



Greifswald, den 25. 4. 2012

Grundsätze einer familienfreundlichen Universität

Seit einigen Jahren wird die Unterstützung einer Familie nicht mehr als ausschließliche Privatangelegenheit von Eltern, Großeltern und Verwandten, sondern vermehrt als Aufgabe der Gesellschaft betrachtet. Das betrifft auch die Möglichkeiten von Eltern, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Diese grundlegend gewandelte Auffassung von Berufstätigkeit und Familie veränderte auch das Selbstverständnis der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald als Arbeitgeberin.

Die Universität mehr das Wissen, indem sie die Natur und den Menschen, die Kultur und Geschichte erforscht und ihre Forschung zugleich mit hervorragender Lehre verknüpft. Dazu tragen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Studierende sowie eine Vielzahl von wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Verwaltungen, Laboren, Kliniken und Werkstätten bei. All diese Menschen arbeiten nicht nur an unserer Universität, sie leben auch in und um Greifswald: als Einzelne, aber auch mit ihren Familien, Partnern und Kindern, manche auch mit ihren älter und hilfsbedürftiger werdenden Eltern.

Persönliches Wohlbefinden und berufliches Leistungsvermögen gründen auf einem ausgewogenen Verhältnis von Berufs- und Familienleben. Die Hochschulleitung setzt sich proaktiv und gezielt dafür ein, diese Balance nachhaltig zu fördern, damit alle Menschen, die hier forschen, lehren, studieren, verwalten und gestalten, dies zufriedener, motivierter und auch erfolgreicher tun. Die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und familiären Aufgaben soll in allen Bereichen des universitären Lebens und Arbeitens sichtbar und anerkannt sein, indem der jeweiligen persönlichen Situation der Mitarbeitenden und Studierenden so weit wie möglich Rechnung getragen wird.

A. Flexible Arbeits- und Studienzeitgestaltung

I. Eine der Grundvoraussetzungen familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen sind Angebote zur flexiblen Gestaltung der Arbeits- bzw. Studienzeit. Derartige Möglichkeiten sind an der Universität bereits vielfach vorhanden. Dem nichtwissenschaftlichen Personal bspw. steht eine umfassende Gleitzeitregelung zur Verfügung¹, von der zudem - etwa aus familiären Gründen - abgewichen und individuelle Arbeitszeitfestlegungen getroffen werden können². Im wissenschaftlichen Bereich steht mit der Vertrauensarbeitszeitregelung ein hervorragendes Instrumentarium zur personalisierten Gestaltung der Arbeitszeit bereit, um familiären Anforderungen Rechnung zu tragen, bspw. durch die individuelle Ver-

¹ Mit Kern- und Rahmenarbeitszeiten, vgl. ausführlich dazu die Dienstvereinbarung über die Durchführung der gleitenden Arbeitszeit an der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald.

² Außerdem besteht die Möglichkeit zur familienunterstützenden Nutzung der Zeitkonten durch den Abbau von Zeitguthaben in Stunden, halben oder ganzen Tagen sowie die Möglichkeit zur familienbedingten Unterschreitung der Arbeitszeit von bis zu 15 Stunden im Monat. Auch bei der Erstellung von Schichtdienstplänen werden – soweit möglich – familiäre Belange berücksichtigt.

einbarung von Anwesenheitszeiten mit den unmittelbar Vorgesetzten. Studierende haben die Möglichkeit, sich aus familiären Gründen beurlauben zu lassen sowie während des Urlaubssemesters in Ausnahmefällen mit Genehmigung der Hochschulleitung Studien- und Prüfungsleistungen zu erbringen, § 21 Abs. 2 S. 1, 4 LHG M-V. Darüber hinaus ermöglicht die Rahmenprüfungsordnung ein individuell und flexibel zu gestaltendes Teilzeitstudium, vgl. § 5 RPO³.

Die Hochschulleitung legt besonderen Wert darauf, dass diese Maßnahmen ausnahmslos zukünftig erhalten bleiben und von Mitarbeitenden wie Studierenden gleichermaßen wahrgenommen und genutzt werden können.

II. Im Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten kann die Arbeitszeitbelastung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf befristeten Qualifikationsstellen zeitweise überdurchschnittlich hoch sein. Soweit diese Beschäftigten im privaten Bereich zudem durch familiäre Verpflichtungen gefordert werden, ergibt sich eine zeitliche Doppelbelastung, die besonderer Berücksichtigung durch die jeweils unmittelbar Vorgesetzten bedarf. Im Sinne einer möglichst familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitszeit ist es selbstverständlich, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Möglichkeit mittels individueller Lösungen in der Bewältigung ihrer zeitlichen Belastungen zu unterstützen.

B. Familienfreundliche Besprechungsorganisation

Ein weiterer Baustein auf dem Weg zu noch mehr Familienfreundlichkeit ist eine möglichst familienfreundlich gestaltete Besprechungsorganisation. In einigen Fakultäten wird diese bereits geübt, indem darauf geachtet wird, Sitzungen und auch zentrale Lehrveranstaltungen nicht in familienintensive Tageszeiten zu legen. Die Hochschulleitung begrüßt diese vorbildliche Einstellung und regt die anderen Fakultäten wie auch die Verwaltung an, diesem Beispiel zu folgen.

C. Familienbewusstes Führen

Die Hochschulleitung legt großen Wert auf eine dialogorientierte, partnerschaftliche und familienfreundliche Führungskultur. Diese soll in den nächsten Jahren in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Universität nachhaltig verankert werden. Den Führungskräften im wissenschaftlichen wie auch im nichtwissenschaftlichen Bereich kommt dabei aufgrund ihrer Schlüssel- und Multiplikatorfunktion eine herausragende Rolle zu.

I. Eckpunkte guter Führung

Ein gutes Führungsverhalten zeichnet sich im Wesentlichen durch folgende Merkmale aus:

- die Identifikation der Führungskraft mit der Universität Greifswald als Arbeitgeberin,
- die Ausrichtung des Denkens und Handelns nicht nur an den Zielen und Strategien des der Führungskraft zugewiesenen Bereichs, sondern auch an den gesamtuniversitären Zielen und Strategien,
- die Offenheit für Innovationen und die Förderung von Veränderungsprozessen,

³ Gemeinsame Studien- und Prüfungsordnung (Rahmenprüfungsordnung - RPO) der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, die zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Papiers noch nicht in Kraft gesetzt ist (aufgrund noch ausstehender Prüfung durch das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur).

- das Erkennen der herausragenden Bedeutung von Teamarbeit, Kommunikation und Transparenz
- die Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Menschen und nicht nur als Leistungsträger und die damit einhergehende Berücksichtigung persönlicher Lebenssituationen
- die Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Entwicklung des eigenen Potenzials, auch unter stark beanspruchenden familiären Rahmenbedingungen
- die verlässliche Erreich- und Ansprechbarkeit der Führungskraft für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

II. Wesentliche Handlungsbereiche und Aufgaben von Führungskräften

1. Arbeitsorganisation

Unsere Führungskräfte sorgen für eine leistungsfördernde und effiziente Organisation der Arbeitsabläufe. Gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erarbeiten sie Ziele und Aufgaben innerhalb ihres Arbeitsbereichs. Dabei wird besonders darauf geachtet, dass die Anforderungen an jeden Einzelnen für diesen klar erkennbar und für alle Beteiligten transparent werden.

Aufgabenerfüllung und Zielerreichung werden durch regelmäßige, gegenseitige Rückmeldungen gefördert.

Unsere Führungskräfte achten auf eine zeitnahe Besprechung von Sachverhalten, Planungs- und Entscheidungsprozessen. Sie beziehen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die sie betreffenden Planungs- und Entscheidungsprozesse ein und stärken damit das Verantwortungsgefühl jeder und jedes Einzelnen sowie des Teams.

2. Personalentwicklung

Unsere Führungskräfte nutzen Lob und Anerkennung zur Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fördern konstruktive Kritik in ihrem Arbeitsbereich. Sie greifen Konflikte aktiv auf und versuchen, gemeinsam mit den Beteiligten Lösungen zu entwickeln. Sie führen offene Diskussionen, respektieren unterschiedliche Sichtweisen und schätzen den daraus resultierenden Mehrwert.

Unsere Führungskräfte sehen die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als bedeutsame Aufgabe an. Lebenslanges Lernen und die Stärkung der Eigenverantwortung sind entscheidende Voraussetzungen für gemeinsames Handeln.

III. Wesentliche Merkmale familienbewussten Führens

Um die Familienfreundlichkeit unserer Universität zu erhalten und zu verbessern, ist es notwendig, die Führungsebenen im Hinblick auf eine familienbewusste Führung zu sensibilisieren.

Familienbewusstes Führen heißt, als Führungskraft motiviert und stets offen für das Thema Familienfreundlichkeit zu sein und die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie als wichtiges Ziel der Universität zu sehen und mit gutem Beispiel voranzugehen.

Die Hochschulleitung begrüßt nachdrücklich die Teilnahme an Schulungen und Coachings, in denen die Grundsätze familienbewussten Führens vermittelt werden. Sie unterstützt alle erfolgversprechenden Bemühungen, sinnvolle familienfreundliche Maßnahmen zu etablieren bzw. umzusetzen.

IV. Etablierung von Jahresmitarbeitendengesprächen, in denen Familie thematisiert wird

Ein wichtiges Instrumentarium zur Implementierung einer familienbewussten Führungskultur ist die regelmäßige Durchführung von Jahresmitarbeitendengesprächen⁴. Einige Bereiche gehen hier bereits mit gutem Beispiel voran. Die Hochschulleitung regt die regelmäßige Durchführung solcher Mitarbeitendengespräche sowie die Ansprache des Themas Familienfreundlichkeit in diesen Gesprächen an. Die Familienfreundlichkeit sollte sowohl in die Beurteilung der Führungskräfte als auch in die Beurteilung der Mitarbeitenden einfließen.



Prof. Dr. Rainer Westermann
- Rektor -



Prof. Dr. Michael Herbst
- Prorektor für Studium und Lehre -



Prof. Dr. Frieder Dünkel
- Prorektor für Forschung und Internationales -



Dr. Wolfgang Flieger
- Kanzler -

⁴ Jahresmitarbeitergespräche sind geplante, inhaltlich vorbereitete Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden, die einen regelmäßigen Dialog außerhalb tagesaktueller Themen ermöglichen. Sie bieten beiden Seiten sowohl die Möglichkeit, Bilanz zu ziehen als auch die Zukunft zu planen.