



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 Unterstützungsangebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium für Beschäftigte und Studierende mit familiären Pflichten aufgebaut. Durch die strategische Platzierung des Themas im Rektorat und mit der Stabsstelle für Gleichstellung und Diversität als operativer 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.

Der Ausbau der Angebote ist in die kontinuierliche Weiterentwicklung des Leitbildes eingebettet, insbesondere in die Arbeit an der Diversitätsstrategie der Universität Mannheim. Die Aufstellung als familiengerechte Hochschule wird dabei als Daueraufgabe gesehen, die durch gezielte Arbeit an den Entwicklungspotenzialen abgesichert und kontinuierlich verbessert wird. Dies betrifft zum einen die nachhaltige Verankerung in Prozessen und Strukturen, zum anderen die stete Weiterentwicklung der Kultur, in der sich die Praxis manifestiert.

Handlungsprogramm

1) Thema / Zielsetzung

Informationen zu Vereinbarkeitsfragen, insb. zu Elternzeit, sind transparent und gut auffindbar.

Die Nutzung der Flexibilitätsmöglichkeiten bei Arbeitszeit und Arbeitsort oder bei der Gestaltung des Studiums sowie der familienbezogenen Services setzt voraus, dass die Angebote bekannt sind. Dazu müssen sie veröffentlicht sein. Angesichts der systembedingt hohen Fluktuation, insbesondere der Studierenden, und da sich Lebenssituationen ändern, müssen sie regelmäßig aktiv kommuniziert werden. Unbenommen der "Holschuld" als Beschäftigte*r oder Studierende*r hat die Universität die Pflicht, die Informationen in passender Form bereitzustellen. Dies ist eine Daueraufgabe, der die Universität seit langem nachkommt, aber die Praxis ist verbesserungsfähig, sowohl hinsichtlich der Auffindbarkeit der Informationen als auch der Qualität und Aktualität der Inhalte.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Systematisierung

Als erstes ist (erneut) zu bestimmen, welche Informationen wer in welcher Situation benötigt. Hier ist eine Unterscheidung der verschiedenen Statusgruppen sinnvoll: Studierende, ggf. differenziert nach neu Immatrikulierten und höheren Semestern, vs. Beschäftigte, differenziert in Wissenschaft und Verwaltung sowie innerhalb der Wissenschaft nach Art des Beschäftigungsverhältnisses. Quer zu dieser Unterscheidung sollten die verschiedenen "Fallkonstellationen" betrachtet werden, also der "Gegenstand" der Vereinbarkeitsanforderung (Kinderbetreuung, Pflege) und die Art (planbar oder ad hoc, kurzzeitig und/oder kurzfristig etc.).

Aufgabenverteilung

Für die einzelnen Statusgruppen und Fallkonstellationen sind jeweils passende Informationswege zu bestimmen und es ist festzulegen, welche Informationen lediglich bereitgestellt und welche aktiv kommuniziert werden sollen. Daraus werden die Aufgaben der Beteiligten abgeleitet, also zum einen die Holschuld seitens der Betroffenen, zum anderen die Bringschuld der Funktionsträger, i.e. der Vorgesetzten, der Führungskräfte resp. der Lehrenden, der Stabsstelle Gleichstellung und Diversität gemeinsam mit den einschlägigen Dezernaten (insbesondere II, V), der Abteilung Kommunikation und Marketing und der Beratungsstellen etc.

Ausgestaltung

Die Systematisierung und die Aufgabenverteilung bilden den Rahmen, der nun durch die konkreten Maßnahmen gefüllt wird, also die detaillierte Festlegung der Wege, Medien und Inhalte. Dabei werden auch Aspekte wie sprachliche (englisch!) oder andere Barrieren berücksichtigt, die Inhalte werden entsprechend der Rollen der einzelnen Beteiligten differenziert (bspw. bei Führungskräften und Lehrenden eher Verweise auf einschlägige Stellen).

b) Verantwortliche

Federführend SGuD, Dez. II und V, unterstützend Kommunikation und diverse Beratungsstellen

2) Thema / Zielsetzung

Die Verfahren rund um komplexe Vereinbarkeitsmaßnahmen erfolgen strukturiert.

Einige familiäre Anforderungen erfordern organisatorische Maßnahmen: Bei Schwangerschaft und Mutterschutz, wenn ein*e Beschäftigte*r oder ein*e Studierende*r in Elternzeit geht oder für die Wahrnehmung von Pflegeaufgaben eine Auszeit nimmt, ist zum einen der Prozess rund um den Arbeitsvertrag resp. die Studienorganisation der/des Betroffenen zu gestalten, zum anderen sind ggf. Maßnahmen in Bezug auf weitere Betroffene, bspw. Arbeitskolleg*innen, erforderlich. Diese Prozesse sind bereits etabliert, allerdings besteht Optimierungsbedarf im gesamten Prozess von der Vorbereitung über den Einstieg in die Auszeit und die Möglichkeit des Kontakthaltens während der Abwesenheitszeit bis hin zum Wiedereinstieg und der Zeit danach.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Rahmensetzung

Familiäre bedingte Veränderungen bei Beschäftigungsverhältnissen und im Studium sind Teil der Lebensrealität. Hier sind eine positive Haltung und eine entsprechende Kommunikation notwendig: Schwangerschaft und Elternschaft sowie Sorgeaufgaben für Pflegebedürftige sind allfällig und kein "Problem", sondern eine Gestaltungsaufgabe. Damit soll Beschäftigten und Studierenden in einer ohnehin fordernden Lebenssituation Entlastung geboten und Sicherheit gegeben werden.

Prozessdesign

Für die einzelnen komplexen "Vereinbarkeitsfälle", insbesondere Elternzeit und Pflegezeit resp. unbezahlte Freistellung für Sorgeaufgaben, werden unter Nutzung vorhandener Dokumente wie Leitfäden, Checklisten etc. und Erfahrung der einschlägigen Stellen (z.B. Dez. II/V, Familienservice und BfC) die jeweiligen Verfahrensschritte beschrieben. Darin werden die Rechte und Pflichten der Beteiligten abgebildet und die jeweils erforderlichen Informationen und Hilfsmittel abgeleitet. Das bestehende Unterstützungsangebot wird ggf. entsprechend angepasst.

Kommunikation

Das Prozessdesign sowie die daraus abgeleiteten Rollenbeschreibungen und Informationen werden in die Ausgestaltung des Kommunikationskonzeptes (s. Thema 1) integriert. Dazu gehört, einen regelmäßigen Austausch über die Handhabung einzurichten, um die gute Umsetzung der Verfahren zu unterstützen.

b) Verantwortliche

Familienservice mit den Dezernaten II und V

3) Thema / Zielsetzung

Ein guter Umgang mit Vereinbarkeitsanforderungen ist Teil der Führungsgrundsätze.

Führungskräfte prägen maßgeblich die Arbeitsbedingungen, Lehrende die Studienbedingungen. Damit haben sie nicht nur einen wesentlichen Anteil an der Hochschulkultur insgesamt, sondern ihr Handeln wirkt unmittelbar auf die Lebenssituation der Beschäftigten und Studierenden. Da das Handeln aber von Haltungen bestimmt wird, ist eine Auseinandersetzung der Führungskräfte und Lehrenden mit ihrer Rolle und der Wirkung, die sie durch die Art der Aufgabenwahrnehmung für andere entfaltet, notwendig. Neben dem Diskurs ist bei dieser komplexen Herausforderung gezielte Unterstützung sinnvoll. Voraussetzung ist allerdings, dass die Hochschulangehörigen mit Personalführungsverantwortung sich dieser Rolle bewusst sind (Stichwort: "Machtverhältnisse").

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung**Positionierung**

Während Führungsaufgaben in der Verwaltung klar beschrieben sind, liegt in der Wissenschaft oftmals das weit verbreitete Missverständnis vor, dass sich die Aufgaben von Wissenschaftlerinnen auf Forschung und Lehre beschränken, auch wenn sie Abteilungen oder Institute leiten und damit Personalverantwortung tragen – meist sogar in einer doppelten Machtasymmetrie als dienstlich Vorgesetzte und notengebende Gutachter*innen. Hier sind zunächst Führungsgrundsätze erforderlich, in denen das Selbstverständnis in Bezug auf die Verantwortung aller Personalverantwortlichen fixiert wird. Als Best Practice Beispiele dienen z.B. ein jährlicher Preis für familienfreundliche Führung, ein Positionspapier, das für Wissenschaft und Verwaltung gleichermaßen Gültigkeit hat.

Unterstützungsangebote

Führung will gelernt sein, entsprechende Möglichkeiten bieten sich insbesondere in akademischen Laufbahnen nur bedingt. Deswegen ist ein entsprechendes Fortbildungsangebot notwendig, das spezifisch auf die Rahmenbedingungen der verschiedenen Bereiche zugeschnitten ist. Ergänzend ist es sinnvoll, eine gute Praxis operativ zu unterstützen, z.B. durch die Zusammenstellung von Handlungsmöglichkeiten in verschiedenen Vereinbarkeitssituationen ("best practices"). Zu klären ist, ob und in welchem Umfang sowie für wen die Wahrnehmung von Unterstützungsangeboten verpflichtend gemacht werden kann und sollte.

Austausch

Die Fort- und Weiterbildungsangebote sollten praxisnah und "niedrigschwellig" sein und sich an aktuelle wie künftige Führungskräfte richten. Damit bieten sie bereits eine Plattform für den Austausch untereinander. Es sollten aber weitere Formate genutzt oder entwickelt werden, bspw. innerhalb der Regelkommunikation der verschiedenen Gremien oder durch spezifische Angebote, mit denen Raum für Reflexion und Austausch gegeben wird. Regelmäßige Gespräche auf Dekanats- bzw. Dezernatsebene können einen guten Rahmen für Vorklärung und Multiplikation sein.

b) Verantwortliche

Rektorat, Dekan*innen und Dezernent*innen (Federführung Stabsstelle SGuD)

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

Prof. Dr. Thomas Fetzter



Name

Unterschrift

Rektor

Mannheim

Funktion

Ort



UNIVERSITÄT
MANNHEIM

02.01.2026

Datum

Rektorat

Schloss • 68131 Mannheim