

## Vereinbarkeitskonzept der Universität Greifswald zur Umsetzung der Standards der Charta „Familie in der Hochschule“

### 1. Hintergrund

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben und die Familienorientierung gehören heutzutage zu den Qualitätsmerkmalen von Universitäten und Hochschulen im Wettbewerb um die besten Fachkräfte. In der Grundordnung und im Leitbild der Universität Greifswald ist eine familienfreundliche Gestaltung von Arbeits- und Studienbedingungen festgelegt. Eine konkretere Zielsetzung mit entsprechenden Richtlinien enthält das Grundsatzpapier einer familienfreundlichen Universität vom 25.4.2012.

Mit der Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ hat sich die Universität Greifswald hochschulischen Standards für die Vereinbarkeit verpflichtet. Das vorliegende Konzept soll in Anlehnung an die Charta Stärken, Schwächen sowie daraus erwachsende Maßnahmen an der Universität darstellen.

### 2. Begriffsbestimmung und strukturelle Verankerung

*Wir, die unterzeichnenden Institutionen, verpflichten uns zu den in dieser Charta festgelegten Standards für die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten. Wir beziehen dabei alle in unserer Gesellschaft gelebten, vielfältigen Formen von Familie ein.*

*Die Charta ist auf das Hochschul- und Wissenschaftssystem zugeschnitten. Sie orientiert sich an den jeweiligen Bedürfnissen von Studierenden, Beschäftigten, Stipendiatinnen und Stipendiaten, um sie in ihrem eigenverantwortlichen Handeln zu unterstützen.*

*Wir verstehen uns als Vorreiterinnen bei der gesellschaftlichen Entwicklung hin zu mehr Familienorientierung und Wertschätzung von Vielfalt. Wir integrieren Vereinbarkeit in unsere Profilentwicklung und sehen sie als Leitungs- und Querschnittsaufgabe, die den folgenden hohen Ansprüchen gerecht werden muss.*

Für das vorliegende Konzept bietet sich ein erweiterter Vereinbarkeitsbegriff an: Vereinbarkeit schließt Berufs-, Familien- und auch Privatleben mit ein, das z. B. Freizeitaktivitäten, Hobbys und soziales Engagement als außerberufliche Lebensbereiche umfasst. Eine solche Vereinbarkeitsdefinition soll alle Hochschulangehörigen ansprechen. Zudem soll dadurch die Nutzung vereinbarkeitsfördernder Angebote angeregt werden.

Der Familienbegriff<sup>1</sup> der Universität Greifswald umfasst vielfältige Formen von Familie, insbesondere Eltern und Alleinerziehende mit eigenen und nicht leiblichen Kindern, Ehepaare und Paare in eheähnlichen Lebensgemeinschaften ohne Kinder und schließt auch pflegebedürftige Angehörige ein.

Strukturell ist der Themenbereich Vereinbarkeit bei dem für Gleichstellung zuständigen Prorektor und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität angesiedelt. Zusammen mit dem Familienservice und der Koordinatorin der Charta ist die Gleichstellungsbeauftragte zentrale Ansprechpartnerin für Fragen rund um Familienfreundlichkeit und vertritt die Universität in der Charta „Familie in der Hochschule“.

Die Projektkoordinatorin der Charta unterstützt die Hochschulleitung bei Planung und Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen. Die Expertise aus dem vorangegangenen Audit durch berufundfamilie gGmbH fließt in die Umsetzungsarbeit der Charta mit ein. Die Projektkoordinatorin kommuniziert die Veränderungen auf allen Ebenen der Hochschule und ist neben der Gleichstellungsbeauftragten Ansprechpartnerin für Vereinbarkeitsprobleme und Verbesserungsvorschläge.

Die Steuerungsgruppe „Familiengerechte Hochschule“ wurde zur Unterstützung bei der Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen an der Universität gebildet. Die Gruppe, die Vertreterinnen und Vertreter der Hochschulleitung, aller Fakultäten, der Verwaltung, der Personalvertretungen, des Studentenwerkes und der Studierenden umfasst, diskutiert einmal im Semester über Vereinbarkeitsprobleme und Lösungsmöglichkeiten. Eine solche Steuerungsgruppe ist als beratendes Gremium und internes Netzwerk zum Informationsaustausch auch in der Zukunft sinnvoll.

Zudem ist der Familienservice zentrale Clearingstelle für Vereinbarkeitsfragen und unterstützt in Fragen zur Kinderbetreuung.

### 3. Status quo und Perspektiven

#### 3.1 Führung und Betreuung

*Wir verpflichten uns zu einer wertschätzenden, familienorientierten Führungskultur. Die Leitung schafft Rahmenbedingungen und Instrumente, die eine Vereinbarkeit ermöglichen.*

*Die Führungskräfte mit Personal- oder Betreuungsverantwortung sind informiert über die Rahmenbedingungen und Instrumente der Institution. Sie erkennen den Nutzen der Vereinbarkeit und sind sich ihrer Vorbildrolle und -wirkung bewusst. Die Führungskräfte gestalten ihren Einflussbereich aktiv familienorientiert. Bei Personalgewinnung und Leistungsbewertung berücksichtigen sie Familienzeiten und -aufgaben wohlwollend.*

#### Stärken:

- Passus zur Berücksichtigung von Familienzeiten und -aufgaben im Berufungsleitfaden (Entwurf)
- Begrüßungsveranstaltungen der Hochschuldidaktik für Neuberufene und neue wissenschaftliche Mitarbeitende zur Vorstellung zentraler Akteure und ihrer Arbeitsbereiche

---

<sup>1</sup> Der Familienbegriff der EMAU wurde im Rahmen der Auditierung als familiengerechte Hochschule 2010-2011 gebildet.

- Auszeichnung „Familienfreundliche Einrichtung“, die seit 2006 an eine Einrichtung mit vorbildlicher Vereinbarkeit vergeben wird
- Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Rahmen des Mentoring-Projektes, der Graduiertenakademie und der Hochschuldidaktik

#### Schwächen:

- Mangelnde Kenntnis bzw. Kommunikation von Vorgesetzten und Mitarbeitenden zum Umgang mit Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Vertretung und zu Freistellungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige im Rahmen des Arbeitsverhältnisses
- Der Berufungsleitfaden liegt gegenwärtig als Entwurf vor
- Verfahrensunsicherheit bei Bewerbungs- und Berufungsverfahren, unzulässige Fragen (z. B. Betreuungssituation)
- Keine Pflicht zur Führungskräftefortbildung

#### Maßnahmen:

- Informationsmaterialien für Vorgesetzte und Beschäftigte zu personalrechtlichen Rahmenbedingungen an der Universität
- Verabschiedung des Berufungsleitfadens
- Führungskräfte mit Personal- und Betreuungsverantwortung sollen durch Fortbildungen für Familienfreundlichkeit sensibilisiert werden und diese aktiv gestalten
- Sensibilisierung von Studierenden als künftige Führungskräfte für Vereinbarkeitsaspekte im Rahmen der General Studies

### 3.2 Forschung

*Wir sind überzeugt, dass sich erfolgreiche Forschungstätigkeit und wissenschaftliche Karriere mit der aktiven Übernahme von Familienaufgaben vereinbaren lassen.*

*Die hohe Qualität von Ergebnissen und Erkenntnissen setzt keine uneingeschränkte Verfügbarkeit der Forscherinnen und Forscher voraus. Diese nutzen ihre Gestaltungsspielräume, um Vereinbarkeit zu fördern.*

#### Stärken:

- Einsatz der Mittel von Verbundprojekten für Gleichstellung und familienfreundliche Maßnahmen in Kooperation zwischen den Koordinatorinnen und Koordinatoren und der Gleichstellungsbeauftragten
- Befristung der Arbeitsverträge von Drittmittelbeschäftigten soweit möglich nach dem Qualifizierungsbestand des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, um auch diesen Beschäftigten die Verlängerung des Arbeitsvertrags um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit zu eröffnen

**Schwächen:**

- Einzelne Vorgesetzte, die von Forscherinnen und Forschern eine unangemessene zeitliche Flexibilität fordern
- Fehlende Informationen über die gesetzlichen Möglichkeiten für eine Teilzeitbeschäftigung
- Schwierigkeiten bei der Gewinnbarkeit von Forscherinnen und Forschern
- Fehlendes Dual-Career-Konzept in M-V

**Maßnahmen:**

- Sensibilisierung der Vorgesetzten für Wahrung der vertraglichen Arbeitszeiten und für vereinbarkeitsfördernde Gestaltungsspielräume, ggf. in Form einer Regelung
- Informationsmaterialien über gesetzliche Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
- Landesweites Dual-Career-Konzept für die Hochschulen

**3.3 Studienbedingungen**

*Wir schöpfen für Studierende mit Familienaufgaben die Gestaltungsspielräume in der Studien- und Prüfungsorganisation aus. Unsere Angebote tragen dazu bei, individuelle Lösungswege zu finden. Wir unterstützen einen zügigen Studienabschluss und helfen Studienabbrüche zu vermeiden.*

**Stärken:**

- Teilzeitstudium aus familiären Gründen
- Urlaubssemester aus familiären Gründen
- Unterstützung der Studierenden mit Familienaufgaben durch die psychosoziale Beratung des Studentenwerks und die Zentrale Studienberatung
- Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten des Studentenwerkes für Studierende mit Kindern (kostenloses Mittagessen in den Mensen; Mensa-Freitischkarte)
- Workshops und Informationsveranstaltungen für Studierende im Rahmen des Kompetenznetzwerks (bestehend aus Studentenwerk, Zentraler Studienberatung und Arbeitsagentur Greifswald) zum Zeit- und Selbstmanagement, zur Studiengestaltung, zum Umgang mit Stress und auch zur Vereinbarkeit von Studium und Kind
- Beratung für Studierende mit Kindern durch das Studentenwerk; Infobroschüre des Studentenwerks „Studieren mit Kind“
- Kindertagesstätte „Campuskinder“

**Schwächen:**

- Fehlende Information über vorhandene Möglichkeiten der individuellen Prüfungsorganisation für Studierende mit Kind
- Lehrveranstaltungen in den Abendstunden und an Wochenenden, in denen keine reguläre Kinderbetreuung stattfindet

**Maßnahmen:**

- Informationsmaterialien über vorhandene Möglichkeiten der individuellen Prüfungsorganisation für Studierende mit Kind
- Prüfung der vorhandenen Möglichkeiten von alternativen Prüfungsformen
- Randzeitenbetreuung in der Kindertagesstätte des Studentenwerks
- Unterstützung der Randzeitenbetreuung durch die Universität
- Ausbau der E-Learning-Angebote

**3.4 Arbeitsbedingungen**

*Wir entwickeln familienorientierte Arbeitsbedingungen, die die berufliche Weiterentwicklung, die wissenschaftliche Karriere und den Wiedereinstieg nach Familienzeiten unterstützen. Die Themen familienorientierte Führung und Vereinbarkeit sind in das Weiterbildungsangebot integriert.*

*Ausgehend vom Bedarf identifizieren Führungskräfte und Mitarbeitende gemeinsam Möglichkeiten und Grenzen einer räumlich, zeitlich und organisatorisch flexiblen Arbeitsgestaltung. Daraus entwickeln sie passende Maßnahmen und setzen sie um.*

**Stärken:**

- Wohlwollende Nutzung der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
- Überwiegend flexible Arbeitszeitgestaltung für wissenschaftliche Mitarbeitende
- Gleitzeitmodelle für nichtwissenschaftliches Personal

**Schwächen:**

- Familienunfreundliche Arbeitszeitorganisation, wichtige Sitzungen außerhalb der Kernarbeitszeit
- Unkenntnis der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Gestaltungsspielräume bezüglich Arbeitsbedingungen und Vertragsgestaltung
- Dienstvereinbarung zur Telearbeit ist noch nicht in Kraft

- Fehlende Mitarbeitergespräche für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler; der entsprechende Leitfaden ist nicht verabschiedet
- Informationsdefizit über vorhandene familienfreundliche Maßnahmen an der Universität

#### Maßnahmen:

- Regelung zur familiengerechten Terminlegung
- Aufnahme des Themas familienorientierte Führung und Vereinbarkeit in das Weiterbildungsangebot, u.a. in Zusammenarbeit mit dem Best Practice-Club
- Einführung von Telearbeit
- Regelung zum Mitarbeitergespräch (u.a. zur familienbedingten Freistellung)

### 3.5 Gesundheitsförderung

*Wir sind uns bewusst, dass die Kumulation von familiären und beruflichen bzw. studienbezogenen Aufgaben eine hohe körperliche und psychische Belastung bedeuten kann, auch angesichts des demographischen Wandels. Für eine wirksame Entlastung bieten wir familienorientierte und gesundheitsfördernde Maßnahmen an.*

#### Stärken:

- Sportkurse des Hochschulsports
- Dienstvereinbarung über den Umgang mit Suchtgefährdeten

#### Schwächen:

- Fehlendes Gesamtkonzept für die betriebliche Gesundheitsförderung an der Universität
- Fehlende Regelungen der Universität zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- Fehlende personelle und finanzielle Ressourcen zur Umsetzung des Konzepts
- Fehlende Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Gesundheitsförderung
- Fehlende Unterstützungsangebote im Bereich Konfliktmanagement, Stressbewältigung und Bewegung

#### Maßnahmen:

- Prüfung, ggf. Anpassung und Umsetzung des vorhandenen Konzeptentwurfs „Gesunde Hochschule“ von 2013
- Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- Klärung der Zuständigkeit mit Ansprechpartner/innen

- Etablierung des Konfliktmanagements
- Mehr Sportkurse speziell für Mitarbeitende der Universität (z.B. Rückenschule)

### 3.6 Infrastruktur

*Wir stellen angemessene personelle Ressourcen sowie Sachmittel und Räume für unsere familienorientierte Infrastruktur bereit. Wir schaffen – gegebenenfalls mit Hilfe von Kooperationen – zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit. Insbesondere fördern wir den bedarfsgerechten Ausbau und die Verstetigung dieser Angebote.*

#### Stärken:

- Familienservice als zentrale Clearingstelle für Vereinbarkeitsfragen und für Unterstützung bezüglich Kinderbetreuung
- Familienwohnung
- Universitäre kostenlose Randzeiten- und Notfallbetreuung für Kinder von Mitarbeitenden und Gästen
- Babysitter-Pool
- Internetseite „Familie und Universität“ mit aktuellen Informationen
- Mobile Spielzeugkisten u.a. bei der Zentralen Studienberatung, beim Prüfungsamt, Studierendensekretariat und International Office
- Kindersportkurs beim Hochschulsport
- Monatliche Eltern-Kind-Cafés des AStA und des Studentenwerks
- Spielecken in den Mensen
- Durchführung von Ferienfreizeiten für Schulkinder

#### Schwächen:

- Fehlende Mittel für personelle und sachliche Ausstattung im Rahmen des Landespersonalkonzeptes und des Landeshaushalts
- Fehlende Mittel für bauliche Maßnahmen bzw. fehlende Anerkennung entsprechender Raumbedarfe durch die Landesregierung
- Kein Eltern-Kind-Studiererraum in der Universitätsbibliothek
- Keine Still- und Rückzugsmöglichkeiten

#### Maßnahmen:

- Weiterführung der Koordination Charta „Familie in der Hochschule“, des Familienservices und des pädagogischen Fachpersonals in der Notfallbetreuung

- Raum in der Universitätsbibliothek für Besucher mit Kind
- Einrichtung eines barrierefreien Still- und Rückzugsraums auf jedem Campus

### 3.7 Vernetzung

*Wir teilen unsere Erfahrungen zur Familienorientierung mit den unterzeichnenden sowie weiteren interessierten Institutionen und tauschen uns mit Interessenvertretungen aus. Auf lokaler und regionaler Ebene nutzen wir die vorhandene Infrastruktur und kooperieren gezielt mit Akteurinnen und Akteuren, die sich für Familien einsetzen. In gesellschafts- und wissenschaftspolitische Debatten bringen wir uns ein.*

#### Stärken:

- Mitarbeit in der AG Familienbewusste Führung des Best Practice-Clubs
- Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit
- Kooperation mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Forschungseinrichtungen (Max-Planck-Institut, INP, FLI)

#### Schwächen:

- Fehlende Ansprechpartner im Bereich Gleichstellung in der Stadt Greifswald

#### Maßnahmen:

- Zusammenarbeit mit dem Welcome Center der Universität, z.B. bei der Kitaplatz- oder Wohnungssuche, als Unterstützung für neue Beschäftigte und Entlastung für Vorgesetzte
- Engere Kooperation mit der Stadt Greifswald zur Stärkung der Willkommenskultur für Neuberufene und neue Mitarbeitende
- Austausch mit anderen Hochschulen im Best Practice-Club

## 4. Ausblick

*Die Standards der Charta berücksichtigen wir in unseren Steuerungsinstrumenten sowie in der Organisations- und Personalentwicklung. Wir hinterlegen sie mit Ressourcen und setzen sie transparent in strategische Ziele und in kreative Maßnahmen um, deren Erfolg wir evaluieren. Wir betrachten die Standards nicht als abgeschlossen, sondern nehmen sie als Grundlage für eine stetige Weiterentwicklung.*

Im neuen Hochschulentwicklungsplan (2016-2020) wird eine systematische und nachhaltige Personalentwicklung angestrebt, die nicht zuletzt im Sinne der Charta eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben ermöglichen soll. Die Verstetigung bewährter und neuer Angebote ist durch Bereitstellung von sachlichen und finanziellen Ressourcen, eine kontinuierliche Zusammenarbeit innerhalb der Universität und ihre Evaluation geboten. Ein regelmäßiger Austausch soll die Hochschulleitung für Ziele und Maßnahmen sensibilisieren und für ihre Transparenz sorgen.