

# **audit familiengerechte hochschule**

## **Dialogverfahren**

### **Handlungsprogramm**

Hochschule: Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität  
Bonn

Auditor\*in: Dr. Georg Barzel

## Strategischer Rahmen

Die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn trägt seit Dezember 2011 das Zertifikat „familiengerechte Hochschule“, seit 2021 ist sie dauerhaft zertifiziert. Mit der Zertifizierung sind übergreifende Ziele verbunden, für deren Erfüllung sich die Universität einsetzt. Dazu zählen:

- Integration von Familiengerechtigkeit in der Hochschulphilosophie und -strategie,
- Systematische Verankerung von familiengerechten Arbeits- und Studienbedingungen in der Organisation (Kultur, Instrumente und Kommunikation) und
- Sicherstellung eines hohen Durchdringungsgrades.

Die Maßnahmen, die im Rahmen des audits in den vergangenen Jahren entwickelt und umgesetzt wurden und die Vereinbarkeit von Familie, Studium, Wissenschaft und Beruf unterstützen, richten sich an alle Universitätsangehörige: Beschäftigte in Forschung, Lehre und Verwaltung sowie Studierende. Dazu gehören explizit auch Wissenschaftler\*innen mit Familienverantwortung.

Das Thema Familiengerechtigkeit ist im Leitbild Chancengerechtigkeit und Diversität der Universität als einer von fünf Schwerpunktbereichen fest verankert. Mit vielfältigen Ansätzen ist das Thema in verschiedensten Bereichen operationalisiert: in Studien- und Prüfungsordnungen genauso wie in Dienstvereinbarungen, in den Angeboten der Personal- und Führungskräfteentwicklung ebenso wie in den Beratungs- und Serviceangeboten der unterschiedlichen Funktionen. Darüber hinaus sind spezifische Prozesse, bspw. in Bezug auf Mutterschutz für Studierende und Elternzeit von Beschäftigten, sowie Unterstützungsangebote, insbesondere rund um Kinderbetreuung, fest etabliert.

Damit steht das Engagement der Universität, das vom Rektorat seit langem mit Nachdruck vertreten wird, auf einer breiten strukturellen, prozessualen und instrumentellen Basis. Aber auch hinsichtlich der Kompetenzen und Haltungen im Umgang mit Vereinbarkeitsfragen sind die Führungskräfte und die einschlägigen Stellen gut aufgestellt.

Vor diesem Hintergrund konzentriert sich das Handlungsprogramm auf die Verstärkung sowie die gezielte Weiterentwicklung der vorhandenen sehr guten Ansätze.

## Handlungsprogramm

### 1) Thema / Zielsetzung

Ausbau des Kinderbetreuungsangebots

Die Universität finanziert Vorbelegungsrechte für derzeit insgesamt 140 Kitaplätze, die durch einen Vergabeausschuss vorrangig an Universitätsangehörige vergeben werden. Wissenschaftler\*innen in Qualifizierungsphasen finden hier u.a. besondere Berücksichtigung. Da über dieses Angebot hinaus ein hoher ungedeckter Bedarf besteht, soll das Kinderbetreuungsangebot erweitert werden.

### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Derzeit plant die Universität die Errichtung eines viergruppigen Kita-Neubaus für 70 Kinder in direkter Nähe zum Campus Poppelsdorf. Aufgrund der Lage und um den besonderen Bedarfen von Familien aus dem universitären Kontext gerecht zu werden, soll die geplante Einrichtung eine bilinguale Ausrichtung (Deutsch/Englisch) erhalten und erweiterte Öffnungszeiten anbieten.

Darüber hinaus soll eine bedarfsgerechte Ausweitung der Infrastruktur für weitere flexible Angebote der Kinderbetreuung geprüft werden, z.B. Unterstützung bei Betreuungsengpässen (Randzeiten, kurzzeitiger/kurzfristiger Bedarf).

### b) Verantwortliche

Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität, Kanzler, Familienbüro, Dezernat 4

## 2) Thema / Zielsetzung

Optimierung der Anwendung nachteilsausgleichender Regelungen für schwangere und stillende Studierende

Nachteilsausgleichende Regelungen sollen schwangeren und stillenden Studierenden Unterstützung bei der Durchführung des Studiums bieten und gleichberechtigte Teilhabe und Chancengleichheit ermöglichen. Die gesetzliche Grundlage hierfür bilden das Hochschulrahmengesetz, das Hochschulgesetz NRW und das Mutterschutzgesetz. Angestrebt wird eine einheitliche, transparente Handhabung.

### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Bei der Gewährung von nachteilsausgleichenden Regelungen wird derzeit jeder Einzelfall individuell betrachtet und bewertet. Es existiert kein einheitlicher Standard, bzw. die Ausgestaltung ist nicht immer nachvollziehbar. Ein unterschiedlich ausgeprägter Informationsstand und Abweichungen in der Umsetzung von Nachteilsausgleichen innerhalb der Universität führen zu Unsicherheiten bei allen Beteiligten.

Ein Ansatz der Optimierung könnte sein, eine einheitliche Grundlage sowie mehr Transparenz zu schaffen und damit eine größere Verbindlichkeit zu erreichen. Ausgangspunkt für Verbesserungsmaßnahmen ist die Erhebung des Ist-Standes in Zusammenarbeit mit den Akteuren der einzelnen Fakultäten.

Für eine Verbesserung werden folgende Ansatzpunkte gesehen:

- sukzessive zukünftige Verbesserung der Information und Kommunikation zu Regelungen und Handlungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme nachteilsausgleichender Regelungen,
- Beschreibung von nachweisbaren „Standardfällen“ für Familiensituationen, für die grundsätzlich nachteilsausgleichende Regelungen in Frage kommen,
- Entwicklung geeigneter Maßnahmen unter Einbezug von Best Practice Beispielen (z.B. Handlungsleitfaden),
- Benennung von Verantwortlichen in jeder Lehreinheit,
- Prüfung von Möglichkeiten inwieweit nachteilsausgleichende Regelungen auch Anwendung für Studierende mit Familien und/oder Pflegeverantwortung finden können.

Auf Basis der vorliegenden Erkenntnisse sollen Ansätze entwickelt werden, um neben dem instrumentellen Ausbau insbesondere einen sensiblen Umgang der Lehrenden mit den spezifischen Anforderungen der Studierenden mit familiären Aufgaben zu unterstützen.

### b) Verantwortliche

Rektorat, Familienbüro, Gleichstellungsbeauftragte, Verantwortliche in den Fakultäten

### 3) Thema / Zielsetzung

Weitere Verankerung des Familienbewusstseins in den Führungsstrukturen

Für die gelungene Realisierung einer familien- und lebensphasenbewussten Arbeitskultur sowie eines familiengerechten Studiums kommt den Führungskräften und Lehrenden besondere Verantwortung zu. Die Herausforderungen in diesem Themenkomplex sind durch die Veränderungen der Arbeitszusammenhänge (Stichwort: "New Work") noch gestiegen. Darüber hinaus haben Führungskräfte eine Vorbildfunktion, weil der Umgang mit eigenen Vereinbarkeitsanforderungen Signalwirkung hat.

#### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

An der Universität Bonn sind bereits eine Reihe von Angeboten zur Unterstützung einer familiengerechten Führung etabliert. Vor allem vor dem Hintergrund einer wachsenden Nachfrage nach solchen Angeboten (z.B. Führen in Teilzeit und geteilte Führung) wäre eine systematische Verankerung wünschenswert. In Bezug auf die Vereinbarkeit von Führung und Familie besteht sowohl im Bereich der Verwaltung als auch in der Wissenschaft noch Handlungsbedarf.

- Zu gegebener Zeit Aktualisierung der Führungsgrundsätze auf der Basis eines neuen Selbstverständnisses von Führung, Formulierung einer klaren Erwartungshaltung an die Führungskräfte in Bezug auf den Umgang mit Vereinbarkeitsanforderungen (Sensibilisierung),
- Ausbau der bereits vorhandenen Personalentwicklungsangebote im Bereich Beratung, Mentoring, Coaching etc. für Führungskräfte,
- Entwicklung von passenden Modulen zur Unterstützung der Führungskräfte im Umgang mit dem Thema "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" und Integration in passender Form als Bestandteil bestehender PE-Angebote,
- Stärkere Fokussierung auf Führungskräfte mit Familien- oder Pflegeverantwortung, z.B. durch die Entwicklung von Konzepten zum Thema „Führen in Teilzeit“ und „geteilte Führung“.

Dabei ist auch zu klären, ob und in welchem Umfang sowie in welcher Form entsprechende Fort- und Weiterbildung verpflichtend gemacht werden kann und soll, z.B. im Rahmen des Onboardings oder bei der ersten Übernahme von Führungsaufgaben.

#### b) Verantwortliche

Personaldezernat, Rektorat

#### 4) Thema / Zielsetzung

Zielgruppengerechte Unterstützung internationaler Studierender und Wissenschaftler\*innen in der Qualifizierungsphase mit Familie

Studierende und Promovierende, die mit Familie aus dem Ausland an die Universität Bonn kommen oder während ihres Studiums oder der Promotion eine Familie gründen, haben oftmals besondere Bedarfe im Hinblick auf die Gestaltung der Lebens-, Studien- und Arbeitsbedingungen. Die Universität Bonn möchte diesen noch besser durch spezifische Ansätze im Bereich der Zusammenarbeit und Vernetzung, der Information und Kommunikation sowie der Willkommenskultur begegnen. Je enger und frühzeitiger die beteiligten Akteur\*innen in Einzelfällen zusammenarbeiten, desto besser und zielgerichteter können Beratungs- und Unterstützungsangebote erfolgen.

#### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Etablierung eines standardisierten, regelmäßigen Austauschs zwischen dem Familienbüro, dem Dezernat für Internationales, den jeweiligen Studierendenbetreuer\*innen und Professor\*innen.

Analyse der bestehenden Angebote für internationale Studierende mit Familienverantwortung – auch unter Einbezug der Betroffenen – im Hinblick auf Ausbaubedarf, insbesondere in Bezug auf Kinderbetreuung, Wohnungssuche und finanzielle Unterstützung.

Bündelung der Informations- und Serviceangebote (z.B. einheitlicher Webaufttritt, Erstellung einer Checkliste, Schaffung einer gemeinsamen Anlaufstelle).

#### b) Verantwortliche

Prorektorat für Internationales, Prorektorat für Forschung, Familienbüro, Dez. für Internationales

## 5) Thema / Zielsetzung

Ausbau der Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben

Das Thema "Pflege" – resp. vorgelagert: "Sorge" um Menschen, die Unterstützung brauchen – ist nach wie vor ein Schwieriges: Es ist oftmals geprägt von Tabus, fehlender Wahrnehmung und Sensibilität. Pflegenden Beschäftigte und Studierende finden in der Pflegeberatung des Familienbüros als Anlaufstelle der Hochschule eingehende Beratung und Unterstützung. Dabei geht es neben der Beratung auch um Weitervermittlung an einschlägige Stellen. Handlungsbedarf besteht bei der Aufklärung und der Sensibilisierung für das Thema und insbesondere für die Bedarfe der pflegenden Universitätsangehörigen.

### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Es bedarf zunächst der Abgrenzung des Feldes: Es geht nicht nur um die "klassische" Pflege, also die unmittelbare Versorgung von Menschen, sondern um die "Sorgearbeit" für Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen hilfebedürftig sind. Das beginnt bei der Alltagsunterstützung für ältere Menschen und geht über die Hilfestellung für (temporär) gesundheitlich eingeschränkte Menschen bis zum Umgang mit psychischen Beeinträchtigungen von Menschen in der Familie resp. im sozialen Umfeld.

Mit Informationen und Aktionen kann hier ein Beitrag zu einer verbesserten Transparenz und Aufklärung geleistet werden. Über die bestehenden Angebote wie Beratung, den Einsatz von Pflegelotsen und eine regelmäßige Austauschgruppe hinaus soll die Netzwerkarbeit weiter ausgebaut werden. Dabei sind die verschiedenen Akteur\*innen einzubeziehen und die Diskussion soll ergebnisoffen geführt werden.

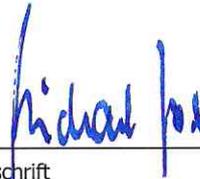
### b) Verantwortliche

Prorektorat f. Chancengerechtigkeit und Diversität, Familienbüro, Personaldezernat, Gleichstellung

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

Prof. Dr. Dr. h.c. Michael Hoch

Name



Unterschrift

Rektor

Funktion

Bonn

Ort



Datum

Holger Gottschalk

Name



Unterschrift

Kanzler

Funktion

Bonn

Ort



Datum