

audit familiengerechte hochschule

Dialogverfahren

Handlungsprogramm 2023-2025

Hochschule: Frankfurt University of Applied Sciences

Auditor*in: Benita von Kettler

Strategischer Rahmen

Die Frankfurt University of Applied Sciences fördert seit 2004 systematisch den Kulturwandel zur familiengerechten Hochschule. Ziel ist es, Chancengleichheit für alle herzustellen, die neben Beruf oder Studium auch Care-Verpflichtungen nachkommen.

Alle Gruppen, Professor*innen, Studierende, Beschäftigte und die wissenschaftlichen Mitarbeitenden werden dabei in den Blick genommen. Vereinbarkeit von Familie mit Beruf ist für ca. 45% Mitarbeitenden, die Kinder im schulpflichtigen Alter haben oder die Pflege in kleinerem oder größerem Umfang leisten, in der Frankfurt UAS ein relevantes Thema. Auf dem Höhepunkt der Corona-Pandemie, als die bisherigen Unterstützungsangebote und Betreuungssettings weggefallen waren, wurde besonders deutlich, dass Schule, Horte, Kinderbetreuung und Tagespflege sowie private Care-Arrangements für die Aufrechterhaltung von Wirtschaft und Gesellschaft unverzichtbar sind. Es wurde auch offenbar, dass nach wie vor Care-Tätigkeiten überwiegend von Frauen geleistet werden. Die familiengerechte Hochschule ist ein Angebot für alle Geschlechter und ein wesentlicher Baustein zur Frauenförderung.

Das novellierte HessHG regelt ausdrücklich in §3: „[Die Hochschulen] erleichtern für ihre Mitglieder die Vereinbarkeit von Familie, Pflege, Studium, wissenschaftlicher Qualifikation und Beruf. Sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern und solchen mit Migrationshintergrund.“

Laut Studierendenbefragung der Frankfurt UAS (2019) nehmen > 16% der Studierenden Care-Aufgaben wahr. 7,9 % davon haben Kinder, die restlichen 6,7 % sind in der Pflege von Angehörigen engagiert. Im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit ist der Anteil besonders hoch. Die bessere Vereinbarkeit von Studium mit Familie ist also ein wichtiges Ziel, um Chancengleichheit und einen möglichst erfolgreichen Studienverlauf trotz Mehrfach-Belastung zu gewährleisten.

Im Zuge der Corona-Pandemie mussten flexible Arbeits- und Studienformen sowie die Arbeit und das Studium von zuhause aus sehr kurzfristig eingeführt werden. Durch den frühzeitigen Abschluss einer Home-Office-Dienstvereinbarung, die bereits im Jahr 2016 als audit-Ziel angesetzt wurde, konnte in unserem Hause auf Erfahrungen und vorhandene Infrastruktur zum Homeoffice zurückgegriffen werden. Nun ist es nach der Rückkehr zu Präsenz, aber auch zu hybriden Arbeits-, Lehr- und Lernformen wichtig Professorinnen/Professoren, Lehrende, Führungskräfte und Studierende für einen ausgewogenen Umgang mit den neuen Möglichkeiten zu sensibilisieren. In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes sind moderne Arbeitsformen für die Gewinnung und Bindung von qualifizierten Kräften notwendig. Für junge Führungskräfte, wie auch Beschäftigte sind sie ein Standard, der erwartet wird. Professor*innen, weitere Lehrende, Studierende und Führungskräfte sind für einen ausgewogenen Umgang mit hybriden Arbeits-, Lehr- und Lernformen und die neuen Möglichkeiten zu sensibilisieren. Die Ziele des vorliegenden Handlungsprogramms sollen in einer hybriden Studien- und Arbeitswelt selbstverständlich mit dienstlichen Belangen in Einklang stehen. Dies ist eine Herausforderung für alle beteiligten Professor*innen, Führungskräfte und Lehrenden.

Der aktuelle Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2020-2025 deckt sich mit wesentlichen Zielen, die sich im vorliegenden Handlungsprogramm wiederfinden. In den Zielvereinbarungen mit dem Land Hessen, wie auch über den Hochschulentwicklungsplan 2025+ sind Inhalte und die Zielstellung hin zu einer familiengerechten Hochschule verankert und sollen damit auch langfristig den gewünschten Kulturwandel unterstützen.

Handlungsprogramm

1) Thema / Zielsetzung

Ausbau der Kinderbetreuung

1. Die Angebote zur Kinderbetreuung werden ausgebaut. Dabei sind Alternativen zu prüfen. Insbesondere, ob die notwendigen Kapazitäten in Kooperation mit anderen oder dem bisherigen Träger BVZ GmbH, der Stadt Frankfurt oder dem Studierendenwerk erweitert werden können. (vgl. FFGIPlan 4.2.3)

2. Die Hochschule setzt sich in den Zielvereinbarungen mit dem Land und auch in Verhandlungen mit dem Studentenwerk dafür ein, dass die Finanzierung der vorhandenen und geplanten Kinderbetreuungsangebote in der Finanzplanung und im Rahmen von Heureka verankert und diese in Kooperation mit den bisherigen Partnern/Trägern gestaltet wird. (vgl. FFGIPlan 4.2.3)

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

zu 1.

- a) Es wird ein neues Konzept entwickelt, das den zusätzlichen Bedarfen Rechnung trägt. Die Kinderbetreuungsplätze in den U3-Gruppen werden bis 2025 erweitert.
- b) Die Öffnungszeiten 8:00-18:00 Uhr für die U3-Gruppen bleiben bestehen.
- c) Die Bedarfe aller Statusgruppen (MA, Professor*innen, Studierende) werden berücksichtigt und in die Konzeptentwicklung einbezogen.
- d) Die Angebote werden auf die jeweils besonderen Bedarfe (z. B. kurzfristiger Bedarf für Neu-Berufungen) abgestimmt.
- e) Sonderbedarfe für Notbetreuung oder kurzzeitige Bedarfe für Kinder ab 3 Monaten bis 1 Jahr bzw. Kinder von 3-12 Jahren werden über die flexibel planbaren oder alternativen Betreuungsangebote abgedeckt. Das vorhandene Konzept wird auf den Bedarf abgestimmt.
- f) Eine bedarfsorientierte Erweiterung des Betreuungsangebots für samstags bzw. für Randzeiten (z. B. 18-19.30 Uhr) wird entwickelt.

zu 2.

- a) Die HSL dokumentiert diese Bemühungen. Sie finden in entsprechende Papiere Eingang.
- b) Die Hochschule plant für zukünftige Baumaßnahmen entsprechende Flächen zur Erweiterung oder Neukonzeption (an einem Ort) der Kinderbetreuung ein.
- c) Beauftragte werden in die Bauplanung aktiv einbezogen (FGB und die Beauftragte für Studieren mit Behinderung)

b) Verantwortliche

Hochschulleitung; Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte; Referat ChD

2) Thema / Zielsetzung

Verbesserung der Studien- und Prüfungsorganisation für Studierende mit Care-Aufgaben

1. Die Hochschule unterstützt die Vorgaben aus dem Mutterschutzgesetz mit Maßnahmen, die Müttern das Stillen nach der Geburt erleichtern, da es den Müttern eine bessere Teilnahme an Hochschulveranstaltungen oder am Studium ermöglicht und als langfristige gesundheitsfördernde Maßnahme auch lt. MuSchG unterstützt werden soll (vgl. FFGIPlan 4.2.3). Dafür wird in jedem Gebäude ein multifunktionaler Ruheraum eingerichtet.
2. Das Familienbüro bietet mehr Vernetzungs- und Informationsangebote für Studierende mit Care-Aufgaben an.
3. Die Frankfurt UAS setzt sich in ihren Netzwerken und beim Studentenwerk dafür ein, dass an einer besseren Abstimmung der Sozialleistungen für studierende Eltern gearbeitet wird (z. B. BaföG bei Teilzeitstudium und Abschaffung der Altersgrenze bei Care-Tätigkeit, Regelungen für internationale Studierende etc.).
4. Für Studierende mit Kind werden Gruppenarbeiten und Gruppenprüfung auf ein Minimum begrenzt. Im Bedarfsfall sollen individuelle Lösungen angeboten werden.
5. Berichterstattung zum Fortschritt in der „AG Vereinbarkeit Studium mit Familie“.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

zu 1.

- a) Es gibt dezentrale Eltern-Kind-Zimmer bzw. Ruheräume, die für stillende Mütter und andere Personen leicht zugänglich und angemessen ausgestattet sind. In Geb. 10 oder Geb. 2 wird dringend ein Raum zur Verfügung gestellt, nachdem der Fb 3 auf Räume verzichtet hat.
- b) Der Arbeitssicherheitsausschuss bittet die zuständigen Beauftragten ein Konzept für multifunktionale Räume zu entwickeln, die in den neuen Gebäuden für alle Gruppen und verschiedene Bedarfe nutzbar sind.
- c) In den Raumprogrammen für die Neubauten 7,8, 9 werden diese Räume eingeplant.
- d) Das Referat ChD /Familienbüro stellt Ausstattung und Infrastruktur zur Verfügung und unterstützt durch entsprechende Informationsangebote.
- e) Das Konzept des Familienbüros zu „Stillbereichen“ soll in Kooperation von Familienbüro mit dem Studiengang Hebammenwesen erweitert werden.
- f) Die AG Vereinbarkeit Studium und Familie unterstützt die Anwendung des Mutterschutzgesetzes für Studentinnen. Prüfungsausschüsse und andere Akteure/-innen sollen über die Möglichkeit eines Nachteilsausgleichs für Schwangere und stillende Studentinnen informiert werden.
- g) Die Regelungen des Leitfadens für Hochschulen für Mutterschutz im Studium wird in der ABPO abgebildet.

Zu 2.

Weiterentwicklung geeigneter Formate und Angebote, damit studierende Eltern oder Pflegende sich besser vernetzen, unterstützen und informieren können.

zu 3.

Die Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk wird dazu intensiviert, insbesondere hinsichtlich einer besseren Beratung bei komplexen Sachverhalten für Studierende mit Care-Aufgaben.

zu 4. Professor*innen und die Lehrende werden für die besondere Situation Studierender mit Care-Aufgaben sensibilisiert. Dies soll auch in die Führungskräfteentwicklung für Professorinnen/Professoren und weitere Lehrende integriert werden.

zu 5. Bedarfsorientierte Treffen der „AG Vereinbarkeit Studium mit Familie“ unter Leitung VP-SL werden 2 x pro Jahr fortgesetzt.

b) Verantwortliche

VP-WFT; VP-SL; AG Vereinbarkeit Studium mit Familie; FGB; Referat ChD

3) Thema / Zielsetzung

Konsolidierung und Aktualisierung der bestehenden Angebote und Maßnahmen für die Beschäftigten und Studierenden

1. Entwicklung von konstruktiven Ansätzen, um unterschiedliche Perspektiven und Interessenslagen bei Konfliktfeldern zur familiengerechten Hochschule sichtbar zu machen und gemeinsame Lösungsansätze zu finden.
2. Beratung und Information für pflegende Angehörige, besonders auch für Studierende, wird ausgebaut.
3. Fortlaufende Sensibilisierung der Führungskräfte (Zentrale Verwaltung und Fachbereiche)
4. Väter zur Elternzeit ermutigen (vgl. FFGIPlan 4.2.8)
5. Modelle zum Führen in Teilzeit werden von der Hochschule aktiv unterstützt und entwickelt. Die Bildung von Führungstandems, die eine Führungsaufgabe gemeinsam versehen, wird unterstützt (vgl. FFGIPlan 4.1.2.)
6. Die UNIted Parents-Web-App, die aus einem QSL-Projekt entstanden ist, wird zunächst für Beta-Tester, später für alle studierenden Eltern kostenlos angeboten und dient der Vernetzung der Studierenden untereinander, u. a. um sich bei der Kinderbetreuung zu unterstützen.
7. Evaluierung der Umsetzung familienfreundlicher Regelungen aus den vergangenen Auditierungen
8. Fortsetzung der regelmäßigen Berichterstattung zum Fortschritt in der AG Vereinbarkeit

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

zu 1. Es werden geeignete Formate entwickelt, um dieses Ziel zu erreichen (z. B. Dekanate, Lehrende, Führungskräfte, Beschäftigte und Studierende gemeinsam einbeziehen).

zu 2. Beschäftigte werden seitens der Hochschule proaktiv über Regelungen zu den gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten, Teilzeit und Beurlaubung für Pflegende informiert.

- a) Es gibt entsprechende Informationsmaterialien, die in Kooperation von HR und dem Familienbüro erstellt und gepflegt werden.
- b) Es gibt einen "On-Boarding-Prozess" für Mitarbeitende, der auch Informationen zur Unterstützung für pflegende Angehörige beinhaltet.
- c) Das Familienbüro unterstützt im Rahmen der Personalkapazität eine bessere Vernetzung von Studierenden mit Care-Aufgaben und organisiert Informationsangebote für diese Gruppe

zu 3. Die Führungskräfteentwicklung sensibilisiert das Führungspersonal für eine Familiengerechte Hochschule im Einklang mit den dienstlichen Belangen. Es gibt Angebote besonders auch für die Gruppe der Wissenschaftler*innen mit Führungskräftefunktion aus den Fachbereichen.

zu 4. Aktive Väter berichten als Good-Practice-Beispiele (z. B. Artikel oder Interview) über ihre Erfahrungen.

Zu 5. Vorhandene Beispiele von geteilter Führung werden evaluiert. Ein Erfahrungsbericht der Beteiligten wird erstellt, um Hinweise für nachfolgende Umsetzungen zu erlangen.

zu 6. Die Einführung der UNIted-Parents-App wird unterstützt. Die Kosten (Hosting und Fehlerbehebung) für die kostenlose Bereitstellung der App werden finanziert, sofern sie 3.000 € pro Jahr nicht überschreitet.

zu 7. Regelmäßiger Austausch zur Umsetzung der Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit mit den beteiligten Einheiten (z.B. Fachbereiche oder Arbeitsschutz).

zu 8.

- a) Unter der Leitung der VP-WFT wird ein jährliches Treffen unter Beteiligung der Hochschulleitung und der Verantwortlichen Einheiten angestrebt.
- b) gibt es eine AG zum Thema Vereinbarkeit, in der über die Fortschritte berichtet wird.

Es gibt einen vierteljährlichen Austausch der Leitung HR mit den Audit-Verantwortlichen zu Fortschritt von Vereinbarkeitsthemen.

b) Verantwortliche

VP-FWT; K; FGB; Personalrat, Referat ChD

4) Thema / Zielsetzung**Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit befristeten Verträgen in Elternzeit unterstützen (vgl. FFGIPlan 4.2.5)**

1. Es wird ein Budget eingerichtet, aus dem auf Antrag Vertretungen für Drittmittelstellen in Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit für Väter oder Mütter mitfinanziert werden können oder um kurzfristige Übergangszeiten nach Auslaufen von Drittmitteln oder befristeten Verträgen zu überbrücken. Bei Drittmittelanträgen werden Mittel für Kinderbetreuung eingeplant.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

zu 1.

- a) Das Budget wird im Sinne der Vorgaben aus dem „Kodex für Gute Arbeit“ eingerichtet und die Vergaberichtlinien erstellt. Die Verabredung auf Landesebene sieht vor, daß weiterhin Einzelfalllösungen gesucht werden, um den wissenschaftlichen Führungskräften die Personalverantwortung zu belassen und damit die Verantwortung zu stärken. Professor*innen, Projektleitungen und Mitarbeiter*innen werden darüber informiert. Die Antragstellung ist einfach und leicht zugänglich.
- b) Es sollen innerhalb der Hochschule Finanzierungsmöglichkeiten und die Antrags-Voraussetzungen geklärt werden. Prüfen, ob PPIII-Mittel dafür bereitgestellt werden könnten

b) Verantwortliche

HR, FGB

5) Thema / Zielsetzung

Flexibilität der Arbeitszeit und Home Office / mobiles Arbeiten weiterentwickeln (vgl. FFGIPlan 4.1.1)

1. Das Modell der flexiblen Arbeitszeit und zu mobilem Arbeiten hat sich bewährt und wird kontinuierlich weiterentwickelt, besonders unter dem Aspekt der verbesserten Vereinbarkeit. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Entwicklung begleitender Methoden zur „analogen“ Vernetzung, Teambildung und zur Verstärkung des WIR-Gefühls in der Frankfurt UAS.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

zu 1.

- a) Die Umsetzung wird über die Mitarbeitenden-Befragungen evaluiert.

b) Verantwortliche

HSL, HR, PRat, FGB,CIT

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

Prof. Dr. René Thiele

Name



Unterschrift

Präsident (m. d. W. d. A. b.)

Funktion

Frankfurt a. M.

Ort

2.11.2022

Datum

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

Prof. Dr. Susanne Rägler
Name

Vizepräsidentin
Funktion



Unterschrift

Frankfurt a. M.
Ort

2.11.2022
Datum

Prof. Dr. Christiane Saure
Name

Kanzlerin (m. d. W. d. A. b.)
Funktion



Unterschrift

Frankfurt a. M.
Ort

2.11.2022
Datum