



Universität  
Bremen

# Frauenförderplan

für Mitarbeiterinnen  
in Technik und Verwaltung



2022 bis 2025



# Inhalt

- 05**      **Grußwort der Kanzlerin**
- 06**      **Zielsetzung des Frauenförderplans**
- 08**      **Die Frauenbeauftragte der Universität Bremen  
nach dem LGG Aktionsfelder der Frauenförderung**
- 10**      **Aktionsfelder der Frauenförderung**
  - 10      Stellenausschreibung und Personalauswahl
  - 12      Ausbildung
  - 14      Personalentwicklung
  - 16      Lebensphasenorientierte Vereinbarkeit
  - 18      Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
- 20**      **Beratungsstellen innerhalb der Universität Bremen**
- 22**      **Zahlen, Daten, Fakten**

# Grußwort der Kanzlerin



**Frauke Meyer**  
Kanzlerin Universität Bremen

Liebe Leser:innen, liebe Kolleg:innen,

würden Sie der Aussage zustimmen, dass Frauen alles können, sofern sie es nur richtig möchten? Wir nicht!

Frauen können alles. Stimmt doch, oder?

Es gibt viele Frauen die Bemerkenswertes tun, die Vorreiterinnen sind, natürlich auch hier an der Uni. Es gibt aber auch immer noch einige Hürden, die Frauen genau dies in Bezug auf ihre Karriereplanung erschweren.

Deshalb sieht sich die Universität als Arbeitgeberin in der Verantwortung, Frauen in allen Lebensphasen bei der Umsetzung ihrer beruflichen und privaten Ziele zu unterstützen. Die Ziele und Voraussetzungen sind so vielfältig, wie die Frauen selbst.

Daher legen wir Wert darauf, die Personalentwicklung so individuell und bedürfnisorientiert wie möglich zu gestalten und Förderangebote zu schaffen, die Barrieren und Nachteile, dort wo sie bestehen, gezielt abbauen.

Wir wollen Frauen stärken, ihr Ding zu machen - und dafür ein möglichst gutes und vertrauensvolles Arbeitsumfeld schaffen - wir wollen gemeinsam über uns hinaus wachsen!

Apropos wachsen; wir wollen auch die Anzahl der Frauen in technischen Berufen wachsen sehen. Insbesondere dort fällt auf, dass wir Frauen noch nicht flächendeckend erreichen können. Um dieses Ungleichgewicht abzubauen, versuchen wir bereits im Ausbildungsbereich, weibliche Talente für die Uni zu gewinnen.

Die Förderung von Frauen bleibt ein stetiger Prozess, der am besten funktioniert, wenn wir ihn gemeinsam bewältigen. Ich freue mich auf Ihre Unterstützung.

Frauke Meyer

# Zielsetzung des Frauenförderplans

**Die Universität Bremen setzt mit der Erstellung des Frauenförderplans den gesetzlichen Auftrag nach § 6 Absatz 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) um. Unser vorrangiges Ziel ist, mit den Maßnahmen des Frauenförderplans die Gleichstellungsgrundsätze in der Universität Bremen voranzubringen.**

Wir wollen:

- Frauen ermutigen, sich auf Stellen zu bewerben, die bisher primär von anderen Geschlechtern ausgeübt werden
- Frauen die Möglichkeit einer guten Ausbildung – insbesondere in gewerblich-technischen Bereichen – eröffnen
- die Belange von Frauen in allen Karriere- und Lebensphasen berücksichtigen, sei es im Qualifikationsprozess, beim Berufs- oder Wiedereinstieg oder während der Berufstätigkeit
- Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen an der Universität Bremen so gestalten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgeaufgaben unterstützt wird
- allen Frauen an der Universität Bremen ein Umfeld ohne Benachteiligung, Belästigung und sexualisierter Diskriminierung und Gewalt bieten

Die Frauenförderung ist ein zentraler Bestandteil aller Handlungsfelder der Personalplanung und -entwicklung. Die Umsetzung der Frauenförderziele kann nur gelingen, wenn alle Mitarbeitenden der Universität Bremen gemeinsam an der Umsetzung der Maßnahmen arbeiten. Insbesondere stehen hierfür die Mitarbeitenden in Führungs- und Leitungspositionen in der Verantwortung. Der Frauenförderplan für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung gilt verbindlich in allen organisatorischen Bereichen der Universität.

Die Aufstellung der konkreten Maßnahmen geschieht u.a. auf Grundlage der Beschäftigungsstrukturanalyse. Die Analyse gemäß § 6 Absatz 1 LGG wird jährlich fortgeschrieben. Der Frauenförderplan ist eine nachhaltige Zielvereinbarung zwischen der Universitätsleitung und der Frauenbeauftragten und die Umsetzungsergebnisse werden jährlich evaluiert. Eine Fortschreibung ist für das Jahr 2025 geplant. Der Frauenförderplan wird sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache auf der Internetseite der Frauenbeauftragten [www.uni-bremen.de/frauenbeauftragte](http://www.uni-bremen.de/frauenbeauftragte) veröffentlicht.

## Aktionsfelder des Frauenförderplans:

Stellenausschreibung und Personalauswahl

Ausbildung

Lebensphasenorientierte Vereinbarkeit

Personalentwicklung

Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

# Die Frauenbeauftragte der Universität Bremen

## **Aufgaben gemäß LGG\*:**

- Beratung der Universitätsleitung bei allen Planungen und Entscheidungen, insbesondere bei personellen, sozialen und organisatorischen Entscheidungen (§ 13 Absatz 1 LGG)
- Umsetzung des Frauenförderplans
- Unterstützung der Mitarbeiterinnen der Universität Bremen bei der Wahrnehmung ihrer Interessen in Gleichstellungsfragen (zum Beispiel bei Stellenbesetzungen und Beurteilungen)
- Einrichtung von Arbeitskreisen zu fachlichen und dienstlichen Fragen

## **Ausstattung der Frauenbeauftragten:**

- Die Frauenbeauftragte ist für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben von ihren hauptamtlichen Tätigkeiten innerhalb der Universität Bremen mit voller Stelle freizustellen.
- Es wird ein Arbeitsplatz mit voller Ausstattung zur Verfügung gestellt.

## **Beteiligungen und Rechte**

Die Frauenbeauftragte nimmt an allen Veranstaltungen und Sitzungen von Arbeitsgruppen teil, in denen personelle, organisatorische und soziale Entscheidungen getroffen werden und in denen auch der Personalrat der Universität Bremen beteiligt ist. Hierzu zählt insbesondere die Teilnah-

me an dem gesamten Personalauswahlverfahren, sowie auch Sitzungen zur Personalbedarfs-, Fort- und Weiterbildungsplanung (zum Beispiel zu den Themen Personalausgleich und Stellenbewertung). Die weiteren Informations- und Beteiligungsrechte des LGG werden ebenfalls berücksichtigt.

Darüber hinaus stellt sich die Frauenbeauftragte beim jährlich stattfindenden Azubi-Starttag vor und ist mit einem eigenen Tagesordnungspunkt bei dem jährlichen Treffen der Ausbilder:innen der Universität Bremen vertreten.

Für die rechtzeitige Information und Beteiligung der Frauenbeauftragten in Angelegenheiten der Frauenförderung sind gemäß LGG jeweils die Universitätsleitung, die Dekan:innen oder die Leitungen sonstiger Organisationseinheiten verantwortlich. Die Beteiligung der Frauenbeauftragten an personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ist zu dokumentieren.

Die Frauenbeauftragte darf an den Veranstaltungen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) teilnehmen.

\*Landesgleichstellungsgesetz



**Monica Wehaus**  
Frauenbeauftragte

# Aktionsfeld 1: Stellenausschreibung und Personalauswahl

Im Dienstleistungsbereich der Universität Bremen ist bereits ein hoher Anteil an weiblichen Beschäftigten vertreten. Da dies nicht alle Bereiche betrifft, setzt die Universität Bremen bei der Ansprache neuer Mitarbeitenden auf die Förderung von Frauen und spricht potenzielle Bewerberinnen für Informatik- und Technikberufe direkt an. Besondere Berufsbiografien und Lebensumstände von Frauen werden im Prozess der Personalgewinnung angemessen berücksichtigt.

Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen. Außerdem werden Frauen im Einstellungs- oder Beförderungsverfahren vorrangig berücksichtigt, wenn sie die gleichen Qualifikationen wie ihre Mitbewerbenden erfüllen und Frauen im auswählenden Bereich generell unterrepräsentiert sind (§ 4 LGG). Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn in der Entgeltgruppe oder auf der Funktionsebene weniger als 50 % Frauen beschäftigt sind. Ob eine Unterrepräsentanz vorliegt, ist vor Ausschreibung der Stelle durch die Bereichsleitung zu prüfen und den entsprechenden Stellen mitzuteilen.

Um eine frauenfördernde Personalauswahl gewährleisten zu können, wollen wir innerhalb der nächsten Jahre vorhandene Angebote optimieren und neue Möglichkeiten schaffen.

**Zu den laufenden und geplanten Maßnahmen zählen:**

- Ergänzung eines zusätzlichen Hinweises in den Stellenausschreibungen für Berufs- oder Entgeltgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorherrscht

(hier: technikorientierte Berufe)

„Die Universität Bremen beabsichtigt, den Anteil von Frauen in technikorientierten Berufen zu erhöhen und fordert deshalb Frauen ausdrücklich auf, sich zu bewerben.“

- Paritätische Besetzung der Auswahlkommission, sodass jeder Auswahlkommission mindestens eine Frau als stimmberechtigtes Mitglied angehört
- Beteiligung der Frauenbeauftragten in allen Personalauswahlverfahren (Bereitstellung aller relevanten Unterlagen sowie gemeinsame Absprache der Termine im Auswahlprozess)
- Schulung von Mitarbeitenden zur Teilnahme an den Auswahlkommissionen auch in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit und Diversität an der Universität
- Bereitstellung von Informationsmaterialien zur Durchführung von Personalauswahlverfahren (zum Beispiel Gesprächsleitfäden, Formulierungsvorschläge, Protokolle) im Beschäftigtenportal
- Wahrnehmung einer Leitungsfunktion in einer Auswahlkommission

sion erst nach absolvierter Schulung

- Aufnahme des Siegels audit familiengerechte hochschule im Ausschreibungsportal der Universität
- Wertschätzende Berücksichtigung von besonderen Berufsbiografien und Lebensumständen von Frauen wie auch Kompetenzen, die durch Fürsorgearbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworben wurden und für die zu besetzende Stelle zuträglich sind
- Abfrage der Geschlechter- und Diversitätskompetenz bei der Auswahl von Führungs- und Leitungspositionen
- Beachtung der Frauenförderziele

im gesamten Besetzungsprozess (gewährleistet durch das Vorschlagsrecht der Frauenbeauftragten für die Einladung von Bewerber:innen)

- Erstellung einer detaillierten Stellenausschreibung mit Anforderungsprofil durch den auszuwählenden Bereich unter Mitwirkung des Personalrats und der Frauenbeauftragten, um ein faires und transparentes Auswahlverfahren zu gestalten
- Grundsätzliche Teilzeitfähigkeit jeder Stelle, sofern diese nicht ausgeschlossen ist

# Aktionsfeld 2: Ausbildung

Als eine der größten Arbeitgeber:innen Bremens ist sich die Universität Bremen ihrer Verantwortung für die regionale Wirtschaft und Infrastruktur bewusst. Daher wird jungen Menschen ein vielfältiges Spektrum an attraktiven und praxisorientierten Ausbildungsmöglichkeiten mit sehr guten Zukunftschancen geboten.

Das Ausbildungsangebot der Universität Bremen erstreckt sich von handwerklich und technisch orientierten Berufen über Laborberufe bis zu dienstleistenden Tätigkeiten. Es zeigt sich, dass Frauen zum Beispiel die Laborberufe bevorzugen und sich nur zu geringen Teilen auf eine handwerkliche Ausbildung bewerben. Zur weiteren Gewinnung von Frauen für eine handwerkliche Ausbildung oder eine Ausbildung im Informatikbereich werden einige Maßnahmen initiiert.

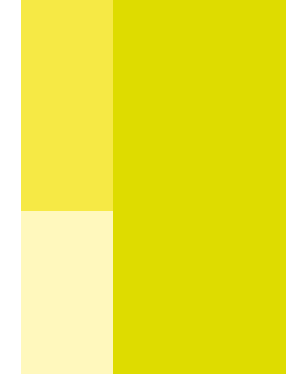
Um eine zukunftsfähige Ausbildung an der Universität anbieten zu können, wollen wir innerhalb der nächsten Jahre vorhandene Angebote stetig optimieren und neue Möglichkeiten schaffen.

**Zu den laufenden und geplanten Maßnahmen zählen:**

- Durchführung von Marketingkampagnen, die insbesondere junge Frauen in handwerklichen Berufen ansprechen
- Diversitätsgerechte Gestaltung der Internetseite und gezielte Abbildung junger Frauen in handwerkli-

chen und technischen Berufen

- Direkte Ansprache von jungen Frauen in Stellenausschreibungen der entsprechenden Berufe mit der Aufforderung, sich zu bewerben
- Berücksichtigung des Aspekts der Frauenförderung in den Auswahlverfahren.

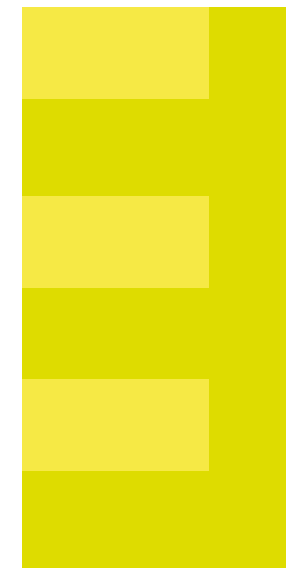


- Informationsveranstaltungen für Lehrpersonal, Eltern und Mitarbeiter:innen des Jobcenters, um die Ausbildungsmöglichkeiten zu präsentieren
- Weiterführung der Angebote für Schnuppertage, Schulgruppenführungen, Schulbesuche und Praktika zur Berufsorientierung, um den Schüler:innen die vielen Möglichkeiten einer Ausbildung an der Universität Bremen nahezubringen, dabei soll fokussiert werden, Frauen für die handwerklichen Berufe zu begeistern
- Teilnahme an einschlägigen Ausbildungsmessen
- Fortführung der Qualifizierung der Ausbilder:innen, um die Sensibilisierung für ein

geschlechtergerechtes Handeln zu sichern und entsprechende Werte vermitteln zu können

- Berufsförderung durch eine befristete Erstbeschäftigung im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss
- Vorrangige Übernahme von ausgebildeten Frauen bei gleichwertiger Qualifikation im Bedarfsfall auf vakante Stellen, sofern eine Unterrepräsentanz gemäß Frauenförderplan vorliegt

- Beteiligung an dem Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag, um Mädchen durch eine große Anzahl offener Plätze, Einblicke in die MINT-Berufe der Universität Bremen zu gewähren
- Jährliche Treffen mit der Frauenbeauftragten, der Koordinatorin für Ausbildung und den Ausbilder:innen, zur Überprüfung der gesetzten Ziele



# Aktionsfeld 3: Personalentwicklung

Die Personalentwicklung steht für eine gleichberechtigte Karriereentwicklung von allen Mitarbeitenden. Um als Universität Leistungen auf hohem Niveau zu erbringen, gilt es die Talente aller Beschäftigten gezielt zu fördern und auf Fach- und Führungslaufbahnen vorzubereiten. Bei der Ausgestaltung von Förderprogrammen und Personalentwicklungsmaßnahmen wird auf Vereinbarkeit von Fürsorgeaufgaben Rücksicht genommen. Das schlägt sich auch in den Teilnehmendenzahlen der Weiterbildungsangebote in Verwaltung und Technik wieder, die im überwiegenden Maße von Frauen wahrgenommen werden.

Im nichtakademischen Bereich sind Frauen in Führungspositionen durch gezielte Einstellung und Förderungen im hohen Maße vertreten. Die Fachbereichsverwaltungen, Dezernate und Referate werden überwiegend von Frauen geführt.

Frauen werden an der Universität unabhängig von ihrer Lebenssituation motiviert und unterstützt, sich weiterzuentwickeln und ihre Potenziale voll auszuschöpfen. Die Ziele des Frauenförderplans werden bei allen Angeboten der Personalentwicklung berücksichtigt.

Um eine Personalentwicklung anzubieten, die die Belange von Frauen gezielt berücksichtigt, wollen wir innerhalb der nächsten Jahre vorhandene Angebote stetig optimieren und neue Angebote schaffen.

**Zu den laufenden und geplanten Maßnahmen zählen:**

- Angebot von Führungskräfteprogrammen mit dem Schwerpunkt auf Führung und Gesundheit
- Berücksichtigung von Fürsorgeaufgaben bei der Zeitplanung von

internen Schulungen und Weiterbildungen

- Prüfung der Möglichkeiten von Kinderbetreuung bei internen Schulungen und Weiterbildungen
- Teilzeitgeeignetes offenes Uni-internes Weiterbildungsangebot zu den Themen

Kommunikation, Konfliktmanagement, Arbeitsorganisation und Gesundheit

- Gezielte Integrationsprozesse bei Wiedereinstieg nach Elternzeit oder Beurlaubung als zentraler Bestandteil
- Neuaufgabe des Programms Kom-MIT-Kompetenzerweiterung für Mütter in der Administration zur Förderung von Mitarbeitenden mit Familienaufgaben basierend auf den drei

Bausteinen Kompetenzerweiterung, Prävention und Stressvermeidung

- Neuausrichtung der Führungskräfteentwicklung im Verwaltungsbereich mit Bezug auf geschlechter-, familien- und diversitätsgerechtes Führen
- Neustart des Assistenznetzwerkes zur Unterstützung der differenzierten Aufgaben u.a. für die wissenschaftliche Care-Arbeit



# Aktionsfeld 4: Lebensphasenorientierte Vereinbarkeit

Die Universität Bremen sieht die Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgearbeit in einem lebensphasenorientierten Kontext. Im Studien- oder Berufsverlauf können intensive Phasen der Fürsorgearbeit im Privaten anfallen, die häufig über längere oder fortwährende Zeiträume bewältigt werden (müssen). Seit 2007 ist die Universität als familiengerechte Hochschule von der berufundfamilie GmbH zertifiziert. Gemäß der Geschlechtergerechtigkeits- und Diversitätskonzepte der Universität basieren alle Maßnahmen und Angebote auf diesen Kriterien. In dem Bereich der Vereinbarkeit ist die Einbeziehung von Geschlechter- und Diversitätskategorien wichtig, denn es sind mehrheitlich Frauen, die mehr Zeit in die Fürsorgearbeit investieren und dadurch vermehrt Nachteile im Studium und Beruf entstehen.

Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgearbeit bedeutet in der Universität Bremen das facettenreiche Spektrum von Fürsorgearbeiten: bezogen auf Kinder, Menschen mit Behinderungen, Menschen in Krisensituationen, Kranke und zu pflegende Angehörige.

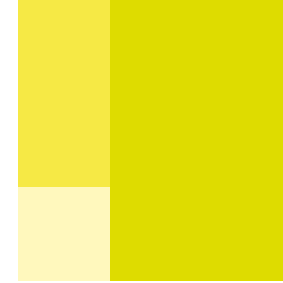
Um die Vereinbarkeit zu stärken, wollen wir innerhalb der nächsten Jahre vorhandene Angebote stetig verbessern und neue Angebote schaffen.

## Zu den laufenden und geplanten Maßnahmen zählen:

- Flexible Arbeitszeitenregelungen, die die Vereinbarkeit der beruflichen Verpflichtungen mit der privaten Fürsorgearbeit unterstützen (moderne Kernarbeitszeitre-

gelungen, besondere Berücksichtigung des Wunsches nach Aufstockung, die Teilnahme am Büro mobil – mobile office, Reduzierung der Arbeitszeit oder Beurlaubung)

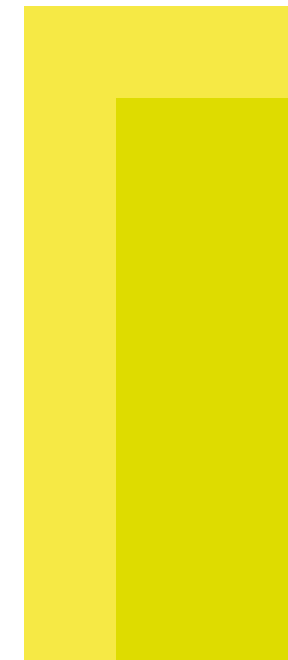
- Jährlich wiederkehrende Veranstal-



tungen, in denen Aspekte wie etwa mentaler Überlastung und Selbstfürsorge thematisiert werden

- Angebot von Informationsveranstaltungen zu diversen Themen rund um das Elternsein und die Pflege von Angehörigen
- Ein Familienservicebüro als niederschwellige Erstanlaufstelle für Fragestellungen rund um das Thema Familie, das allen Beschäftigten beratend und informierend zur Seite steht
- Vergünstigte Ferienzeiten für Kinder von Universitätsangehörigen in allen Schulferienzeiten
- Kinderbetreuungen auf dem Campus sowie Notfallbetreuungsangebote

- Errichtung eines Mehrgenerationenplatzes auf dem Campus der Universität Bremen
- Angebote zur Entlastung pflegender Angehöriger (wie zum Beispiel dem Pflegestammtisch seit 2014 mit dem Pflegestützpunkt Land Bremen)
- Vorhalten von Wickel- und Stillmöglichkeiten sowie Eltern-Kind-Arbeitsplätzen



# Aktionsfeld 5: Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen

Die Universität Bremen sieht sich in der Verantwortung, ein Studien-, Ausbildungs-, Arbeits- und Forschungsumfeld zu schaffen, in dem keine Person aufgrund des Geschlechts / der geschlechtlichen Identität benachteiligt, belästigt oder geschädigt wird. Die Universität Bremen übernimmt ihre gesellschaftliche und rechtliche Verantwortung, den Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sicher zu stellen.

Um die Präsenz des Themas sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu stärken und Betroffenen wirksame Unterstützung geben zu können, wollen wir innerhalb der nächsten Jahre vorhandene Angebote stetig verbessern und neue Angebote schaffen.

**Zu den laufenden und geplanten Maßnahmen zählen:**

- Vertrauliche Unterstützung bei der Wahrnehmung der Rechte im Falle von sexualisierter Diskriminierung und/oder Gewalterfahrungen
- Erarbeitung einer Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen, in der auch der Schutz vor sexualisierten Diskriminierungen und

Gewalt explizit aufgegriffen und geregelt wird

- Förderung der Sensibilisierung der Universitätsmitglieder und Angehörigen im Ansprechen, Erkennen und einem Umgang mit sexualisierten Diskriminierungen durch entsprechende Informations-, Beratungs- und Weiterbildungsangebote

- Schaffung von internen Weiterbildungsprogrammen und Schulungen von Ausbildungs- und Führungskräften zum Diskriminierungsschutz
- Spezialisierte Angebote für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen, um sie zu unterstützen darüber zu sprechen und Handlungsstrategien zu entwickeln (zum Beispiel durch Stärkungsworkshops)

- Qualifizierung der internen ersten Ansprechpersonen für Betroffene für eine Erst- und Verweisberatung (Frauenbeauftragte, Personalrät:innen, Fachkräfte im Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebsärzt:innen und weitere), um Diskriminierungssituationen und den Beratungsbedarf klären sowie über die Möglichkeit der Unterstützung und den Rechten von Betroffenen informieren zu können

- Prüfung und Schaffung von Erfassungsmöglichkeiten sexualisierter Diskriminierungen an der Universität Bremen (unterstützend durch Befragung von Mitarbeiter:innen)
- Abbau von Gefahrenquellen sowie Angsträume auf dem Hochschulgelände in Bezug auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
- Weiterentwicklung eines Notrufsystems

# Beratungsstellen innerhalb der Universität Bremen

Im Folgenden sind die Beratungsstellen aufgeführt, die einen besonderen Bezug zur Frauenförderung aufweisen. Die weiteren Beratungsstellen sind auf der Internetseite der Universität Bremen zu finden.

[www.uni-bremen.de](http://www.uni-bremen.de)

## Die Frauenbeauftragte nach dem LGG Monica Wehaus

Stellvertretung: Verica Laskaridis

**Zielgruppe:** alle Frauen, die an der Universität Bremen im Bereich Technik und Verwaltung beschäftigt sind

**Beratungsinhalte:**

- Erst- und Verweisberatung zu allen beruflichen Fragestellungen
- Unterstützung und Hilfestellung in dienstlichen Angelegenheiten
- Vertrauliche Beratung von Mitarbeiterinnen, Auszubildenden und studentischen Hilfskräften

[www.uni-bremen.de/frauenbeauftragte](http://www.uni-bremen.de/frauenbeauftragte) | [frauenbeauftragte@uni-bremen.de](mailto:frauenbeauftragte@uni-bremen.de)

0421 218 60070

## Personalrat

**Zielgruppe:** alle Mitarbeitenden und Auszubildenden der Universität Bremen

**Beratungsinhalte:**

- Beantragung von Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen
- Entgegennahme von Beschwerden von Beschäftigten
- Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen und sonstiger schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle

[www.uni-bremen.de/personalrat](http://www.uni-bremen.de/personalrat) | [personalrat@uni-bremen.de](mailto:personalrat@uni-bremen.de)

0421 218 60053

## Schwerbehindertenvertretung

**Zielgruppe:** alle Mitarbeitenden und Auszubildenden der Universität Bremen

**Beratungsinhalte:**

- Beratung zu allen Fragestellungen rund um das Thema Behinderung
- Gewährleistung, dass die besonderen Belange schwerbehinderter Menschen ausreichend und sachgerecht durch Beteiligung zum Beispiel an Auswahlverfahren berücksichtigt werden

[www.uni-bremen.de/sbv](http://www.uni-bremen.de/sbv) | [sbv@uni-bremen.de](mailto:sbv@uni-bremen.de)

0421 218 60080

## Arbeitsstelle gegen Diskriminierungen und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung (ADE)

**Zielgruppe:** alle Angehörigen der Universität Bremen

**Beratungsinhalte:**

- Fach- und Beratungsstelle, die zum Umgang mit Diskriminierungen, Konflikten und Gewalt berät
- Vertrauliche und kostenlose Beratung Betroffener und deren Vertrauenspersonen sowie Führungskräfte und Interessenvertretungen

[www.uni-bremen.de/ade](http://www.uni-bremen.de/ade) | [ade@uni-bremen.de](mailto:ade@uni-bremen.de)

0421 218 60170

## Betriebliche Sozialberatung der Universität Bremen

**Zielgruppe:** alle Mitarbeitenden und Auszubildenden der Universität Bremen

**Beratungsinhalte:**

- Psychosoziale Beratung und Coaching bei Fragestellungen und Problemen aus dem beruflichen und privaten Bereich

[www.uni-bremen.de/sozialberatung](http://www.uni-bremen.de/sozialberatung) | [sozialberatung@uni-bremen.de](mailto:sozialberatung@uni-bremen.de)

0421 218 60106

## Familienservicebüro

**Zielgruppe:** alle Angehörigen der Universität Bremen

**Beratungsinhalte:**

- Verweis- und Erstberatung zu allen Fragestellungen rund um das Thema Familie und Fürsorgearbeit

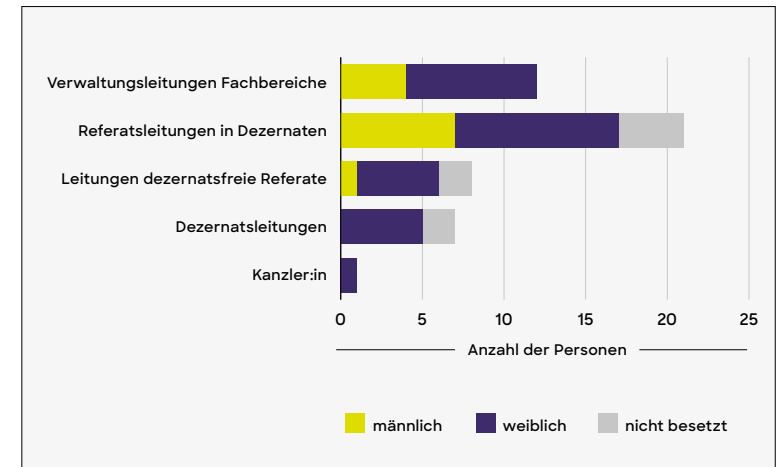
[www.uni-bremen.de/familienservicebuero](http://www.uni-bremen.de/familienservicebuero) | [familien@vw.uni-bremen.de](mailto:familien@vw.uni-bremen.de)

0421 218 60850

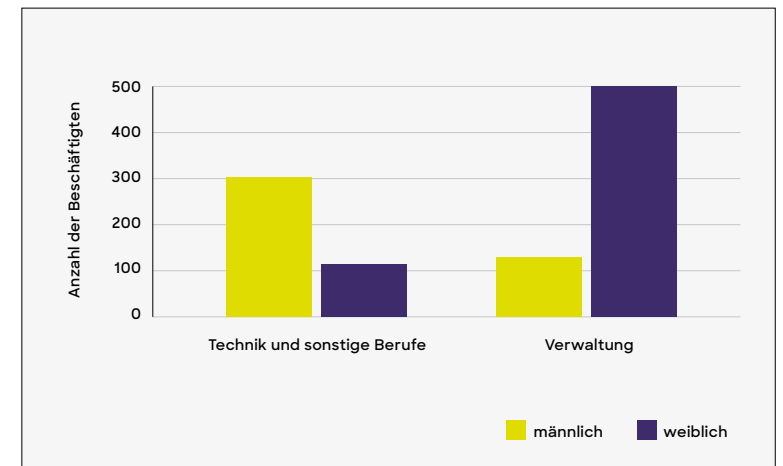
# Zahlen, Daten, Fakten.

Quelle: Finanzcontrolling  
der Universität Bremen

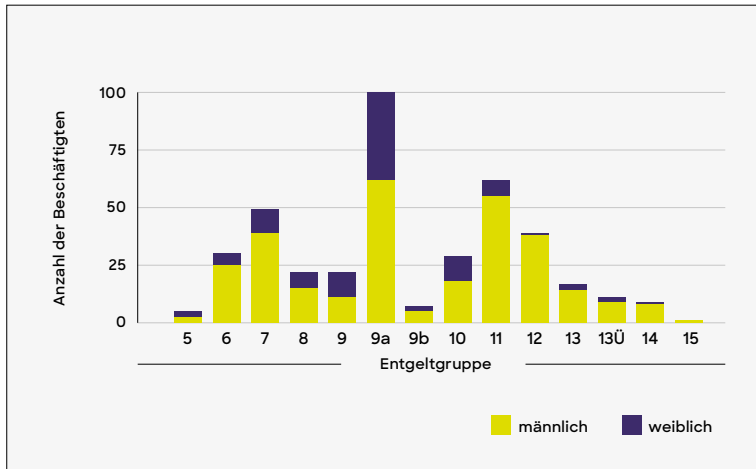
## Übersicht der Führungspositionen nach Geschlecht (Stand: 23.08.2022)



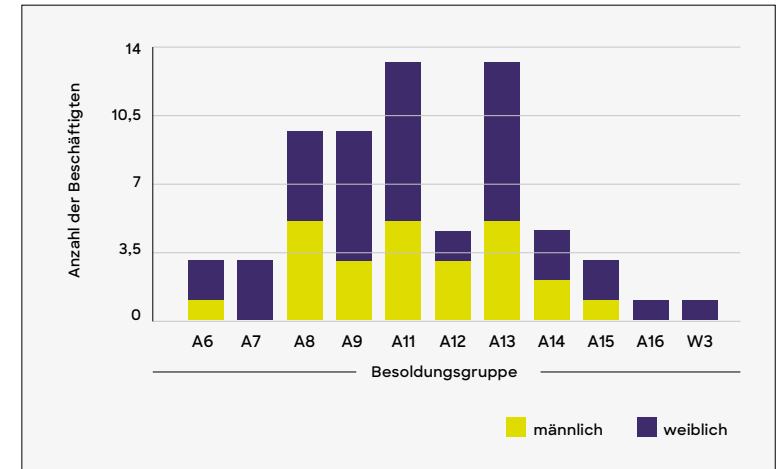
## Beschäftigte aus Technik und Verwaltung sortiert nach Dienstgruppen im Jahr 2021



**Entgeltgruppen im Bereich Technik ab Entgeltgruppe 5 im Jahr 2021**

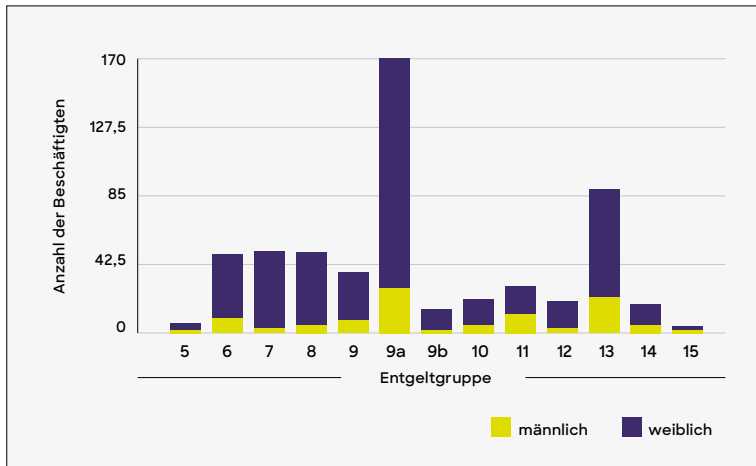


**Besoldungsgruppen im Bereich Verwaltung im Jahr 2021**



Quelle: Finanzcontrolling der Universität Bremen

**Entgeltgruppen in der Verwaltung ab Entgeltgruppe 5 im Jahr 2021**



## Impressum

### Herausgegeben von Universität Bremen

Referat 08 - Referat der Kanzlerin  
Frauenbeauftragte  
Bibliothekstraße 1  
28359 Bremen

### Redaktion

Frauke Meyer, Kanzlerin  
Monica Wehaus, Frauenbeauftragte nach LGG  
Verica Laskaridis, Stellvertretende Frauenbeauftragte nach LGG  
Samira Abdel Wahed, Referat 08  
Silke Heinrich, Referat 08

### Gestaltung

Sabrina Sagurna, Uni Druckerei Bremen  
[www.uni-bremen.de/druckerei](http://www.uni-bremen.de/druckerei)

### Druck

Uni Druckerei Bremen  
[www.uni-bremen.de/druckerei](http://www.uni-bremen.de/druckerei)

### Bildnachweis:

Titel: Adobe Stock | #489050195  
innen: Adobe Stock | #485516624 | #486010243

**Auflage:** 500

**Stand:** September 2022

