

Bericht

zum Erhalt des Zertifikats

zum audit familiengerechte hochschule

Technische Universität CAROLO-WILHELMINA zu Braunschweig

Auditor/Auditorin:

Frau Dr. Elisabeth Mantl

Datum:

08.10.2019

Dokumentation der Umsetzungsfortschritte

Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in der Umsetzungsstruktur?

nein

Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in Ihrer Organisation, die für die Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen relevant waren?

Durch die Novellierung des Mutterschutzgesetzes wurde an der TU Braunschweig seit Ende 2017 intensiv an der Umsetzung des Mutterschutzes für Studentinnen gearbeitet. In einer dafür gegründeten AG entstand eine umfassende Prozessbeschreibung.

In der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder 2018 war die TU Braunschweig mit zwei Anträgen erfolgreich. Die beiden Forschungsprojekte „QuantumFrontiers“ und „SE A“ werden ab 2019 für sieben Jahre gefördert. Damit konnte die TU Braunschweig sich als eine von 19 Universitäten in Deutschland als Exzellenzuniversität bewerben. Unter dem Motto „we move – limits in science, in minds, in structures“ fanden bis zur Begehung vor Ort am 2. und 3. Mai 2019 durch 25 internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler intensive Vorbereitungen statt. Die Themen Gender, Diversity und familiengerechte Hochschule spielten im gesamten Prozess eine große Rolle. Nahezu alle Bereiche der Universität waren in die Vorbereitungen stark eingebunden. Aufgrund dieser Entwicklungen für den Bereich der familiengerechten Hochschule musste die Umsetzung einzelner vereinbarter Ziele und Maßnahmen verschoben werden.

Sehr positiv hervorzuheben ist, dass im Rahmen des Bewerbungsprozess zur Exzellenzuniversität der Bekanntheitsgrad der familienfreundlichen Maßnahmen innerhalb der Universität noch einmal deutlich angestiegen ist und im Bereich Öffentlichkeitsarbeit ergänzende und attraktive Materialien erstellt wurden (z. B. die Informationsbroschüre in englischer Sprache, Video-Clip über das Willkommensgespräch, Aufsteller für die Mensa zum Thema "Still.Bar").

Welche Meilensteine bzw. Highlights wurden Ihrer Einschätzung nach im Berichtszeitraum erreicht?

- Druck und Veröffentlichung der Informationsbroschüre "Arbeiten und Studieren mit Kind an der TU Braunschweig" in deutscher und englischer Sprache
- Start des Still.Bar-Projekts
- Filmclip Willkommensgespräch
- Bericht Braunschweiger Zeitung über die Familienfreundlichkeit der TU Braunschweig

1. HF1: Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit

1.1 Ziel: Die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung sind mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie so flexibel wie möglich.

Messkriterium: *Im Ausgleich der Interessen der Universität, des Teams und der Beschäftigten kann die Arbeitszeit flexibilisiert und familienzeitgerecht ausgestaltet werden.*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Eine flexible, familienzeitgerechte Ausgestaltung der Arbeitszeit ist grundsätzlich möglich.*

Zukunft / Potenzial: *Fortführung*

1.1.1 Maßnahme:

Die neuen Dienstvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung werden nachhaltig umgesetzt. (Verantwortlich: Präsidium, Personalrat, GB1, GB3, Projektleitung audit)

Zielgruppe: *alle Mitarbeiter/innen der TU Braunschweig*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die DV 36 und 37 werden umgesetzt und genutzt. Bei Stellenbesetzungen wirbt die TU Braunschweig in Vorstellungsgesprächen mit den flexiblen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Weiterhin Nutzung, Ausweitung der DV 36 für den Verwaltungsbereich geplant

Anlage Bericht 2:

DV 36, DV 37

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

1.1.2 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob eine weitere Flexibilisierung möglich ist. (Verantwortlich: Präsidium, Personalrat, GB1, GB3, Projektleitung audit)

Zielgruppe: *alle Mitarbeiter/innen der TU Braunschweig*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Überarbeitung der Dienstvereinbarung 36 für Beschäftigte aus dem Verwaltungsbereich steht kurz vor der Freigabe. Bisher konnte das bis zu maximal Vierfache der individuell geltenden wöchentlichen Arbeitszeit außerhalb der Dienststelle erledigt werden. Die neue Dienstvereinbarung sieht eine Erhöhung um das Neunfache der individuell geltenden wöchentlichen Arbeitszeit vor. Dies bedeutet eine deutlich höhere Flexibilität für die Beschäftigten.

Im Bereich alternierende Telearbeit ist geplant, die entsprechende Dienstvereinbarung ebenfalls zu überarbeiten und zu modernisieren. Es wurde zunächst abgewartet, welchen Inhalt die

angekündigten aktualisierten Vorgaben des Landes haben. Da diese bisher nicht veröffentlicht wurden, wird nun eine neue Dienstvereinbarung für die Beschäftigten der TU Braunschweig erarbeitet, die u.a. eine Vereinfachung des Verfahrens ermöglichen soll.

Anlage Bericht 2:

Auszug überarbeitete DV 36:

§ 17 Mobiles Arbeiten

- (1) Die Arbeitsleistung ist grundsätzlich in der Dienststelle zu erbringen.
- (2) Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten können auf förmlichen Antrag (s. Anlage 3) gestatten, dass Aufgaben in einem festgelegten Umfang von jährlich bis zu maximal des Neunfachen der individuell geltenden wöchentlichen Arbeitszeit außerhalb der Dienststelle erledigt werden.
- (3) Voraussetzung hierfür ist, dass sich der Arbeitsplatz und die Aufgaben für eine Erledigung außerhalb der Dienststelle eignen und dienstliche oder persönliche Gründe hierfür sprechen. Die Vorgaben des Arbeitsschutzes und der Datenschutzes müssen gewahrt werden.
- (4) Vor Aufnahme einer auswärtigen Tätigkeit in diesem Sinne ist eine schriftliche Zustimmung der Vorgesetzten oder des Vorgesetzten einzuholen. Die Zustimmung ist in der jeweiligen Einrichtung zu den Akten zu nehmen.
- (5) Aufgrund des geringen zeitlichen Umfangs handelt es sich nicht um die Gewährung von Telearbeit im Sinne der DV 31.
- (6) Ein Anspruch auf Ausstattung eines Arbeitsplatzes entsteht durch die Gestattung zur Aufnahme auswärtiger Tätigkeiten nicht.
- (7) Die Regelungen zur Genehmigung und zur Abrechnung von Dienstreisen bleiben unberührt.

Stand: Maßnahme umgesetzt

2. HF2: Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation

2.1 Ziel: Die Möglichkeiten einer familiengerechten Studienorganisation sind formal geregelt, standardisiert und sowohl den Lehrenden als auch den Studierenden bekannt.

Messkriterium: Wie Ziel.

Status: Ziel teilweise erreicht

Kommentar: Die Leitfäden zum Nachteilsausgleich für Studierende bei Krankheit oder Behinderung und für Studentinnen im Mutterschutz sowie für Studierende mit Kind/ern bzw. Pflegeaufgaben sind erstellt und befinden sich in abschließender Prüfung in der Rechtsabteilung.

Zukunft / Potenzial: Nach Freigabe der Leitfäden werden diese veröffentlicht und in verschiedenen Gremien vorgestellt. Außerdem ist zusammen mit der Koordinierungsstelle Diversity ein Workshop-Format geplant, mit dem die Studiengangskoordinationen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Prüfungsämter informiert und sensibilisiert werden sollen. An einer Zusammenstellung von Best-Practice-Beispielen sollte weiter gearbeitet werden.

2.1.1 Maßnahme:

Es werden fakultätsspezifische Regelungen zum Umgang mit dem Nachteilsausgleich und zur Prüfungsgestaltung erarbeitet. Die Ausgestaltung von Praktika mit Kind wird entsprechend berücksichtigt. Die entsprechenden Gremien werden beteiligt. Abschließend werden die Regelungen zur Abbildung in den Modulbeschreibungen empfohlen. (Verantwortlich: Studiendekaninnen und -dekane, Studiengangskoordinationen, GB 1, Projektleitung audit)

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im Rahmen der Novellierung der Allgemeinen Prüfungsordnung werden aktuell auch Leitfäden zur Anwendung eines Nachteilsausgleichs erstellt. So soll für alle Beteiligten mehr Transparenz hergestellt und verbesserte Abläufe erreicht werden.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Leitfäden sind erstellt und liegen zur abschließenden Prüfung in der Rechtsabteilung.

Anlage Bericht 2:

- Allgemeine Prüfungsordnung Stand 2018

- Leitfaden zum Nachteilsausgleich für Studentinnen im Mutterschutz sowie für Studierende mit Kind/ern bzw. Pflegeaufgaben

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

2.1.2 Maßnahme:

Es werden fakultätsspezifischer Beispiele für Nachteilsausgleiche und/oder Best Practices im Umgang mit den speziellen Anforderungen für Studierende mit Familienaufgaben gesammelt. Abschließend werden die Regelungen im Rahmen der Best Practice-Sammlung zu den Leitlinien für familienfreundliches Führen kommuniziert. (Verantwortlich: Studiendekaninnen und -dekane, Studiengangskoordinationen, Projektleitung audit, Familienbüro)

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im Rahmen der Novellierung der Allgemeinen Prüfungsordnung werden aktuell auch Leitfäden zur Anwendung eines Nachteilsausgleichs erstellt. So soll für alle Beteiligten mehr Transparenz hergestellt und verbesserte Abläufe erreicht werden. Ein Best Practice-Beispiel ist ein neues Verfahren zur bevorzugten Zulassung zu Lehrveranstaltungen für Studierende mit Kind/ern oder Pflegeaufgaben in der Fakultät 6.

Anlage Bericht 1:

PDF: Verfahren für Anträge zur bevorzugten Zulassung in Lehrveranstaltungen der Fakultät 6

PDF: Antragsformular Fakultät 6

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Best Practice - Beispiele werden weiterhin gesammelt, in einigen Fakultäten, in denen es relativ wenige Studierende mit Kindern gibt, werden weiterhin eher Einzelfall-Lösungen gefunden (Fak. 3, Fak. 4, Fak. 5). Neben der Fakultät 6 hat auch die Fakultät 2 im Fach Psychologie eine Sonderregelung für Studierende mit Kindern für eine bevorzugte Zulassung bei Seminarplätzen, ebenso wie das Fach Biologie. Im Fach Chemie (ebenfalls Fak. 2) werden folgende Optionen angeboten:

- Beratungsgespräche mit individueller Stundenplanberatung
- bevorzugte Zulassung zu Praktika
- alternative Prüfungsformen
- alternative Prüfungstermine
- gesonderte Kontaktaufnahme zu Veranstaltungsleitungen um Situation zu besprechen

Anlage Bericht 2:

Formulare Fakultät 2 (Psychologie, Biologie), Fakultät 6, Erfahrungsbericht einer Studentin aus Fakultät 5 (Beispiel für individuelle Studienplanung)

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

2.1.3 Maßnahme:

Die Studiengangskoordinator/innen werden kontinuierlich eingebunden und auf den neuesten Stand gebracht. (Verantwortlich: Studiendekaninnen und -dekane, Familienbüro)

Zielgruppe: Studiengangskoordinationen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Studiengangskoordinationen werden eingebunden und informiert, z. B. in den regelmäßig stattfindenden Netzwerktreffen der beratenden Institutionen an der TU Braunschweig (BeN:

Information - Austausch – Qualifizierung

für Beratende von Studierenden und Studieninteressierten)

Anlage Bericht 1:

<https://www.tu-braunschweig.de/abt13/ben>

(Informationen zum Beratungsnetzwerk an der TU Braunschweig)

Umsetzungsschritte Bericht 2:

fortlaufend

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.1.4 Maßnahme:

Umsetzung und Umsetzbarkeit des Teilzeitstudiums speziell in den Naturwissenschaften werden geprüft. (Verantwortlich: Studiendekaninnen und -dekane, GB 1, Projektleitung audit, Familienbüro)

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Maßnahme wurde zunächst gestrichen, da die Umsetzung des Mutterschutzgesetzes für Studentinnen prioritär behandelt wurde.

Im Berichtszeitraum wurde der Wunsch nach einem möglichen Teilzeitstudium speziell in den Naturwissenschaften nicht an das Familienbüro gerichtet. In den Beratungen wird ein Teilzeitstudium häufig nicht als attraktiv eingestuft, da dadurch die Flexibilität der Studierenden beim Erwerb von Studienleistungen eingeschränkt ist.

Stand: Maßnahme gestrichen

2.1.5 Maßnahme:

Die Möglichkeit zur Vereinbarung von Sonderstudienplänen wird beschrieben und verstärkt beworben. (Verantwortlich: Studiendekaninnen und -dekane, Studiengangskoordinationen, Familienbüro)

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die in der APO formulierten Möglichkeiten des Nachteilsausgleiches sind auch in der neu entstandenen Broschüre "Arbeiten und Studieren mit Kind an der TU Braunschweig" aufgeführt. Der Leitfaden zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Familienaufgaben erläutert noch detaillierter verschiedene Möglichkeiten, mit einer flexibleren Studienorganisation Familienaufgaben und Studium zu vereinbaren. In einigen Fächern existieren bereits verschiedene Möglichkeiten, das Studium zu individualisieren (vgl. 2.1.2)

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

2.1.6 Maßnahme:

Die Beratungsstellen werden in Form einer Beratungslandkarte kommuniziert. In diesem Kontext werden auch die Studiendekaninnen und -dekane als Anlaufstelle bekannter gemacht. (Verantwortlich: Koordinierungsstelle Diversity)

Zielgruppe: alle TU-Mitglieder, insbesondere Studierende mit Familienverantwortung

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das sogenannte "Beratungsnavi" befindet sich aktuell in der ersten Testphase.

Das Beratungsnavi wurde bereits in der Kommission für Studium und Weiterbildung (KSW) vorgestellt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Seit Oktober 2018 ist das Beratungsnavi der TU Braunschweig online abrufbar.

Die Angebote werden kontinuierlich gepflegt und aktualisiert. Derzeit sind 117 Angebote im Beratungsnavi zu finden.

Anlage Bericht 2:

<https://beratungsnavi.tu-braunschweig.de/>

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.1.7 Maßnahme:

Die Möglichkeit zum Mentoring für Studierende mit Kind wird weiter bekannt gemacht und beworben. (Verantwortlich: Diversity Mentoring, Familienbüro, Sozialberatung für Studierende)

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das Diversity Mentoring wird weiterhin beworben und sowohl in den letzten Semestern als auch im aktuellen Semester haben Studierende mit Kind/ern dieses Angebot genutzt. Im Rahmen des Diversity Mentorings wird Ende Mai 2018 auch eine Informationsveranstaltung für Studierende mit Familienaufgaben stattfinden.

Anlage Bericht 1:

<https://www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit/vielfaltstudium/vielfaltstudium/terminese2018>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Wie bisher nehmen Studierende mit Kinder am Diversity-Mentoring-Programm teil, häufig auch über mehrere Semester. Workshop-Angebote des Mentoring-Programms stehen allen Studierende mit Familienaufgaben offen (z.B. geplant: WS zum Thema Resilienz/Selbstachtsamkeit).

Anlage Bericht 2:

Informationsflyer "Vielfalt im Studium - Diversity Mentoring"

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.1.8 Maßnahme:

Die Sensibilisierung und Informationsausstattung der Lehrenden im Hinblick auf die Anliegen und Maßnahmen der familiengerechten Hochschule werden als Daueraufgabe wahrgenommen. (Verantwortlich: Studiendekaninnen und -dekane, Projektleitung audit, Familienbüro)

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im Rahmen der laufenden Projekte und Entwicklungen (Beitritt Charta Familie in der Hochschule, Mutterschutz für Studentinnen, Handreichung zum Nachteilsausgleich, Ausbau der Kinderbetreuung, etc.) werden Lehrende mit einbezogen und informiert.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

fortlaufende Information

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.1.9 Maßnahme:

Die besonderen Bedarfe von Studierenden, die in familiären Pflegehilfssystemen eingebunden sind, werden entsprechend berücksichtigt. (Verantwortlich: Studiendekaninnen und -dekane, Projektleitung audit, Familienbüro)

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

In den Leitfäden zur Anwendung von Nachteilsausgleichen werden auch die Bedarfe von Studierenden, die in familiären Pflegehilfssystemen eingebunden sind, berücksichtigt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Es ist ein Leitfaden zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Familienverantwortung entstanden, der sowohl Studierende als auch Lehrende bei der reibungslosen Umsetzung unterstützt. Er befindet sich aktuell zur finalen Prüfung in der Rechtsabteilung.

Anlage Bericht 2:

siehe Leitfaden Nachteilsausgleich

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

2.2 Ziel: Förderung und Umsetzung der fgh sind als Daueraufgabe konsolidiert.

Messkriterium: Es wurden min. 70 Prozent der vereinbarten Ziele umgesetzt.

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Die TU Braunschweig versteht sich als Vorreiterin bei der gesellschaftlichen Entwicklung hin zu mehr Familienorientierung und Wertschätzung von Vielfalt. An der Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen wird kontinuierlich gearbeitet und der Austausch zu Vereinbarkeitsthemen findet auf vielen Ebenen statt.

Zukunft / Potenzial: Zukünftig sollen zum einen die bereits bestehenden erfolgreichen Maßnahmen konsolidiert bleiben und bestimmte Bereiche weiterentwickelt werden, wie z.B. Angebote für internationale Studierende und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familienaufgaben und die Inhalte unserer Leitlinien für familienfreundliches Führen.

2.2.1 Maßnahme:

Strukturen und Ressourcen zur Umsetzung der fgh werden konsolidiert. (Verantwortlich: Präsidium, Projektleitung audit)

Zielgruppe: alle TU-Mitglieder mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Viele Strukturen und Ressourcen sind bereits konsolidiert (entfristetes und aufgestocktes Familienbüro, AG und Jour Fixe Gleichstellung und Familie, Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Räume u.a.)

Umsetzungsschritte Bericht 2:

fortlaufend

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2.2 Maßnahme:

Das Familienbüro wird nach Möglichkeit personell verstärkt (sehr positives Feedback zur Beratungsarbeit, Nachfrage zu Beratungsterminen sehr hoch, zudem gibt es mittlerweile viele weitere Aufgaben: Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungsmanagement, externe Kooperationen). (Verantwortlich: Präsidium, Projektleitung audit)

Zielgruppe: alle TU-Mitglieder mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Seit Februar 2017 ist das Familienbüro mit einer zusätzlichen befristeten 50% Stelle aus Mitteln des Professorinnenprogramms II ausgestattet. Ziel dieser zusätzlichen Stelle ist es, bedarfsorientierte Informations- und Beratungsangebote insbesondere für (schwängere) Studentinnen vorzuhalten. Die bewährten Beratungs- und Unterstützungsangebote (z. B. individuelle Beratungen, Informationsveranstaltungen zu Familienthemen, Elterntreffen) sowie Kinderbetreuungsangebote (Krippenbetreuung, Flexible Kinderbetreuung, Ferienbetreuung für Schulkinder) wurden fortgeführt und um eine offene Sprechstunde für Studierende mit Familienaufgaben ergänzt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Auch im Rahmen des Professorinnenprogramms III ist eine 50% TV-L 13-Stelle für das Familienbüro eingeplant, befristet bis voraussichtlich 2024.

Stand: Maßnahme umgesetzt

3. HF3: Arbeits-, Forschungs- und Studienort

3.1 Ziel: Die Weiterentwicklung der Telearbeit bzw. weiterer Möglichkeiten des dezentralen Arbeitens sind als Daueraufgabe institutionalisiert.

Messkriterium: Die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitsortgestaltung werden bedarfsorientiert und im Ausgleich der Interessen der TU, des Teams und der Beschäftigten wahrgenommen.

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Die kurz vor der Veröffentlichung stehende Überarbeitung der DV 36 belegt eine erfolgreiche und bedarfsorientierte Ausweitung einer flexiblen Arbeitsortgestaltung.

Zukunft / Potenzial: Die anstehende Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit ermöglicht auch in diesem Bereich eine Flexibilisierung und Vereinfachung der Abläufe.

3.1.1 Maßnahme:

Regelungen und Umsetzung werden regelmäßig evaluiert. Ggf. bestehende Handlungsbedarfe werden aufgegriffen, Entwicklungsschritte regelmäßig beraten. (Verantwortlich: Steuerkreis Telearbeit)

Zielgruppe: alle Mitarbeiter/innen der TU

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Es werden regelmäßig über das Programm der Personalentwicklung folgende Veranstaltungen angeboten:

- Einführung in die Alternierende Telearbeit
 - Erfahrungsaustausch für Vorgesetzte von Telearbeitenden (nach Bedarf)
 - Erfahrungsaustausch von Telearbeitenden und deren Kollegen und Kolleginnen
- Im Steuerkreis werden Wünsche bzw. Rückmeldungen ergebnisoffen diskutiert. Die Dienstvereinbarung Nr. 31 zur Alternierenden Telearbeit soll überarbeitet werden. Die Erfahrungen aus der bisherigen Praxis sollen dabei berücksichtigt werden.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Überarbeitung der Dienstvereinbarung 31 wird demnächst begonnen.

Anlage Bericht 2:

- DV 31
- Informationen zur Alternierenden Telearbeit an der TU Braunschweig
- Seminarangebote der Personalentwicklung zur Alternierenden Telearbeit 2016-2018

Stand: Maßnahme umgesetzt

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: Die Maßnahmen zur internen wie externen Informationsstrategie zur familiengerechten Hochschule TU Braunschweig werden weiterhin als Daueraufgabe wahrgenommen und bedarfsgerecht optimiert.

Messkriterium:

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Die Broschüre "Arbeiten und Studieren mit Kind an der TU Braunschweig" in deutscher und englischer Sprache ist digital und in Printversion veröffentlicht worden. Sie bündelt alle für die Zielgruppen relevanten Informationen und wird über die Personalabteilung, den AstA und das Familienbüro verteilt.

Zukunft / Potenzial: Das AstA-Referat Studieren mit Kind arbeitet aktuell mit Unterstützung des Familienbüros an einer Umfrage für Studierende mit Familienaufgaben. Dort wird auch abgefragt, welche Kommunikationswege für Studierende am attraktivsten bzw. hilfreichsten sind. Die Antworten können in ein weiteres Kommunikationskonzept eingearbeitet werden.

4.1.1 Maßnahme:

Die etablierten Maßnahmen werden konsolidiert, Informationsmaterialien aktualisiert. U.a. werden

- die Informationsmaterialien des Familienbüros aktualisiert und im neuen Design veröffentlicht,
 - die Baby Bag Übergabe sowie
 - die Willkommensgespräche mit dem/der Präsident/in mit Bezugnahme auf die fgh konsolidiert,
 - die Seiten zur fgh im Internet aktuell gehalten und bedarfsgerecht weiterentwickelt,
 - die Nutzung zentraler und dezentraler E-Mail-Verteiler, UniGuide, Newsletter konsolidiert,
 - weiterhin Aushänge am Schwarzen Brett veröffentlicht,
 - Personalversammlungen weiter genutzt,
 - die Präsenz des Familienbüros auf Hochschulinformationstagen und öffentlichen Veranstaltungen konsolidiert und
 - die Nutzung des Themas im Hochschulmarketing und der Öffentlichkeitsarbeit konsolidiert.
- (Verantwortlich: Presse und Kommunikation, Projektleitung audit, Familienbüro)

Zielgruppe: alle TU-Mitglieder

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

An der Aktualisierung der Informationsmaterialien wird im Zuge der geplanten Umbenennung des Gleichstellungsbüros zur Stabsstelle Chancengleichheit weiter gearbeitet. Im Berichtszeitraum wurden weiterhin Baby Bags verteilt und die TU-Präsidentin Prof. Dr.-Ing. Anke Kaysser-Pyzalla führt die Tradition der Willkommensgespräche weiter fort. Sie berichtete auch bei der jährlichen Personalversammlung von dem sehr gut besuchten Gespräch. Das Thema familiengerechte Hochschule wird weiterhin über verschiedene Wege kommuniziert und öffentlich gemacht, z.B. in TU-internen Veranstaltungen wie der "TU-Night" oder auch in Gremien wie z.B. der Steuerkreis Telearbeit, Arbeitskreis Weiterbildung und weitere.

Anlage Bericht 1:

Auszug Präsentation der Präsidentin zur Personalversammlung

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Highlight: Veröffentlichung der Broschüre "Arbeiten und Studieren mit Kind an der TU Braunschweig" in deutscher und englischer Sprache, fortlaufende Informations- und Öffentlichkeitsarbeit

Anlage Bericht 2:

- Broschüre "Arbeiten und Studieren mit Kind" dt./engl.
- Flyer Kinderbetreuung dt./engl.
- Willkommensgespräche 2016-2019
- Baby Bag - Plakat
- Newsletter Beispiele
- Eltern-Kind-Treffen
- TU Night: Fotos, Programm
- Campusfest und Partizipationsworkshop
- Offene Sprechstunde: Onlineauftritt, Plakat (neu)
- Bericht Braunschweiger Zeitung

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.2 Maßnahme:

Es wird eine professionelle Kommunikationsberatung zur besten Strategie, studierende Eltern zu erreichen, eingeholt. (Verantwortlich: Presse und Kommunikation, Projektleitung audit, Familienbüro)

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Seit Februar 2017 ist das Familienbüro mit einer zusätzlichen befristeten 50% Stelle aus Mitteln des Professorinnenprogramms II ausgestattet. Ziel dieser zusätzlichen Stelle ist es, bedarfsorientierte Informations- und Beratungsangebote insbesondere für (schwängere) Studentinnen vorzuhalten. Seit Frühjahr 2017 bietet das Familienbüro an zwei verschiedenen Standorten eine offene Sprechstunde für studierende Eltern rund um die Themen Kinderbetreuung, Studienorganisation und Unterstützung im Studium an.

Studierende Eltern werden weiterhin über soziale Netzwerke, die regelmäßig stattfindenden Eltern-Kind Treffen, die Baby Bag-Übergaben und den Newsletter des Familienbüros informiert. Ein weiter führender Austausch mit der Abteilung Presse und Kommunikation ist geplant.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Broschüre "Arbeiten und Studieren mit Kind an der TU Braunschweig" wurde Ende 2018 veröffentlicht und auch in englischer Sprache gedruckt und hochschulweit verteilt. Sie ist Bestandteil der "Baby Bag", ist beim AStA erhältlich und wird an Beschäftigte verteilt, die sich wegen Vereinbarkeitsthemen an die Personalabteilung wenden. Die Abteilung Presse und Kommunikation wirbt auch über die Social Media-Kanäle für Themen der Familienfreundlichkeit. Das AStA-Referat "Studieren mit Kind" bearbeitet zurzeit eine Umfrage für alle Studierenden, in der auch abgefragt wird, welche Kommunikationswege am hilfreichsten und effektivsten sind. Die regelmäßigen Eltern-Kind-Treffen sind mittlerweile fester Bestandteil in der Kommunikation mit studierenden Eltern und werden sehr gut angenommen.

Stand: Maßnahme umgesetzt

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Das familienbewusste Führungsverhalten folgt erwartbaren Standards.

Messkriterium: *Die Ergebnisse der Mitarbeitenden- und Studierendenbefragung bestätigt eine familienbewusste Führungskultur.*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Durch die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit im Jahr 2016 konnten konkrete weiterführende Maßnahmen entwickelt werden.*

Hervorzuheben ist, dass die Ergebnisse zur Führungskultur zeigten, dass die Unterstützung der direkten Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit der Arbeitsaufgaben mit Familienaufgaben positiv bewertet wird.

Zukunft / Potenzial: *Eine weitere Befragung ist voraussichtlich für 2020 in Planung. Im Nachgang zur Befragung wurden verschiedene Praxistische eingerichtet, z.B. zum Thema Wertschätzung der Arbeit.*

5.1.1 Maßnahme:

Die Leitlinien für familienfreundliches Führen werden kommuniziert und deren Umsetzung wird durch die im Prozess definierten Feedback-Schleifen nachgehalten.

Das Präsidium positioniert sich im Vorwort zu den Anliegen und der Erwartungshaltung des Präsidiums hinsichtlich der fgh. (Verantwortlich: Präsidium, Dekaninnen und Dekane, Studiendekaninnen und -dekane, teach4tu, Presse und Kommunikation, Projektleitung audit, Familienbüro)

Zielgruppe: *alle TU-Mitglieder*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Leitlinien wurden mit einem entsprechenden Begleitbrief, unterzeichnet vom TU-Präsidenten Prof. Hesselbach und der Vizepräsidentin für Lehre und Diversity, Prof. Kauffeld, universitätsweit versendet. Im Rahmen des Begrüßungsprogramms für Neuberufene wird regelmäßig auf die Leitlinien aufmerksam gemacht.

Anlage Bericht 1:

Begleitbrief

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Möglichkeiten der Evaluation der Leitlinien wurden bereits im Jour fixe Gleichstellung und Familie diskutiert und verschiedene Bausteine der Bearbeitung festgelegt.

Anlage Bericht 2:

Broschüre Leitlinien (dt./engl.)

Stand: *Maßnahme teilweise umgesetzt*

5.1.2 Maßnahme:

Umsetzungsstand, Herausforderungen und Möglichkeiten der Weiterentwicklung der fgh werden weiterhin und regelmäßig im Rahmen der AG und des Jour fixe Gleichstellung und Familie, sowie auf Geschäftsbereichs-, Leitungs- und Abteilungsleitungsebene besprochen. (Verantwortlich: Präsidium, HVP, AG & Jour fixe Gleichstellung & Familie, Projektleitung audit)

Zielgruppe: Führungskräfte, Mitarbeiter/innen mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die AG und der Jour fixe Gleichstellung und Familie haben im Berichtszeitraum getagt. Auf Geschäftsbereichs-, Leitungs- und Abteilungsleitungsebene werden weiterhin relevante Themen (z.B. Erneuerung Mutterschutzgesetz) besprochen.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

fortlaufend

Anlage Bericht 2:

Präsentation Jour fixe Gleichstellung und Familie

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.1.3 Maßnahme:

Die Einbindung der Fakultäten wird weiterhin sichergestellt, etwa über die regelmäßige Ansprache des Themas in der AG und im Jour fixe Gleichstellung und Familie sowie in der Dekan/innenrunde und der regelmäßigen Berichterstattung und Reflexion zum Umsetzungsstand und den Herausforderungen in den Fakultäten im Rahmen dieser Runden. (Verantwortlich: AG & Jour fixe Gleichstellung & Familie, Projektleitung audit)

Zielgruppe: Fakultäten

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Einbindung erfolgt weiterhin, aktuell zu den Themen Nachteilsausgleich und Mutterschutz für Studentinnen.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

fortlaufend

Anlage Bericht 2:

Workshop "Familiengerechte Hochschule" für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.1.4 Maßnahme:

Es werden Maßnahmen umgesetzt, mittels derer auch die einzelnen Professor/innen, zumindest aber die Leitungen von Drittmittelprojekten, erreicht werden können. (Verantwortlich: AG & Jour fixe Gleichstellung & Familie, Projektleitung audit, Familienbüro)

Zielgruppe: Professor/innen, Leitungen Drittmittelprojekte

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das Prof.-Programm für alle Professorinnen und Professoren zur Unterstützung bei der Wahrnehmung ihrer Kernaufgaben in Lehre, Forschung und akademischer Selbstverwaltung hat die Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit mit aufgenommen.

Die in den vorherigen Punkten genannten Veränderungen und Neuerungen werden abschließend hochschulweit kommuniziert.

Anlage Bericht 1:

Programmheft Wintersemester 17/18

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Das Prof.-Programm zielt darauf, v.a. die Neuberufenen, aber auch die etablierten Professorinnen und Professoren in Ihrer wissenschaftlichen und administrativen Arbeit zu unterstützen. Hierzu gibt es drei größere Standbeine:

1. *Begrüßungsprogramm*
2. *Forum Wissenschaft und Führung*
3. *Coaching und Beratung*

zu 1) Im Begrüßungsprogramm werden alle Neuberufenen mit grundlegenden Strukturen, Projekten, Verfahren und Ansprechpersonen an der TU bekannt gemacht. Das Thema Familienfreundlichkeit war in der Vergangenheit ein Thema in der Veranstaltung Qualität der Lehre. Hier wurde v.a. auf führungsbezogene Maßnahmen im Zusammenhang mit Studium und Lehre hingewiesen (z.B. Leitlinie Familienfreundliches Führen). Seit Wintersemester 18/19 ist das Thema Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in größerer Breite mit einem eigenen Block innerhalb eines Moduls berücksichtigt.

zu 2) Im Forum Wissenschaft und Führung wurde das Thema spezifisch oder als Querschnittsthema adressiert. Impulsvorträge zu Gesundheit, Familienfreundlichkeit, Fairness, Promotionsbetreuung, usw. dienen der Sensibilisierung der Professorinnen und Professoren und praktische Umsetzungen werden diskutiert. Vertiefende Workshops haben die Thematik im Querschnitt aufgegriffen (Konflikte, Führungsrolle, ...) und in dort anhand konkreter Fallbeispiele besprochen.

zu 3) Es werden individuelle Coachings mit ausgebildeten Coaches angeboten, die über reichhaltige Erfahrungen im Hochschulkontext und der Wirtschaft verfügen. Der Inhalt der Gespräche ist vertraulich. Im Überblick wissen wir, dass die Themen Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit, auch insb. im Führungshandeln relevante Themen für die Zielgruppe sind und im Rahmen der Coachings sehr handlungsorientiert bearbeitet werden.

Anlage Bericht 2:

Programm des letzten Wintersemesters (S. 19-25) und des aktuellen Sommersemesters (S. 18-25)

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.1.5 Maßnahme:

Die Möglichkeiten, bei Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren auf Kompetenzen im Hinblick auf eine familienbewusste Personalführung und Lehre zu achten und in den Auswahlprozess zu integrieren, werden weiter geprüft. (Verantwortlich: Präsidium, Senat, Mitglieder der Berufungskommissionen, Personalverantwortliche für Stellenbesetzungsverfahren, Dekaninnen und Dekane, Referentin für Berufsangelegenheiten)

Zielgruppe: alle TU-Mitglieder

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Fortlaufende Umsetzung wie bisher.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Fortlaufende Umsetzung wie bisher.

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.2 Ziel: Die Auseinandersetzung mit bestehenden Zielkonflikten bei der Umsetzung der fgh ist als Daueraufgabe etabliert.

Messkriterium: Wie Ziel.

Status: Ziel teilweise erreicht

Kommentar: Besonders im Rahmen des Jour fixe Gleichstellung und Familie werden Zielkonflikte offen diskutiert und Ansätze zur Lösung ausgetauscht.

Zukunft / Potenzial: Denkbar ist es, das Thema als Hauptpunkt in einer der nächsten Sitzungen des Jour fixe Gleichstellung und Familie aufzugreifen. Fakultäts- sowie Geschäftsbereichsübergreifend können so mögliche Formate zur Bearbeitung des Themas entwickelt werden.

5.2.1 Maßnahme:

Es findet ein regelmäßiger diesbezüglicher Austausch statt. Beispielhaft geht es um die dauerhaft notwendige Ausbalancierung zwischen Anliegen der fgh und den generellen, teilweise von außen definierten Leistungsanforderungen. (Verantwortlich: Präsidium, AG & Jour fixe Gleichstellung & Familie, Projektleitung audit)

Zielgruppe: Führungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Fortlaufende Umsetzung wie bisher. In verschiedenen Teilbereichen wird aktuell an Anpassungen gearbeitet (Leitlinien für familienfreundliches Führen, Reisekostenregelungen, Formate für Führungskräfte)

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Besonders im Rahmen des Jour fixe Gleichstellung und Familie werden Zielkonflikte offen diskutiert und Ansätze zur Lösung ausgetauscht. Zur Bewertung von Bewerbungen und wissenschaftlicher Exzellenz bei Stellenbesetzungsverfahren werden modifizierte Verfahren herangezogen - nicht die Anzahl der Publikationen zählt, sondern die Zitationshäufigkeit.

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.2.2 Maßnahme:

Das Präsidium positioniert sich entsprechend. (Verantwortlich: Präsidium)

Zielgruppe: Führungskräfte

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im wieder aufgenommenen Strategieprozess spielt der Bereich Familienfreundlichkeit eine wichtige Rolle und impliziert auch die damit verbundenen Herausforderungen und Grenzen des Machbaren.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Der Austausch zu Themen der fgh sowie Grenzen des Machbaren findet bei Bedarf in den entsprechenden Kommunikationsformaten/Gremien statt, z. B. Jour Fixe Gleichstellung und Familie.

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

5.2.3 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob Führungskräfte bei Zielkonflikten (z.B. Kollidieren von dienstlichen und familiären Belangen bei Mitarbeiter/innen) eine Mediation in Anspruch nehmen können. (Verantwortlich: Präsidium, AG & Jour fixe Gleichstellung & Familie, Projektleitung audit, Familienbüro)

Zielgruppe: Führungskräfte, alle Mitarbeiter/innen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Führungskräfte können im Rahmen eines von der Personalentwicklung organisierten Coachings Herausforderungen des Hochschulalltags thematisieren. Es bietet Ihnen die Möglichkeit, individuelle, aber auch gruppenbezogene Fragestellungen zu besprechen.

Anlage Bericht 2:

<https://www.tu-braunschweig.de/abt13/bgm>

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

6. HF6: Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung

6.1 Ziel: Die TU Braunschweig unterstützt befristet beschäftigte Mitarbeiter/innen in Wissenschaft, Verwaltung und Zentralen Einrichtungen im Rahmen der fgh.

Messkriterium: *Mitarbeiter/innen auf befristeten Stellen werden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Mitarbeiter/innen auf befristeten Stellen werden durch verschiedene Maßnahmen (Beratung, Serviceangebote wie Kinderbetreuung und Weiterbildung) bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.*

Zukunft / Potenzial: *Zukünftig könnte bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch stärker auf die fgh hingewiesen und auf Beratungsangebote aufmerksam gemacht werden.*

6.1.1 Maßnahme:

Die Maßnahmen zur Sensibilisierung für die besonderen Herausforderungen, die sich für die befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen, werden konsolidiert. Ebenso wird weiterhin für Fragen der Arbeitszeit- und Präsenzerwartungen im Kontext wissenschaftlichen Arbeitens sensibilisiert. (Verantwortlich: Präsidium, AG & Jour fixe Gleichstellung & Familie, Projektleitung audit, Familienbüro)

Zielgruppe: *befristet beschäftigte Mitarbeiter/innen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Es zeichnet sich ab, dass im wissenschaftlich Bereich die Möglichkeit der selbstverantwortlichen Arbeitszeit gut angenommen wird und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hilfreich ist. In den Willkommensgesprächen geben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Statusgruppen positive Rückmeldungen zur Bereitschaft der Vorgesetzten, bei der Vereinbarkeit zu unterstützen. Auch die Unterstützung seitens der Personalabteilung wurde positiv hervorgehoben.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

In Gesprächen beim Willkommensgespräch als auch in den Beratungssituationen im Familienbüro zeichnet sich ab, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut informiert und vorbereitet in den Austausch mit ihren Vorgesetzten gehen, wenn es um Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht.

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

6.1.2 Maßnahme:

Die Zielsetzung einer möglichst langfristigen Vertragsgestaltung wird konsolidiert.

(Verantwortlich: Präsidium, GB 1)

Zielgruppe: befristet beschäftigte Mitarbeiter/innen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die TU Braunschweig hat sich in den Zielvereinbarungen mit dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur 2013 dazu verpflichtet, die durchschnittliche Laufzeit der Arbeitsverträge von befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen von durchschnittlich 9,35 auf 13 Monate zu erhöhen. 2016 liegt der Durchschnitt bereits bei 16,33 Monaten. Differenziert nach Geschlechtern zeigt sich, dass die durchschnittliche Vertragslaufzeit für Männer 16,28 und für Frauen sogar 16,43 Monate beträgt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die durchschnittliche Vertragslaufzeit bei befristet beschäftigten wiss. Mitarbeiterinnen lag 2018 bei 15,65 Monaten. Die durchschnittliche Vertragslaufzeit bei befristet beschäftigten wiss. Mitarbeitern lag 2018 bei 16,41 Monaten.

Die durchschnittliche Vertragslaufzeit bei befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen insgesamt lag 2018 bei 16,16 Monaten.

Die Zahlen sind im Vergleich zum Jahr 2017 nahezu konstant geblieben.

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.1.3 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob es möglich ist, das Programm der Promotionsabschlussförderung auch nach Abschluss der Finanzierung aus dem Professorinnen-Programm II weiter zu finanzieren.

(Verantwortlich: Präsidium, AG & Jour fixe Gleichstellung & Familie, Projektleitung audit)

Zielgruppe: promovierende wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Es wird aktuell geprüft, wie eine Anschlussfinanzierung umgesetzt werden kann.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Das Programm der Promotionsabschlussförderung ist bis Ende 2019 finanziert. Eine Fortführung des Programms wird derzeit geprüft.

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.2 Ziel: Die gleichstellungs- und familiengerechte Ausgestaltung von Berufungsverfahren ist als Daueraufgabe institutionalisiert.

Messkriterium: *Die Evaluation der Berufungsverfahren bestätigt die Einhaltung der entsprechenden Vorgaben.*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Bereits im laufenden Berufungsverfahren wird geprüft, ob faire und gleiche Chancen den Kandidatinnen und Kandidaten eingeräumt werden. Nach Abschluss der einzelnen Verfahren werden die Besonderheiten jedes Verfahrens (z.B. Vorhalten eines Still- und Wickelraumes für eine gerade Mutter gewordene Vortragskandidatin für eine Berufung) zur Evaluierung des gesamten Berufungsprozesses und dessen Optimierung herangezogen.*

Im Bereich der Berufungsverhandlungen wird Wert auf die Unterstützung der Kandidatinnen und Kandidaten auch für die durch den Ruf mitbetroffenen Familienmitglieder gelegt. Mit dem Dual Career Service ist ein bewährtes Instrument vorhanden, welches ständig durch Austausch und Vernetzung in der Region mit Wirtschaftsunternehmen über den universitären Sektor hinaus weiter entwickelt wird.

Zukunft / Potenzial: *Fortführung der bestehenden Maßnahmen.*

6.2.1 Maßnahme:

Die Umsetzung des Berufsleitfadens wird nachgehalten. (Verantwortlich: Präsidium, Referentin für Berufsangelegenheiten)

Zielgruppe: *Nachwuchswissenschaftler/innen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Fortlaufend wie bisher.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Der Berufsleitfaden wurde im Januar 2019 mit Inkrafttreten der Berufsordnung außer Kraft gesetzt. Gleichzeitig wurde die AG Berufungsverfahren eingesetzt, die eine Handlungsempfehlung zu der formal regulativen Berufsordnung entwickelt. Dabei ist u.a. auch die Stabsstelle Chancengleichheit mit beteiligt. Die bisherigen Aspekte der Betrachtung akademisches Alter, Berufungskriterien im Verhältnis zu Eltern- und Erziehungszeiten wird ebendort wieder zu finden sein. Alle laufenden Verfahren wenden die alte Berufsrichtlinie in Auslegungsfragen weiter an.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Dekane, Fakultätsgeschäftsführer, AG Berufungsverfahren, Referentin für Personalrecht

Anlage Bericht 2:

Hinweise zum Ablauf von Berufungsverfahren

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

6.3 Ziel: Die gezielte Ansprache von Vätern ist als Daueraufgabe institutionalisiert.

Messkriterium: *Väter werden gezielt adressiert.*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Väter werden grundsätzlich auf allen Kommunikationswegen mit angesprochen, eine hohe Teilnahme von Vätern an Angeboten, wie z.B. an dem Format "Elternzeit und Elterngeld" und dem Willkommensgespräch mit der Präsidentin zeigt, dass sich Väter auch entsprechend angesprochen fühlen.*

Zukunft / Potenzial: *In Kooperation mit dem Haus der Familie Braunschweig wird aktuell nach geeigneten Referentinnen oder Referenten für Workshops gesucht, die gezielt für Väter an der TU Braunschweig angeboten werden sollen.*

6.3.1 Maßnahme:

Die etablierten Maßnahmen werden konsolidiert. (Verantwortlich: Familienbüro)

Zielgruppe: *Väter an der TU Braunschweig*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Weiterhin werden Väter gezielt mit angesprochen und zu den verschiedenen Angeboten und Veranstaltungen eingeladen. Die Präsenz von (werdenden) Vätern in den Beratungsgesprächen ist weiterhin hoch und auch in den Willkommensgesprächen ist eine sehr aktive Teilnahme der Väter üblich.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Väter nutzen weiterhin die Angebote des Familienbüros. Erfreulich hoch war auch die Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung "Elternzeit und Elterngeld" durch (werdende) Väter.

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen und Studienfinanzierung

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Maßnahmen zur Unterstützung von Mitarbeiter/innen und Studierenden mit Kindern im betreuungspflichtigen Alter sind konsolidiert und ausgebaut.

Messkriterium: *Wie Ziel.*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Alle erfolgreichen Maßnahmen wurden weiterhin angeboten.*

Zukunft / Potenzial: *Fortführung*

8.1.1 Maßnahme:

Die bestehenden Angebote werden konsolidiert und bedarfsgerecht angepasst.

So werden u.a.

- die Regularien für die Nutzung von flexibler Kinderbetreuung überprüft (etwa hinsichtlich der Nutzungsmöglichkeit bei einwöchigen Blockmodulen) und

- die flexible Kinderbetreuung auch für ältere Kinder attraktiver gemacht.

(Verantwortlich: Präsidium, Projektleitung audit, Familienbüro)

Zielgruppe: *Studierende und Mitarbeiter/innen mit Kindern*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Bei entsprechendem Bedarf ist eine mehrtägige Nutzung der Flexiblen Kinderbetreuung möglich.

Ältere Kinder werden mit altersgemäßen Spiel- und Beschäftigungsangeboten versorgt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

fortlaufend

Anlage Bericht 2:

- Infomaterial Flexible Kinderbetreuung

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

8.1.2 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob ein weiterer Ausbau der Krippenbetreuung sinnvoll und möglich ist.

(Verantwortlich: Präsidium, Projektleitung audit, Familienbüro)

Zielgruppe: *Studierende und Mitarbeiter/innen mit Kindern im Krippenalter (0-3)*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Um dem steigenden Bedarf von studierenden und beschäftigten Eltern an Ganztagsbetreuung begegnen zu können, wurde 2017 der Bau einer weiteren Kindertagesstätte am Campus Nord zur Schaffung von 30 Krippenplätzen beschlossen. Die Trägerschaft übernimmt das Studentenwerk OstNiedersachsen.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

fortlaufend

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.3 Maßnahme:

Ferienbetreuung und Angebote der flexiblen Kinderbetreuung werden auf Altersgerechtigkeit überprüft und nach Möglichkeit entsprechend weiterentwickelt. (Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro)

Zielgruppe: Studierende und Mitarbeiter/innen mit Kindern

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Ferienbetreuungsangebote werden weiterhin angeboten und gut angenommen. Ältere Kinder, die Betreuung benötigen, werden z.B. in das Sommerferienprogramm 2018 mit aufgenommen. Ein großer Bedarf für Kinder, die über 12 Jahre alt sind, ist aber nicht erkennbar.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

fortlaufend

Anlage Bericht 2:

- Infomaterial Ferienbetreuungsprogramme

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.4 Maßnahme:

Über ein Fortführen der Lernsamstage wird entschieden. (Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro)

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Zurzeit ist kein Fortführen der Lernsamstage geplant, da die Resonanz auf das Angebot trotz intensiver Werbung sehr gering war.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Lernsamstage wurden nicht fortgeführt/wieder eingeführt, da weiterhin keine Nachfrage bzw. kein Interesse am Angebot bestand.

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.2 Ziel: Mitarbeiter/innen und Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen werden mit eigenen Servicemaßnahmen unterstützt und sind als Zielgruppe der fgh sichtbar.

Messkriterium: *Mitarbeiter/innen und Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen sind Zielgruppe der fgh. Sie fühlen sich entsprechend angesprochen.*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Die Angebote für pflegende Angehörige im Rahmen des Programms der Personalweiterbildung werden sehr gut angenommen, die Inhalte werden entsprechend der durchgeführten Seminarevaluation angepasst.*

Zukunft / Potenzial: *Die Aktualisierung der Notfallkarte für einen plötzlichen Pflegefall in der Familie wird in diesem Jahr abgeschlossen. Die Zusammenarbeit mit der Personalabteilung zum Thema wurde intensiviert.*

8.2.1 Maßnahme:

Die Kommunikation der Leitlinien familienfreundliches Führen bietet eine gute Gelegenheit für das Präsidium, sich entsprechend in einem Vorwort zu positionieren. (Verantwortlich: Präsidium, Projektleitung audit)

Zielgruppe: *alle Studierenden und Mitarbeiter/innen der TU*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Leitlinien wurden mit einem Begleitbrief, unterzeichnet von dem TU-Präsidenten und der Vizepräsidentin für Lehre und Diversity, hochschulweit versendet.

Anlage Bericht 1:

<https://magazin.tu-braunschweig.de/m-post/familienfreundlichkeit-fuer-alle-studierenden-und-beschaeftigten/>

- Anschreiben im Belegordner

Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

8.2.2 Maßnahme:

Die erfolgreichen Maßnahmen werden konsolidiert:

- laufende Aktualisierung der Beratungslandschaft
 - Informations- und Schulungsangebote
 - Erfahrungsaustausch und Vernetzung
 - Möglichkeit zur Ansprache des Themas im Kompetenz- und Entwicklungsgespräch
 - Beratungsmöglichkeiten bei der Sozialberatung und im Familienbüro
- (Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, Personalentwicklung, Sozialberatung)

Zielgruppe: *alle TU-Mitglieder*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Alle erfolgreichen Maßnahmen sind konsolidiert. Das sogenannte "Beratungsnavi" befindet sich seit März 2018 in der ersten Testphase.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Alle erfolgreichen Maßnahmen sind konsolidiert.

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

8.2.3 Maßnahme:

Die Kooperation mit Pflegestützpunkten und weiteren externen Partner/innen im Bereich Pflege wird konsolidiert bzw. bedarfsgerecht weiter entwickelt. (Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, Personalentwicklung)

Zielgruppe: Studierende und Mitarbeiter/innen mit Pflegeaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Gut angenommen wurden die Vorträge "Patientenverfügung und Betreuungsvollmacht" (erstmalig in Kooperation mit dem Braunschweiger Hospizverein) und "Pflege von Angehörigen. Wo fängt Pflege an? Wo sind die Grenzen?" in Kooperation mit der Ambulante Betreuung hilfs- und pflegebedürftiger Menschen e. V., die über das Programm der Personalentwicklung angeboten wurden. Studierende stehen diese Formate ebenfalls offen.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Es wurden weiterhin über das Programm der Personalweiterbildung Veranstaltungen für pflegende Angehörige bzw. am Thema Interessierte angeboten. Die Veranstaltungen wurden sehr gut nachgefragt.

Anlage Bericht 2:

Auszug Programmhefte Personalweiterbildung

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.3 Ziel: Die Weiterentwicklung der familiengerechten Infrastruktur wird als Daueraufgabe wahrgenommen.

Messkriterium: An der TU Braunschweig gibt es eine familiengerechte Infrastruktur.

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Es wird kontinuierlich an der Einrichtung von weiteren Still- und Ruhezeiten sowie von weiteren Kinderbetreuungsmöglichkeiten gearbeitet. Im Rahmen eines Willkommensgesprächs mit der Präsidentin im Juni 2018 äußerten sich die anwesenden Eltern in einer Feedbackrunde zur Familienfreundlichkeit an der Universität und merkten zwei Punkte zur Verbesserung an: Es fehlen unkompliziert erreichbare Stillplätze auf dem Campus und weitere Kinderbetreuungsplätze. Beide Wünsche wurden noch vor Ort aufgegriffen. Zwei Studierende mit Kindern befassen sich seitdem in Zusammenarbeit mit dem Familienbüro und dem Studentenwerk um die Einrichtung eines Stillraumes am Hauptcampus. Die Studierendeninitiative "Sandkasten" unterstützt das Projekt unter dem Titel "Still.Bar". Als zentraler Umsetzungsort wurde die Mensa 1 gewählt. In einem Partizipations-Workshop wurden die Bedürfnisse der Eltern konkretisiert und sind maßgeblich in das Konzept der "Still.Bar" eingeflossen. Das Konzept wurde im Mai an die Bauplanung der TU übergeben und befindet sich zurzeit in der Kostenanalyse und Finanzierungsphase.

Zu dem Ausbau von Betreuungsplätze in Form einer Kindertagesstätte am Campus Nord fand im Rahmen des Campus-Festes am 2. Mai 2019 ein weiterer Partizipations-Workshop statt. Es kamen Beschäftigte und Studierende zum Teil mit ihren Kindern zusammen, um Ideen für die neue KiTa zu sammeln und nach Bedürfnissen zu gewichten. Atmosphäre,

Gestaltung und Ausrichtung der neuen Einrichtung waren vorherrschende Themen. Diese fließen nun in die Planungen mit ein.

Zukunft / Potenzial: *Ausweitung auf andere Campusbereiche (Nord, Ost etc.)*

8.3.1 Maßnahme:

Die familiengerechte Infrastruktur wird weiter ausgebaut:

- Realisierung einer Spielhochebene im zentralen Forumsgebäude
- Realisierung des neuen Eltern-Kind-Raums im Altgebäude mit einem nutzerfreundlichen Schließsystem (z.B. über TU Card oder PIN-System)
- Prüfung der Möglichkeit, einen weiteren Wickelplatz sowie eine Stillgelegenheit am Campus Nord zu installieren

(Verantwortlich: Projektleitung audit, GB 3, Verein TUBS und Familie, Familienbüro)

Zielgruppe: *alle TU-Mitglieder mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Eine Spiel- und Pausenebene im zentralen Forumsgebäude wurde aufgebaut und feierlich mit der Präsidentin eingeweiht. Aufgrund veränderter Umzugspläne wird weiterhin der bekannte Eltern-Kind-Raum genutzt. Aufgrund verschiedener Rahmenbedingungen war es die effizienteste Lösung, weitere Transponder für sog. Dauerausleihen anfertigen zu lassen, so dass alle interessierten Eltern versorgt werden konnten. Für den spontanen Einsatz und als erweitertes Serviceangebot für Familien und Kinder hat das Familienbüro eine handliche und abwechslungsreich bestückte Spieletasche zum Ausleihen angeschafft. Diese enthält u.a. Bauklötze, Bücher, Malzeug, Puzzles und andere Spiele. Die Spieletasche kann von allen TU-Angehörigen ausgeliehen und zur Nutzung mitgenommen werden, z.B. in die Aula, das Institut, den Seminarraum oder an den eigenen Arbeitsplatz. Die Abholung und Rückgabe der Spieletasche ist zu folgenden Zeiten möglich:

Montag bis Freitag 7-24 Uhr, Samstag 10-22 Uhr, Sonntag 10-17 Uhr

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Aktuell steht die Arbeit an der "Still.Bar" im Vordergrund sowie konkrete Planungen bzw. Vorbereitungen für Still- und Wickelplätze am Campus Nord. In Kooperation mit dem Verein "TUBSundFamilie" werden zukünftig auch noch einmal die Optionen für ein neues Schließsystem im zentralen Eltern-Kind-Raum geprüft.

Anlage Bericht 2:

- *Presseinformation Spiel- und Pauseninsel*
- *Information Spieletasche zum Ausleihen*
- *Infoplakat Eltern-Kind-Raum dt./engl.*
- *Infos Eltern-Kind-Räume*
- *Information zur Still.Bar*

Stand: Maßnahme umgesetzt