

audit familiengerechte hochschule

Dialogverfahren

Handlungsprogramm

Hochschule: Universität Heidelberg - gesamte Universität ohne Universitätsmedizin

Auditor*in: Benita von Kettler

Strategischer Rahmen

Ziel der Re-Auditierung im Dialogverfahren

Eine anerkannte externe Evaluation der Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, die an der Universität bereits bestehen und die Einführung neuer Maßnahmen bzw. die Weiterführung bewährter Angebote, die eine Verbesserung für alle Mitarbeiter*innen und Mitglieder der Universität bedeuten.

Einbindung der Führungsebene

Die zentrale Verantwortung liegt bei der Universitätsleitung; die Führungsebene wird vorrangig über die Dekanatsleitungen eingebunden, da es hier seit der Re-Auditierung 2017 konkrete Zielvereinbarungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie gibt.

Im nicht wissenschaftlichen Bereich werden die Führungskräfte durch den Kanzler und die Leitung des Personaldezernats eingebunden.

Ressourcen

Die personellen Ressourcen wurden zugeordnet, die finanziellen Ressourcen geschätzt (siehe auch entsprechende Hinweise in der Zielvereinbarung).

Projektmanagement

Die Gesamt-Projektleitung liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten, die Koordination der Aktivitäten bei UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality. Alle beteiligten Dezernate der zentralen Universitätsverwaltung sind eingebunden.

Handlungsprogramm

1) Thema / Zielsetzung

Thema Arbeitszeit und Arbeitsort

Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit sowie -ort familiengerecht gestalten

Zielsetzung

Fortlaufende Verbesserung der in den Auditierungen seit 2011 eingerichteten Maßnahmen

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Um den Leistungsstand weiter zu verbessern, werden die bestehenden Maßnahmen in diesem Bereich in Bezug auf Umsetzung und Kommunikation weiterhin im Fokus behalten:

- **Familiengerechte Arbeitsortgestaltung**
Zielgruppe: alle Eltern. Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familien- bzw. Pflegeverantwortung werden die Eltern-Kind-Arbeitsplätze und Still- und Wickelräume flächiger ausgebaut
- **Sabbaticals in die Fläche bringen**
Zielgruppe: Alle Mitarbeiter*innen
- **Familiengerechte Urlaubsplanung ermöglichen**
Zielgruppe: Beschäftigte mit schulpflichtigen und Kindergartenkindern. Klärung der Möglichkeiten, da Semesterzeiten nicht mit Ferienzeiten übereinstimmen
- **Telearbeit**
Zielgruppe: laut neuer Dienstvereinbarung ist Telearbeit für alle Beschäftigte in Absprache mit Vorgesetzten möglich. Familiengerechte Telearbeitsplätze sollen zukünftig finanziert werden. Zudem kann im Bedarfsfall beratend unterstützt werden.

Vorrangig verfolgt wird das folgende Ziel:

Mit den jeweiligen zuständigen Verwaltungsleitungen bzw. Institutsleitungen (Arbeitsortgestaltung Bauamt etc.) werden Gespräche und Ausgestaltungsmöglichkeiten besprochen und festgehalten.

b) Verantwortliche

Fakultäts- und Institutsleitungen, Abteilung Personalabteilung, Bauamt, Kanzler

2) Thema / Zielsetzung

Thema Arbeitsorganisation und Führung

Arbeitsorganisation und Führung

Zielsetzung

Fortsetzung und laufende Verbesserung der in den Auditierungen seit 2011 eingerichteten Maßnahmen

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Um den Leistungsstand weiter zu verbessern, werden die bestehenden Maßnahmen in diesem Bereich in Bezug auf Umsetzung und Kommunikation weiterhin im Fokus behalten:

- **Verankerung des Familienthemas in die Hochschulleitung**
- **Führungsleitbild soll Care-Arbeit explizit berücksichtigen**
- **Darstellung der Möglichkeiten zur Entlastung** der Führungskräfte in der Wissenschaft.
Zielgruppe: alle Führungskräfte: Finanziell Entlastung via UNIFY für Wissenschaftler*innen mit Kindern bei der Gremienarbeit.
- **die Möglichkeit prüfen**, ob Wissenschaftler*innen mit Lehr- und Administrationsverpflichtung, die die Hauptverantwortung für ein neugeborenes Kind übernehmen, nach dem Mutterschutz für die Dauer eines Jahres **von einem Teil ihrer Verpflichtungen zu entlasten**, wenn sie keine Elternzeit nehmen. Die betroffenen Institute können einen Antrag auf Lehrvertretung aus Gleichstellungsmitteln stellen. Ein Rechtsanspruch für die Institute besteht nicht.
- **Führungskräfte dazu sensibilisieren und ermutigen Pilotphasen auszuprobieren bei alternativen und familienfreundlichen Arbeitsmodellen**. Z.B. Geteilte Führungspositionen

Vorrangig verfolgt wird das folgende Ziel

Zielgruppe: Rektorat, Institute, Führungskräfte in der Wissenschaft und in der Verwaltung

Mit den Zielgruppen werden strategische Gespräche geführt und durch Multiplikator*innen versucht, den Kulturwandel weiter voranzutreiben.

b) Verantwortliche

Audit-Verantwortliche der Universität Heidelberg, Rektorat, UNIFY, Institutsleitungen, ZUV

3) Thema / Zielsetzung

Thema Information und Kommunikation

Information und Kommunikation müssen laufend erfolgen

Zielsetzung

Kulturwandel weiter vorantreiben und ausbauen: stärker Väter adressieren sowie eine Kommunikationskampagne starten

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Um den Leistungsstand weiter zu verbessern, werden die bestehenden Maßnahmen in diesem Bereich in Bezug auf Umsetzung und Kommunikation weiterhin im Fokus behalten:

- **Gezielt für Väter Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Wissenschaft/ Beruf und Familienaufgaben anbieten:** Sensibilisierungsworkshops, Trainings, Väternetzwerke anbieten
- **Umfassende Kommunikationskampagne:** Website von UNIFY mit Säule Vereinbarkeit zieht um ins neue Design und soll Nutzer*innenfreundlich umfassend informieren. Zudem sollen in der Kampagne evaluiert werden, wo es noch Verbesserungsbedarf gibt: z.B. bei Informationen zu Angeboten, ob bei Zielgruppe Väter die Gewährung familiengerechter Maßnahmen in Anspruch nehmen und diese selbstverständlich können. Die Kampagne soll diesen IST-Stand einbeziehen und im Soll-Zustand zielgruppenspezifisch adressieren.
- **Studierende werden in die Öffentlichkeitsarbeit einbezogen**, um Interessengruppen zu vernetzen und zielgruppenspezifische Kanäle zu nutzen
Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben
- Mit der **Umbenennung und Umstrukturierung** von Gleichstellungsbüro hin zur zentralen Einrichtung **UNIFY – Unit for Family, Diversity & Gleichstellung**, wird die Relevanz des Vereinbarkeitsthemas bereits kommunikativ transportiert. Damit erfährt das Familienthema einen gleichwertigen Stellenwert wie die Themen Vielfalt und Gleichstellung.

b) Verantwortliche

Kommunikation und Marketing, Audit-Verantwortliche, UNIFY, STURA

4) Thema / Zielsetzung

Thema Personalentwicklung

Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung

Zielsetzung

Fortlaufende Verbesserung der in den Auditierungen seit 2011 eingerichteten Maßnahmen.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Um den Leistungsstand weiter zu verbessern, werden die bestehenden Maßnahmen in diesem Bereich in Bezug auf Kommunikation und Verantwortung für die Umsetzung weiterhin im Fokus behalten:

- **Schulungen** werden für **Führungskräfte und Mitarbeiter*innen mit Familienaufgaben** angeboten, um den Nutzungsgrad bestehender Möglichkeiten zu erhöhen und eine familienbewusste Kultur in der Universität zu stärken.
- **Schulungen für Mitarbeiter*innen**, die mit Aufgaben der **Personalverwaltung** beschäftigt sind, in Bezug auf Vertragsgestaltung/Mutterschutz/Elternzeit/Familienaufgaben
- **Der Fachkräftemangel hat massive Auswirkungen auf die Rekrutierung von Erzieher*innen.** Wollen wir das hohe Betreuungsniveau für die Beschäftigten und Studierenden an der Universität Heidelberg erhalten, muss das Thema angemessene Bezahlung von Erzieher*innen strukturell angegangen werden.

b) Verantwortliche

Audit-Verantwortliche der Universität Heidelberg, Personalabteilung, Kanzler

5) Thema / Zielsetzung

Thema Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

Zielsetzung:

Flankierende Maßnahmen zur Anrechnung von Erziehungszeiten und Zuschüsse zur Kinderbetreuung sollen in dieser Auditierungsphase stärker in den Fokus gerückt und ausgebaut werden.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Um den Leistungsstand weiter zu verbessern, werden die flankierenden Maßnahmen Bereich in Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen professionalisiert:

- Mutterschaftsgeld für Professorinnen: hier soll in Absprache mit der Verwaltung eine allgemeine Lösung, bzw. ein Budget-Topf gefunden werden.
- Dienstreisen mit Kind sind vom Landesreisekostengesetz nicht finanziert.

→ Hier sollten zum einen Finanzierungsmöglichkeiten und eventuelle Anpassung des Reisekostengesetzes geklärt werden. Z.B. Einfluss via LaKoG als politische Einflussnahme. Kooperationen mit anderen Hochschulen werden anvisiert.

→ Zudem wird ein Fonds eingerichtet, der die Kosten via UNIFY übernehmen kann. Hier werden Förderrichtlinien entwickelt, in welcher Höhe, unter welcher Voraussetzung diese Unterstützung gewährt werden kann

- In Berufungsverfahren sowie in allen Personalrekrutierungsprozessen sollen Kindebetreuungszeiten ausdrücklich eingerechnet werden

→ im Berufungsleitfaden der Universität soll explizit die Zeitbereinigung bei der Leistungsbewertung in der Wissenschaft in Bezug auf Care-Aufgaben berücksichtigt und aufgeführt werden (Kinderbetreuungszeiten, Pflegezeiten sowie zum akademischen Alter)

- Ferienbetreuungszuschuss des Arbeitgebers soll mit dem „Ferienpass“ der Stadt Heidelberg neu organisiert werden

→ Die Abrechnung soll zukünftig direkt über das Landesamt für Besoldung bei den Mitarbeitenden berechnet werden. Dies muss mit der Personalabteilung geklärt und ein Pilotprojekt dazu angestoßen werden

b) Verantwortliche

Service für Familien, Audit-Verantwortliche der Universität, Personalabteilung

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

Prof. Dr. Christiane Schwier

Name



Unterschrift

Gleichstellungsbeauftragte

Funktion

Heidelberg

Ort

31.03.2023

Datum

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

Name

Unterschrift

Funktion

Ort

Datum

Name

Unterschrift

Funktion

Ort

Datum