Forschungsgemeinschaft) im Rahmen ihrer Mittelvergabe erfolgt.

Messkriterium: *Drittmittelgeber erweitern ihr Profil um familienfreundliche Komponenten.*

5.9.1 Maßnahme:

Die Universitätsleitung berät mit Uniangehörigen an den entsprechenden Schaltstellen ein Verfahren, wie und welche Drittmittelgeber angesprochen werden sollen.

Zielgruppe: *ausgewählte Drittmittelgeber*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die DekanInnen und der Kanzler verständigten sich im LK Gender Mainstreaming darauf, dass in der zweiten audit- Phase ein geeignetes Verfahren für die Ansprache ausgewählter Drittmittelgeber erfolgen soll.

Anlage Bericht 1:

Protokoll LK Gender Mainstreaming vom 22.10.2014

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

5.9.2 Maßnahme:

Die Universitätsleitung wird nach Auswertung der Beratungen ein entsprechendes Schreiben an den/die Drittmittelgeber formulieren.

Zielgruppe: *ausgewählte Drittmittelgeber*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die in 5.9.1 genannte Personengruppe hat sich auch verpflichtet, nach den Beratungen eines geeigneten Verfahrens ein Schreiben an die Drittmittelgeber aufzusetzen.

Anlage Bericht 1:

Protokoll LK Gender Mainstreaming vom 22.10.2014

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

5.10 Ziel:

Die Universitätsleitung und WissenschaftlerInnen kontaktieren den Wissenschaftsrat, um gemeinsam familienfreundliche Komponenten bei der Verteilung von Drittmitteln zu erwirken.

Messkriterium: *Der Wissenschaftsrat kooperiert zu dieser Frage mit der Universität Bremen.*

5.10.1 Maßnahme:

Die Universitätsleitung bereitet mit WissenschaftlerInnen den Kontakt zum Wissenschaftsrat vor.

Zielgruppe: *Professoren und Professorinnen aus Drittmittelbereichen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Universitätsleitung und wissenschaftliche Projektleitungen verpflichten sich, zu der Thematik auch den Wissenschaftsrat anzusprechen.

Anlage Bericht 1:

Protokoll LK Gender Mainstreaming vom 22.10.2014

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

6. HF6: Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung

6.1 Ziel: Das Personalentwicklungskonzept der Universität ist weiterentwickelt.

Messkriterium: *Das Personalentwicklungskonzept liegt mit weiteren Zielen, Maßnahmen und Zielgruppen vor.*

6.1.1 neue

Maßnahme:

Das Personalentwicklungskonzept der Universität Bremen wird kontinuierlich weiterentwickelt. Mit der ersten Führungskräftekonferenz im März 2015, indem alle Führungskräfte aus Wissenschaft und Verwaltung zusammengeführt werden, sollen auch weitere Bedarfe für weitere Personalentwicklungsmaßnahmen identifiziert und entwickelt werden.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das PE- Konzept der Uni wird kontinuierlich weiterentwickelt. Nicht zuletzt die Veränderungen in den Personalzuschnitten - wie etwa die Juniorprofessur und die Lektorate- erfordern fortlaufende Prüfungen und ggf. Ergänzungen oder Neuausrichtungen des Personalentwicklungskonzeptes. Mit der ersten Führungskräftekonferenz im September 2015, indem alle Führungskräfte aus Wissenschaft und Verwaltung zusammengeführt werden, sollen auch weitere Bedarfe für weitere Personalentwicklungsmaßnahmen identifiziert und entwickelt werden.

Anlage Bericht 1:

Konzept "Personalentwicklungsprojekt "Gut führen Gemeinsam Zukunft gestalten, Projektlaufzeit: 2011 - bis 6/2015

www.uni-bremen.de/personalentwicklung

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

6.2 Ziel: Eine Förderung der wissenschaftlichen Projektleitungen unterhalb der Professur mit besonderer Beachtung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist umgesetzt.

Messkriterium:

6.2.1 neue

Maßnahme:

Wissenschaftliche Projektleitungen unterhalb der Professur erhalten von Universitätsleitung und Fachvorgesetzten individuelle, geeignete Unterstützungen für ihre Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familienaufgaben.

Zielgruppe: *Postdoc Wissenschaftler_innen mit Familie*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Wissenschaftliche Projektleitungen mit Postdoc-Status erhalten von der Universität jeweils individuell geeignete Angebote: das bezieht sich auf die Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten, auf ein gutes, umfangreiches Kinderbetreuungsangebot (auch am Wochenende oder für mehrere Tage im Fall von Exkursionen), die Bereitstellung von Notfallbetreuungen etc.

Anlage Bericht 1:

<http://www.uni-bremen.de/personalentwicklung/pe-fuer-wissenschaftlerinnen.html>

Vereinbarung über die Arbeitszeit

Uni- Kids

Notfallbetreuung

zu finden unter: www.uni-bremen.de/familie

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.3 Ziel: Die Unterstützung und Begleitung von neu berufenen (Junior-)ProfessorInnen mit Familienaufgaben ist erfolgt.

Messkriterium: *Neu berufene (Junior-) ProfessorInnen erhalten die für ihre familiäre Situation passende Unterstützung.*

6.3.1 Maßnahme:

Die Universität entwickelt mit den verschiedenen Einrichtungen und Servicestellen geeignete Unterstützungsmaßnahmen.

Zielgruppe: *Neu berufene (Junior-) ProfessorInnen mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Neu berufene (Junior-) ProfessorInnen erhalten umfangreiche Unterstützungsmaßnahmen: das zählt beispielsweise ein inzwischen etabliertes Dual Career Service Angebot, welches direkt beim Kanzler angesiedelt ist. Hier werden alle Fragen rund um (Ehe-) Partner/-in, Klein- und Schulkinder, Ferienbetreuungen, Haus- oder Wohnungssuche geboten.

Für Wissenschaftler_innen aus dem Ausland gibt es speziell das Welcome Center, welches in gleicher Weise intensiv das Ankommen mit (Ehe-) Partner_in und Familie begleitet.

Anlage Bericht 1:

<http://www.uni-bremen.de/personalentwicklung/pe-fuer-wissenschaftlerinnen/juniorprofessorinnen.html>

<http://www.uni-bremen.de/de/universitaet/die-uni-als-arbeitgeber/foerderung-unterstuetzung/dual-career.html>

<http://www.uni-bremen.de/de/international/wege-an-die-universitaet-bremen/welcome-centre.html>

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.3.2 Maßnahme:

Die entwickelten Maßnahmen werden umgesetzt.

Zielgruppe: Neu berufene (Junior-) ProfessorInnen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Maßnahmen für neu berufene (Junior-) ProfessorInnen sind sowohl von Seiten der Personalentwicklung als auch von Seiten des Dual Career Service oder des Welcome Centers eingerichtet worden und werden regelhaft angeboten und durchgeführt.

Anlage Bericht 1:

<http://www.uni-bremen.de/de/universitaet/die-uni-als-arbeitgeber/foerderung-unterstuetzung/dual-career.html>

<http://www.uni-bremen.de/de/international/wege-an-die-universitaet-bremen/welcome-centre.html>

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.4 Ziel: Die interne Vernetzung der Professorinnen und Professoren ist gefördert.

Messkriterium: ProfessorInnen pflegen einen kontinuierlichen Austausch.

6.4.1 Maßnahme:

Die Universitätsleitung und die Projektleitung fgh entwickelt geeignete Maßnahmen und Formate zur Förderung der Vernetzung der ProfessorInnen.

Zielgruppe: ProfessorInnen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Vernetzung der ProfessorInnen erfolgt über offizielle Gremiensitzungen (Akademischer Senat, Fachbereichsratsitzungen, LK Gender Mainstreaming, DekanInnenrunde, diverse Beiräte und Arbeitsgruppen. Daneben finden regelhaft offizielle Zusammenkünfte statt, die oft mit einem informelleren Teil enden. Dazu zählen Ereignisse wie das Sommerfest des Rektors, der feierliche Neujahrsempfang im Bremer Rathaus oder auch Angebote wie der 'Open Campus', der alle zwei Jahre von der Uni durchgeführt wird und auch von vielen Professor_innen mitgestaltet wird.

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.4.2 Maßnahme:

Die Universitätsleitung und die Projektleitung fgh entwickelt und initiiert den Austausch zwischen den ProfessorInnen.

Zielgruppe: ProfessorInnen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Durch den Lenkungsreis Gender Mainstreaming und durch Vortragsangebote stärkt die Projektleitung fgh den Austausch zwischen den ProfessorInnen insbesondere zum Thema familienfreundliches Handeln.

Anlage Bericht 1:

Protokoll Gender Mainstreaming vom 22.10.2014

Veranstaltungen zur Broschüre "Gut führen. Für eine familienfreundliche Universität" Dezember 2013

Veranstaltung zur BMBF- Studie "Mehr Familienfreundlichkeit in deutschen Hochschulen", Dezember 2014

Stand: Maßnahme umgesetzt

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen und Studienfinanzierung

7.1 Ziel: Zusätzliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Studierende, MitarbeiterInnen und WissenschaftlerInnen der Universität sind geschaffen.

Messkriterium: Anzahl der genutzten Kinderbetreuungsplätze.

7.1.1 Maßnahme:

Die Projektleitung arbeitet weiter an dem Ausbau zusätzlicher Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Zielgruppe: Studierende und Beschäftigte mit Kindern

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Universität Bremen hat für die UNIKRÜMEL, das Kinderland und die Ferienbetreuungen mehr Mittel zur Verfügung gestellt, so dass mehr Kindern ein Betreuungsplatz und Ferienangebot zur Verfügung steht.

Anlage Bericht 1:

Datei mit Kinderbetreuungsplätzen

Stand: Maßnahme umgesetzt

7.2 neues Ziel: Die Universität stellt allen Universitätsangehörigen auf dem Campus ein Informationsangebot zum Thema Pflegende Angehörige zur Verfügung.

Messkriterium: Es wird ein Pflegestammtisch eingerichtet.

7.2.1 neue

Maßnahme:

Die Einrichtung eines Pflegestammtisches im Familienservicebüro erfolgt.

Zielgruppe: Universitätsangehörigen

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Einmal im Monat findet seit Herbst 2014 ein Pflegestammtisch von 11.30 bis 13.00 Uhr für alle Universitätsangehörige statt. Begleitet wird der Stammtisch von einer Expertin aus dem Bremer Pflegestützpunkt. Die Teilnahme an dem Stammtisch wird als Arbeitszeit angerechnet.

Anlage Bericht 1:

Einladung

www.uni-bremen.de/familie

Stand: Maßnahme umgesetzt

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Eine zentrale Anlaufstelle für ratsuchende Studierende mit Familienaufgaben für ein Erstclearing des Beratungs- und Unterstützungsbedarfs und zur gezielten Informationsvermittlung ist eingerichtet.

Messkriterium: *Eine zentrale Anlaufstelle in der Universität ist vorhanden.*

8.1.1 Maßnahme:

Die Projektleitung erarbeitet in Kooperation mit der AG Familienfreundliches Studium ein Konzept für ein Servicebüro.

Zielgruppe: *Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die AG Familienfreundliches Studium hat gemeinsam mit der Projektleitung ein Konzept für ein Servicebüro für Studierende erarbeitet, welches kontinuierlich weiterentwickelt wird.

Anlage Bericht 1:

Konzept Familienservicebüro für Studierende

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.2 Maßnahme:

Die Projektleitung richtet ein Familienservicebüro sichtbar im Zentralbereich der Universität ein.

Zielgruppe: *Studierende mit Familienaufgaben.*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Der Kanzler hat der AG Familienfreundliches Studium ein großes, sehr zentral gelegenes Büro zur Verfügung gestellt. Es befindet sich im Herzen des Universitätscampus auf dem Boulevard, in unmittelbarer Nähe der Staats- und Universitätsbibliothek, dem AstA, dem Studentenwerk und der Mensa. Ein weiterer Vorzug des Büros ist die gute Sichtbarkeit, auf den Glaswänden hat die AG FFS mit finanzieller Unterstützung aus Spendenmitteln eine großflächige Folienbeschichtung anbringen lassen, die prägnant und sichtbar auf das Büro hinweist.

Anlage Bericht 1:

Flyer zur Eröffnung des Familienservicebüros

Flyer zu den Angeboten des Familienservicebüros.

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.2 Ziel: Der Universitätscampus ist einladend und familienfreundlich gestaltet.

Messkriterium: *Die Außenbereiche des Campus eignen sich für familiengerechte Aufenthalte.*

8.2.1 Maßnahme:

Die Projektleitung entwickelt in Kooperation mit der AG Familienfreundliches Studium ein Konzept "Familienfreundlicher Campus- Orte für Familien im Außenbereich der Universität Bremen".

Zielgruppe: *Universitätsangehörige und Gäste mit Familien*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die AG FFS hat gemeinsam mit der Projektleitung ein Konzept für die Erweiterung "Familienfreundlicher Campus- Orte für Familien im Außenbereich der Uni Bremen" entwickelt. Dies wurde in enger Kooperation mit dem Dezernenten für das Bauwesen und einem Lehrenden aus dem Studiengang Kunst, Bereich Plastisches und Räumliches Gestalten, abgestimmt. Es wurde ein Konzept für die Neugestaltung eines Hügels im Zentralbereich der Uni entwickelt. Im WS 2014/15 entwarfen Studierende in dem Seminar Modelle für den Hügel, der dann als "familienfreundlicher Ort der Begegnung" genutzt werden kann. Im Sommer 2015 sollen die Modelle im Rahmen einer Ausstellung auf dem Campus gezeigt werden.

Anlage Bericht 1:

Konzept

Fotos von Modellen der Studierenden

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

8.2.2 Maßnahme:

Auf der Grundlage des Konzeptes "Familienfreundliche Plätze auf dem Campusgelände" wird die Umsetzung von der Projektleitung mit der AG Familienfreundliches Studium verantwortet.

Zielgruppe: *Alle Universitätsangehörige und Gäste mit Familien*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Wie in 8.2.1 bereits angedeutet, werden die Modelle für die Umsetzung eines weiteren familienfreundlichen Ortes im Außenbereich des Campus im Sommersemester ausgestellt. Dann wird gemeinsam mit der Unileitung und dem Baudezernenten beraten, ob und welches der Modelle oder Teile davon realisiert werden.

Anlage Bericht 1:

Protokoll LK Gender Mainstreaming vom 22.10.2014

Stand: *Umsetzung bis Bericht 2*