

Aktuelles von der Beauftragten für Chancengleichheit

Gesetzesnovellierungen und ihre Folgen...

Gleichzeitig hat das Land Baden-Württemberg drei Gesetze novelliert: das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG), das Landeshochschulgesetz (LHG) und das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG). Ersteres betrifft hauptsächlich die Personalräte, das zweite die wissenschaftliche Gleichstellung an den Hochschulen und letzteres schwerpunktmäßig die Beauftragten für Chancengleichheit. Für jedes Gesetz ist ein anderes Ministerium zuständig. Dabei entstehen mitunter unbeabsichtigte Folgen. So geschehen für die Beauftragten für Chancengleichheit der Universitäten.

Das LPVG hat in seiner Neufassung ausgeschlossen, dass Beauftragte für Chancengleichheit auch gleichzeitig Personalrätinnen sein können, was bisher möglich war. Auf diese Weise wurden die BfCs mehrerer Universitäten im Land ohne Übergangsfrist und quasi über Nacht ab Dezember 2013 ihre Personalratsfunktion los. Doch damit nicht genug: Im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hatte man die Idee, in der Novelle die wissenschaftliche Gleichstellung und die Beauftragten für Chancengleichheit für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten in einer Funktion zusammenzuführen. Das würde Kräfte bündeln und Ressourcen einsparen. Schwer vorstellbar, dass sich zukünftig an unserer Universität Professorinnen durch eine nichtwissenschaftliche Kollegin in ihren Belangen vertreten fühlen und diese mit dem

Rektorat auf Augenhöhe verhandeln kann. Kurz und gut – es hagelte Widersprüche auf allen Ebenen, und kurz vor der Verabschiedung dieses Gesetzes signalisierte das MWK, dass es von der Zusammenlegung wieder Abstand nehmen würde. Und die Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes, die Verbesserungen für die BfC und ihre Stellvertreterin bringen sollte, ist anscheinend in irgendeiner Schublade im Sozialministerium verschwunden. Nachfragen bleiben unbeantwortet.

Wie geht es weiter? Anfang Juli wird ein neuer Personalrat gewählt. Die Listenaufstellungen für die Kandidatinnen und Kandidaten laufen bereits. Die BfCs mehrerer Universitäten im Land, die jahrelang in guter Vereinbarkeit ihre Ämter als PR und BfC in Doppelfunktion wahrnahmen, haben sich entschieden, für den neuen Personalrat zu kandidieren. Da sie nach dem neuen LPVG ihr Amt als Beauftragte für Chancengleichheit nicht mehr ausfüllen dürfen, wenn sie für den PR kandidieren, sind sie im April zurückgetreten. Das führt zu der absurden Situation, dass die betroffenen Universitäten ab sofort keine BfCs mehr haben, und die betroffenen Kolleginnen, die bisher vollzeitbeschäftigt waren, bis zum Zeitpunkt der Personalratswahl am 1. Juli ohne Arbeit sind.

Schilda lässt grüßen...

Einladung

an alle Kolleginnen

aus Verwaltung, Universitätsbibliothek, Labor und Technik
zur diesjährigen **Frauenversammlung**

am Dienstag, 29. Juli 2014

von 9:00 – 12:00 Uhr

COS, Großer Hörsaal des Botanischen Instituts

Im Neuenheimer Feld 360

Die persönlichen Einladungen werden zugesendet.

MitarbeiterInnengespräche – ein Pilotprojekt

Am Vormittag des 10. März war in der Universitätsverwaltung niemand zu sprechen. Die meisten Kolleginnen und Kollegen waren der Einladung in die Kick-Off-Veranstaltung gefolgt, der Einführung in MitarbeiterInnengespräche (MAG). Die Universität beabsichtigt, dieses Instrument zeitnah in ihren zentralen Einrichtungen Verwaltung, Bibliothek und Rechenzentrum einzuführen. Das, was in vielen Firmen, Organisationen und anderen Hochschulen schon lange zum Alltag gehört, findet endlich auch Einzug in unsere Universität. Vorläufig noch als Pilot an den zentralen Einrichtungen gedacht, sollen MAG auf längere Sicht für alle Mitglieder der Universität zur Verfügung stehen.

Ein MitarbeiterInnengespräch ist ein regelmäßig stattfindendes strukturiertes Vier-Augen-Gespräch zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten auf gleicher Augenhöhe. Gegenseitiger Respekt ist dabei unabdingbar. Am Ende sollen gemeinsam getragene Vereinbarungen stehen.

Es unterscheidet sich wesentlich vom zufälligen Gespräch. Es handelt sich auch nicht um ein Be-

urteilungs- oder Konfliktgespräch. MAG sind ein zentrales Instrument der Personalentwicklung.

Kommentare, die die Beauftragte für Chancengleichheit im Vorfeld zu diesem Thema hörte, reichten von „Endlich führt auch unser Arbeitgeber diese Möglichkeit ein“ bis zu „Was soll das denn bringen? Ich kann mir beim besten Willen nicht vorstellen, dass sich mein Chef für meine Sichtweise interessiert!“

Ziel von gut geführten MitarbeiterInnengesprächen ist eine Verbesserung der Kommunikation und der Zusammenarbeit. Durch die Berücksichtigung von individuellen Kenntnissen, Fähigkeiten und Interessen der Beschäftigten bei der Bewältigung der Arbeit kann eine größere Zufriedenheit entstehen.

Ein MAG gibt beiden Gesprächspartnern in gleichberechtigter Weise die Möglichkeit, Anerkennung oder konstruktive Kritik auszusprechen. Damit diese Gespräche gut gelingen, werden Führungskräfte und übrige Beschäftigte entsprechend geschult. Im Mai finden die ersten Schulungen statt.

10 Jahre Girls' Day an der Universität

Kaum zu glauben - der Girls' Day in den Werkstätten der Universität feiert ein Jubiläum: zum 10. Mal waren Schülerinnen der 5. bis 9. Klassen eingeladen, in der Feinwerkmechanik, der Elektronik, der Glasbläserei und im Metallbau Erfahrungen zu sammeln, eigene Fähigkeiten zu entdecken und Neues auszuprobieren. Wie jedes Jahr waren die Plätze schnell wieder ausgebucht. Mit Neugierde und Begeisterung machten sich die Mädchen

an die Arbeit: ob bohren, feilen oder löten, stolz präsentierten sie zum Schluss ihr eigenes Werkstück. Für einige war klar: beim nächsten

Girls' Day sind wir wieder dabei!



Wieviel Familie ist möglich in unserer familiengerechten Universität?

Seit Frühjahr 2014 besitzen wir das Zertifikat der Re-Auditierung zur familiengerechten Universität. Das heißt, bis 2017 hat die Universität Heidelberg verbindliche Maßnahmen zur Umsetzung von Familienfreundlichkeit geplant und zugesagt in verschiedenen Handlungsfeldern.

Zu den Zielvereinbarungen im Handlungsfeld „Arbeitszeit“ gehört der weitere Ausbau der Flexibilisierung der Arbeitszeit. Vorgesehen ist ein Schreiben der Universitätsleitung: Die Möglichkeit, im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich Arbeitszeit und Arbeitsort flexibel zu handhaben wird - soweit gesetzlich zulässig - ausdrücklich als „vom Rektorat empfohlen“ an die Institutsleitungen kommuniziert. Als weiteres Ziel sollen Beschäftigte mit Familienpflichten bei der Urlaubsplanung / in Ferienzeiten entlastet werden. Als Maßnahme spricht das Rektorat eine Empfehlung aus, Beschäftigten eine familien-gerechte Urlaubsplanung zu ermöglichen. Es wird die Möglichkeit angeboten, in den Schulferien auf Antrag den Arbeitsbeginn wegen Kinderbetreuung später zu legen. Auch das Thema „Arbeitszeit-Konten“ findet sich in den Handlungsfeldern.

Woher wissen Chefs, Institutsleitungen und Vorgesetzte, deren Fokus bisher nicht gerade auf Familienfreundlichkeit lag, dass sich die Universität nachdrücklich für gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzt?

Kann es sein, dass deutliche Zeichen von der obersten Ebene bisher fehlen?

Kann es sein, dass sich gute und praktikable Beispiele immer noch nicht herumgesprochen haben?

Kann es sein, dass bisweilen fehlende Sensibilität diesem Thema gegenüber eine unterstützende Praxis verhindert?

Es gibt sie, die guten Beispiele und die unproblematischen Lösungen. Es gibt Institute und Abteilungen, in denen gelebte Familienfreundlichkeit längst zum Alltagsgeschäft gehört.

Aber immer noch haben wir Kolleginnen und Kollegen, die Kindergartenöffnungszeiten und Arbeitszeitbeginn nicht unter einen Hut bringen können. Immer noch gibt es negative Vorurteile über berufstätige Mütter – auch wenn sie nicht mehr ausgesprochen werden. Immer noch gibt es Vorgesetzte, die meinen, Angehörigenpflege sei ein exotischer Sonderfall und käme bei ihnen nicht vor.

Solange Familienfreundlichkeit nicht für alle Beschäftigten der Universität gilt, gibt es keinen Grund, sich zufrieden zurückzulehnen.



Wir brauchen Lösungen. **Jetzt.**

Anmeldung über das
Weiterbildungsprogramm der
Universität Heidelberg

ANGEHÖRIGENPFLEGE VON A-Z

Themen im Fokus: Demenz und Pflege der Pflegenden

Veranstaltungen 2014 in der Fortbildungsreihe der Akteure Amtsgericht Heidelberg, Deutsches Krebsforschungszentrum Heidelberg, Finanzamt Heidelberg, Heidelberger Dienste gGmbH, SAP AG, Stadt Heidelberg, Universität Heidelberg und Universitätsklinikum Heidelberg im Rahmen des ‚Bündnis für Familie Heidelberg‘ zum Thema Pflege.

08.07.2014: „Wie organisiere und finanziere und ich Angehörigenpflege?“

Finanzielle und rechtliche Aspekte der Pflege. Welche finanziellen Belastungen kommen auf mich zu?

Welche öffentlichen Leistungen gibt es? Wie macht Vorsorge Sinn, auch für mich?

Welche Angebote und Anlaufstellen gibt es?

9 – 12 Uhr | Amtsgericht Heidelberg | Seminarraum 1113/1114 | Kurfürstenanlage 15 | 69115 Heidelberg |

Referentin: Kerstin Olenik-Kramer, AOK Baden-Württemberg, BD Rhein-Neckar-Odenwald

13.10.2014: „Und wo bleibe ich?“

Pflege der Pflegenden. Wie viel kann, darf, soll ich pflegen? Was darf und will ich abgeben?

Wie halte ich es im Gleichgewicht? Wann darf ich loslassen?

9 – 12 Uhr | Heidelberger Dienste gGmbH | Hospitalstraße 5 | 69115 Heidelberg |

Referentin: Prof. Dr. Astrid Hedtke-Becker, Hochschule Mannheim

ANMELDUNG: Unter www.familie-heidelberg.de/bffh/Vereinbarkeit/Angehorigenpflege_A_bis_Z oder im hausinternen Veranstaltungsprogramm.



Heidelberger
Dienste gGmbH
mittendrin, sozial



DEUTSCHES
KREBSFORSCHUNGSZENTRUM
IN DER HELMHOLTZ-GEMEINSCHAFT



Amtsgericht
Heidelberg



Finanzamt
Heidelberg



Heidelberg



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
GEGRÜNDET
SEIT 1386



HEIDELBERGER
UNIVERSITÄT
KOLLEGIUM

Impressum und Kontakt

Ulrike Beck, Beauftragte für Chancengleichheit
Albert-Ueberle-Str. 3-5
69120 Heidelberg
Tel. 06221 54-3660, 54-3661
Fax 06221 54-3662
E-Mail chancengleichheit@zuv.uni-heidelberg.de
Web: <http://www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/organe/bfc/>

Stellvertreterin: Sabine Berger
Sekretariat Prof. Reimer, Institut für Finanz- und
Steuerrecht
Friedrich-Ebert-Anlage 6-10, 69117 Heidelberg
Tel. 06221 54-7467
Fax 06221 54-7791
E-Mail sabine.berger@jurs.uni-heidelberg.de