

Handlungsprogramm

audit familiengerechte hochschule

Technische Universität Hansestadt Hamburg

Zertifikat Z5 - Dialogverfahren

Auditor

Dr. Georg Barzel

Strategischer Rahmen

Die Technische Universität Hamburg (TUHH) sieht eine familiengerechte Aufstellung angesichts der gesellschaftlichen Bedeutung des Themas „Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie“ sowie der zunehmenden Bedeutung dieses Themas auch in der Wissenschaftslandschaft als unabdingbar an. Seit der ersten Auditierung im Jahr 2013 wurden die vorhandenen Aktivitäten systematisiert, ausgebaut und in den Strukturen verankert.

Mit den Ansätzen aus dem Dialogverfahren sollen die Angebote optimiert und ergänzt sowie noch stärker in den Hochschulalltag integriert werden. Dabei wird die gesamte Breite des Familienbegriffs zugrunde gelegt und kommuniziert: Familie im Sinne des audit familiengerechte hochschule ist dort, wo langfristige persönliche Verantwortung für andere wahrgenommen wird. Dies umfasst insbesondere Kinder, Eltern, Lebenspartner:innen, Geschwister, Enkel, Großeltern sowie hilfs- oder pflegebedürftige Personen unabhängig vom Verwandtschaftsverhältnis.

Ein zentraler Erfolgsfaktor dafür ist neben einer passenden Instrumentierung eine durchgängig positive Haltung aller TU-Angehörigen gegenüber dem Thema. Dies erfordert vor allem ein koordiniertes Handeln und das besondere Engagement der Führung. Die geplanten Aktivitäten fügen sich in die laufenden Ansätze zur Weiterentwicklung der Universität ein, strukturell und vor allem kulturell.

Im Ergebnis soll erreicht werden, dass mit der Förderung einer familienfreundlichen Organisationskultur die Voraussetzungen für mehr Chancengerechtigkeit an der TUHH sowohl für Mitarbeitende wie auch für Studierende verbessert werden. Als Wirkung der familienfreundlichen Maßnahmen und Angebote wird die Zufriedenheit der TUHH-Angehörigen mit den Arbeits- und Studienbedingungen erwartet. Darüber hinaus soll dadurch die Attraktivität der TUHH und des Wissenschaftsstandortes im Wettbewerb um qualifizierte Bewerbungen und Studieninteressierte sowie um die besten Köpfe gesteigert werden.

1. Thema

Strukturierter Umgang mit den Flexibilitätsmöglichkeiten bei der Gestaltung der Arbeitszeit

Notwendige Voraussetzungen für die Familienfreundlichkeit der TUHH sind, neben den spezifischen Angeboten zur Unterstützung, wie z.B. das Familienbüro, die Flexibilitätsmöglichkeiten bei der Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen. Deren Wirksamkeit zeigt sich aber erst in der Anwendung. Dabei stellen aber vor allem die Möglichkeiten von Teilzeit die Organisation vor Herausforderungen: Wie wird die Wahrnehmung der Aufgaben mit der verringerten Kapazität sichergestellt? Wo ist Vertretung möglich, wie können Stellenreste sinnvoll verwendet werden? Es geht also um die organisatorische Flankierung der Nutzung der Flexibilitätsmöglichkeiten. Dies erfordert aber entsprechend strukturierte Prozesse mit klarer Rollenverteilung.

Umsetzungsschritte

- Zunächst ist eine Systematisierung notwendig. Dabei sollte eine Differenzierung erfolgen, denn in den verschiedenen Fallkonstellationen sind die Möglichkeiten einer Kompensation der Kapazitätsreduktion und einer Nutzung der „Stellenreste“ sehr unterschiedlich:
 - Arbeitsbereich (Verwaltung, Technik, Wissenschaft)
 - Art der Stelle (fest/befristet)
 - Finanzierung (Landesstelle vs. Drittmittel)
 - Dauer und Umfang der Kapazitätsveränderung
- Für die einzelnen Konstellationen werden dann die Handlungsmöglichkeiten ermittelt, dabei ist auch zu klären, welche Unterstützung durch den Personalbereich sinnvoll und leistbar ist. Notwendig ist zudem, passende Instrumenten zu hinterlegen, z.B.:
 - Kriterien (z.B.: „Vertretung ab einer Dauer von X und einer Reduktion um Y“)
 - Prozessabläufe (Schritte und Rollen (wer hat wann welche Aufgaben))
 - Checklisten für die Umsetzung (z.B. wer wird wann von wem informiert) etc.
- Die einzelnen Verfahren werden in den verschiedenen Bereichen eingeführt, ggf. zunächst als Pilot, und es findet ein regelmäßiger Austausch zur Anwendung statt (Anpassung aufgrund der Erfahrungen, Einbau veränderter Rahmenbedingungen etc.). Dabei wird auch geprüft, ob und wie eine bereichsübergreifende Nutzung von Stellenresten sinnvoll ist sowie unter welchen Voraussetzungen diese erreicht werden könnte.

2. Thema

Verankerung der Familienfreundlichkeit in der Führungsorganisation

Die Führungskräfte haben eine entscheidende Rolle bei der Realisierung der familienfreundlichen Hochschule, da sie die Arbeitsbedingungen in den einzelnen Bereichen maßgeblich gestalten. Dabei ist zwischen den verschiedenen Bereichen zu unterscheiden, da die Rahmenbedingungen und das Selbstverständnis im Hinblick auf Führung in Wissenschaft, Verwaltung und Technik unterschiedlich sind: In der Wissenschaft ist teilweise noch Grundlagenarbeit zu leisten, beispielsweise im Hinblick auf die Abgrenzung von Führungsaufgaben sowie die Anerkennung der Führungsrolle und ihrer Implikationen. Im Bereich Verwaltung

und Technik bestehen demgegenüber bereits klarere Strukturen und Angebote zur Unterstützung von Führungskräften, an die angeknüpft werden kann. In jedem Fall bedarf es der praktischen Unterstützung der Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung. Angebote aus Verwaltung und Technik können dabei – unter Berücksichtigung der spezifischen Anforderungen – auf den Bereich der Wissenschaft ausgeweitet werden.

Umsetzungsschritte

- Als Rahmen ist ein Führungsleitbild als Grundlage für ein gemeinsames Verständnis sinnvoll. Daraus sollten allgemeine „Grundsätze guter Führung“ abgeleitet werden, die ggf. in den einzelnen Arbeitsbereichen entsprechend spezifisch weiter ausgestaltet werden. Dabei sollte auf die Unterschiede der verschiedenen Bereiche eingegangen werden:
 - Wissenschaft: Ergänzende Klärung und Ausgestaltung von Führungsrollen (z. B. in Forschung und Lehre)
 - Verwaltung und Technik: Anknüpfung an bestehende Leitlinien und deren Weiterentwicklung im Hinblick auf Familienfreundlichkeit.
Wissenschaft: Ergänzende Klärung und Ausgestaltung von Führungsrollen (z. B. in Forschung und Lehre)
- Damit Führungskräfte ihre Führungsaufgaben wahrnehmen können, sind passende strukturelle Bedingungen erforderlich: Führungsaufgaben müssen in den jeweiligen Profilen entsprechend benannt und auch mit der notwendigen Ressource unterlegt werden. Idealerweise wird die Wahrnehmung von Führungsaufgaben darüber hinaus auch im Werte- und Zielsystem abgebildet. Denkbar sind zudem organisatorische Lösungen, z. B. Entlastung von administrativen Aufgaben zugunsten von „mehr Zeit für Führung“. Bei der Ausgestaltung ist eine Differenzierung erforderlich:
 - Wissenschaft: stärkere Sichtbarmachung und Verankerung von Führungsverantwortung (z. B. für Arbeitsgruppen, Nachwuchs)
 - Verwaltung und Technik: Sicherstellung und ggf. Weiterentwicklung bestehender Ressourcen- und Unterstützungsstrukturen
- Um die Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer (Gewährleistungs-)Verantwortung für die Realisierung einer familienfreundlichen Universität zu unterstützen, ist ihre Rolle im Umgang mit Vereinbarkeitsanforderungen zu definieren und mit Instrumenten, z. B. Checklisten, zu unterlegen, und zwar differenziert für die Bereiche:
 - Wissenschaft: Entwicklung entsprechender Leitlinien und Instrumente als neue Orientierungshilfe
 - Verwaltung und Technik: Nutzung und ggf. Anpassung bereits bestehender Instrumente
- Die Erlangung und Weiterentwicklung von Führungskompetenzen sollte durch ein passendes Angebot im Rahmen der Fortbildung unterstützt werden:
 - Wissenschaft: Aufbau bzw. Ausweitung entsprechender Angebote, insbesondere zu grundlegenden Führungsfragen
 - Verwaltung und Technik: Erweiterung bestehender Angebote um Themen wie „Unconscious Bias“, „Gesund führen“ und „Familienfreundliche Führung“
- Wichtig für die Akzeptanz, insbesondere in der Wissenschaft, sind Vorbilder. Um gute Führung sichtbar zu machen, könnte z. B. ein Preis, oder andere Formen der Würdigung sinnvoll sein:

- Wissenschaft: besondere Bedeutung von Vorbildern zur Stärkung der Führungskultur
- Verwaltung und Technik: Anknüpfung an bestehende Formen der Anerkennung und deren Ausbau

3. Thema

Unterstützung bei Familienaufgaben, insbesondere für Studierende

Beschäftigte und Studierende mit „Care-Aufgaben“ brauchen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie Flexibilität bei den Studienbedingungen. Dies sollte in den Regelungen als Rahmen dargestellt sein, in der Praxis ist jeweils eine individuelle Gestaltung notwendig. Dies betrifft insbesondere auch das Studieren in Teilzeit. Hier sind nicht unbedingt formale Regelungen erforderlich, sondern gute Möglichkeiten und ggf. Unterstützung bei der individuellen Studienverlaufsplanung.

Umsetzungsschritte

- Überprüfung des Ergänzungsbedarfs von Regelungen, insbesondere in Bezug auf „Studieren mit Care-Aufgaben“: Ergänzung der ASPO hinsichtlich Mutterschutz, Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen
- Bestimmung der Gestaltungsmöglichkeiten des Studiums in Richtung eines „Teilzeitstudiums“, auch unter Nutzung der Erfahrungen anderer (technischer) Universitäten, und Entwicklung entsprechender Gestaltungsmöglichkeiten sowie von Angeboten zur Unterstützung

4. Thema

Unterstützung von Kinderbetreuungsaufgaben durch passende Angebote

Beschäftigte und Studierende mit „Care-Aufgaben“ brauchen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie neben den Möglichkeiten der Flexibilität bei den Arbeits- und Studienbedingungen oft auch Unterstützung in Form von Betreuungsangeboten. Vor dem Hintergrund, dass ein eigenes Krippenangebot an der TUHH aktuell nicht realisierbar erscheint, sind andere Wege zu beschreiten.

Umsetzungsschritte

Es werden verschiedene Möglichkeiten der Unterstützung durch Betreuungsangebote geprüft, z.B.

- Belegplätze in nahegelegenen Kitas sichern (TUHH-finanziert/garantiert, ca. 3-5 Belegplätze pro Jahr)
- Flexible Notfall-Kinderbetreuung von TUHH finanziert (oder teilfinanziert)
- Ferienbetreuung für Kinder
- Finanzierung temporärer Kinderbetreuung während Prüfungszeiten, z.B. betreute Lernräume für Eltern

Sofern möglich werden entsprechende Angebote eingerichtet.

Die Bedarfe werden regelmäßig erhoben und mit den bestehenden Angeboten abgeglichen; ggf. werden diese bei entsprechenden Handlungsmöglichkeiten angepasst

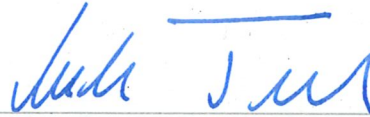
Hiermit erkläre ich mich mit dem vorliegenden Handlungsprogramm einverstanden.

Prof. Dr.-Ing Andreas Timm-Giel

Name

Präsident

Funktion



Unterschrift

Prof. Dr. Andreas Timm-Giel
Präsident

Hamburg University of Technology

Ort Am Schwarzenberg-Campus 1 · D-21073 Hamburg
praesident@tuhh.de · www.tuhh.de

25. März 2020

Datum