

audit familiengerechte hochschule

Dialogverfahren

Handlungsprogramm

Hochschule: Universität Mannheim

Auditor*in: Dr. Georg Barzel

Strategischer Rahmen

Die Universität Mannheim hat seit der ersten Auditierung 2006 ein breites Angebot an Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium für Beschäftigte und Studierende mit familiären Pflichten aufgebaut. Durch die strategische Aufhängung des Themas im Rektorat und die Stabsstelle für Gleichstellung und soziale Vielfalt als operative Einheit ist Chancengleichheit für alle Statusgruppen auf Leitungsebene verankert.

Familiengerechte Hochschule wird an der Universität Mannheim als Gemeinschaftsaufgabe verstanden und daher direkt kommuniziert, gefördert und gelebt. Die Aufstellung als familiengerechte Hochschule passt sehr gut zum Profil als innovative, zukunftsorientierte und international ausgerichtete Universität. Die Weiterentwicklung der Angebote ist eingebettet in verschiedene laufende Aktivitäten und wird in der beschriebenen Struktur konsequent verfolgt.

Die Aufstellung als familiengerechte Hochschule wird in der Universität als Daueraufgabe gesehen, durch gezielte Arbeit an den Entwicklungspotenzialen soll diese abgesichert und kontinuierlich verbessert werden, insbesondere in Bezug auf eine nachhaltige Verankerung in den Prozessen und Strukturen.

Handlungsprogramm

1) Thema / Zielsetzung

Familienkompatible Lage von Lehrveranstaltungen und Gremiensitzungen

Sowohl für Studierende als auch Lehrende mit Familienpflichten erleichtert die Lage von Terminen zu "betreuungsgesicherten" Zeiten die Vereinbarkeit. Dies lässt sich nicht immer realisieren, weil auch andere Faktoren die Lage beeinflussen, insb. Raumverfügbarkeit und Teilnahme Externer.

Es sollten aber bei der Planung alle Parameter "auf den Tisch", so dass eine Abwägung erfolgen kann. Denn nur wenn Transparenz über die Randbedingungen besteht, können diese auch bei der Ausgestaltung berücksichtigt werden. Eine zentrale Voraussetzung ist dabei, dass auch familiären Anforderungen ein angemessener Stellenwert eingeräumt wird.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Da nur ein kleiner Teil der Termine – bspw. Senat, Hochschukrat – zentral entschieden wird, bedarf es einer wirksamen Umsetzung des Commitments in allen Bereichen. Dementsprechend sollte im ersten Schritt ein Diskurs über das Thema geführt werden, Ergebnis könnte eine allgemeine "Policy" sein.

In einem zweiten Schritt sollten dann die einzelnen Bereiche, insb. die Fakultäten, sich jeweils eine eigene Ordnung/Verfahrensweise geben, dies sollte in einem geeigneten Rahmen unter Einbezug der verschiedenen Interessen erfolgen.

Nach der Inkraftsetzung der jeweiligen Vereinbarungen, die eher "Spielregeln" als ein festes Regelwerk sein dürften, ist Transparenz über das Einhalten wünschenswert, außerdem sollte regelmäßig geprüft werden, ob und wie die Regeln anzupassen sind.

b) Verantwortliche

Rektorat und Dekanate sowie Leitungen der verschiedenen Bereiche/Einrichtungen

2) Thema / Zielsetzung

Verantwortung der Führungskräfte für die Realisierung einer familienbewussten Aufstellung

Führungskräfte müssen sich zunächst als solche verstehen und ihre Verantwortung für die Lösung von Vereinbarkeitssituationen der Beschäftigten in ihrem Bereich annehmen. Dies gilt im übertragenen Sinne auch für Lehrende in Bezug auf die Studierenden. Dabei geht es zunächst um das „Kennen“, also das Wissen um die Hintergründe und die Handlungsmöglichkeiten, und das „Können“, i.e. die notwendigen Kompetenzen und Fertigkeiten im Umgang mit Vereinbarkeitssituationen. Darüber hinaus und als Voraussetzung einer nachhaltigen Implementierung geht es auch um die Haltung, also das „Wollen“.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Damit Führungskräfte gut mit Vereinbarkeitsthemen umgehen, müssen sie vor allem wissen, welche Erwartungen an die Wahrnehmung der Verantwortung in Bezug auf den Umgang mit der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie bestehen. Bei der Definition eines „guten“ Umgangs mit Vereinbarkeitsthemen ist zu berücksichtigen, dass die Führungskräfte im Spannungsfeld zwischen den universitären Aufgaben, den persönlichen Anliegen einzelner Beschäftigter und Studierender sowie den Belangen des Teams/anderer Studierender stehen.

Zunächst sollten die Erwartungen an die Führungskräfte und ihre Rolle/Aufgaben in Bezug auf die Vereinbarkeitssituationen von Beschäftigten/Studierenden formuliert werden. Dafür ist dann eine passende Kommunikation aufzusetzen, sowohl in Bezug auf vorhandene als auch jeweils neue Führungskräfte.

Zur Unterstützung der Kenntnis über den Umgang mit Vereinbarkeitsanforderungen sollten spezifische Unterstützungsangebote (weiter-)entwickelt und implementiert werden. Parallel ist die Verortung des Diskurses über diese Themen in der Führungsorganisation erforderlich, i.e. der laterale Austausch zwischen den Führungskräften zu gestalten.

Im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung sind zudem Rückkopplungen hinsichtlich der Wirksamkeit der Maßnahmen wünschenswert. Dementsprechend sind passende Fragen in die bestehenden Instrumente (Befragungen, Evaluationen) einzubauen resp. Feedbackmöglichkeiten zu schaffen.

b) Verantwortliche

Rektorat, Dekanate / Leitungen der Bereiche, Qualitätsmanagement

3) Thema / Zielsetzung

Flexible Unterstützung bei Engpässen in der Kinderbetreuung

Unterstützung bei der Regelbetreuung (Krippe, Kita) ist ein wichtiger Baustein der Infrastruktur, von großer Bedeutung sind aber Angebote, mit denen die Überbrückung kurzfristiger und/oder kurzzeitiger Engpässe in der Betreuung unterstützt wird: Randzeiten, zu denen die "normalen" Betreuungseinrichtungen geschlossen sind, Schulferien, Dienstreisen, Ausfall des Betreuungssystems (z.B. Schließtage, Unterbringungsprobleme ("ein Tag fieberfrei vor Rückkehr in die Kita"), Krankheit der Tagesmutter etc.). Hier sind kreative und vor allem unbürokratische Angebote notwendig, wie sie an anderen Universitäten bereits bestehen.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Zunächst sollten Lösungen an anderen Universitäten zusammengestellt werden. Diese müssen nicht unbedingt aus Baden-Württemberg sein, da viele Fragen im Kontext der "Notfallbetreuung" nicht landesspezifisch sind.

Die einzelnen Ansätze sind auf Übertragbarkeit zu prüfen: Wenn es keine gravierenden Gründe gegen eine Übernahme – ggf. mit Adaption – der bestehenden Lösung gibt, gilt sie als übertragbar.

Unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen (z.B. Größe der Universität Mannheim, räumliche Voraussetzungen, finanzielle Möglichkeiten (soweit erforderlich) usw.) werden sodann passende und machbare Lösungsansätze ausgewählt und implementiert, ggf. zunächst in Pilotform. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass die Bedarfslage nicht alleiniges Kriterium für die grds. Entscheidung sein kann, da die Äußerung von Bedarfen oft vom konkreten Angebot und dessen Ausgestaltung abhängt.

Die Angebote sollten regelmäßig auf Wirksamkeit und Nachfrage überprüft werden, dabei können bewährte Verfahren der Qualitätssicherung (Nutzerzahlen, Zufriedenheitsabfragen usw.) zur Anwendung kommen.

b) Verantwortliche

Stabsstelle Gleichstellung mit Unterstützung der einschlägigen Stellen

Hiermit erkläre ich mich mit dem im Rahmen des Dialogverfahrens erarbeiteten Handlungsprogramm einverstanden.

Prof. Dr. Thomas Puhl

Rektor



Unterschrift

Mannheim

13.1.2020

Prof. Dr. Angelika Storrer

Prorektorin für Studium, Lehre und Gleichstellung



Unterschrift

Mannheim

13.1.2020
