

# Bericht

zum Erhalt des Zertifikats

zum audit familiengerechte hochschule

---

**Technische Universität CAROLO-WILHELMINA zu Braunschweig**

**Auditor/Auditorin:**

Frau Dr. Elisabeth Mantl

**Datum:**

19.07.2016

## 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?

nein

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

Die Einführung der Dienstvereinbarungen Nr. 36 und Nr. 37 ermöglicht eine deutlich stärkere Flexibilität von Arbeitszeit und -ort an der Technischen Universität Braunschweig und trägt wesentlich dazu bei, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern.

Die Ergebnisse der Akademischen Fachzirkel zum Thema "Familienfreundliche Universität" mit Studierenden und Beschäftigten der TU Braunschweig und deren Diskussion in den Gremien der Hochschule haben weitere Prozesse in Gang gesetzt, u.a. den Präsidiumsbeschluss zur Durchführung eines weiteren Fachzirkels zur Entwicklung von "Leitlinien zur Familienfreundlichen Führung" an der TU Braunschweig.

Die Willkommensgespräche für frischgebackene TU-Eltern, zu denen der Präsident einmal pro Semester einlädt, sind etabliert und werden sehr positiv von Teilnehmenden und in der Hochschulöffentlichkeit wahrgenommen.

Bei der von der Universität Göttingen und der TU Braunschweig im Rahmen der Dialoginitiative "Geschlechtergerechte Hochschulkultur" konzipierten Tagung "Verantwortlich handeln - Kultur wandeln" am 24. Juli 2015 in Göttingen diskutierten rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der niedersächsischen Hochschulen und des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur über das Handlungsfeld Führungskultur und Führungsverantwortung. Ihre Ergebnisse bilden die Grundlage für Handlungsempfehlungen, die im Rahmen der Dialoginitiative "Geschlechtergerechte Hochschulkultur" erarbeitet werden. TU-Präsident Prof. Hesselbach nahm aktiv am Grußwortpodium teil und die Vizepräsidentin für Lehre und Diversity, Prof. Kauffeld, hat in einem Workshop präsentiert zu "geschlechter- und familiengerechtes Handeln der Führungskräfte".

## 1. HF1: Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit

**1.1 Ziel:** Die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung sind mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter optimiert.

**Messkriterium:** *Die Rahmenregelungen wurden entsprechend angepasst.*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Zukunft / Potenzial:** *kann noch weiter flexibilisiert werden, Prüfung, ob noch weitere Flexibilisierung möglich sind*

### 1.1.1 Maßnahme:

Arbeitszeitmodelle an niedersächsischen Hochschulen werden verglichen. Es werden verschiedene Möglichkeiten für die TU Braunschweig diskutiert, so zum Beispiel eine Ausweitung der Gleitzeit hin zu einer Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit mit Servicezeiten für das wissenschaftsstützende Personal.

Verantwortlich: Präsidium, Personalrat, GB1, GB3, Projektleitung audit

**Zielgruppe:** *wissenschaftsstützendes Personal in der Zentralverwaltung, den Stabsstellen, den Zentralen Einrichtungen, in den Fakultäten und Instituten*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

*6-monatiges Projekt "Flexibilisierung der Arbeitszeit an der TU Braunschweig" (06/2014 - 12/2014): umfassende Recherche durch Projektmitarbeiterin, die Ergebnisse wurden in der neu gegründeten AG "Flexible Arbeitszeit" intensiv diskutiert und geprüft. Teilnehmende der AG sind Personalrat, Personalabteilung, Abteilungsleitung Abt. 31 (Dienstvereinbarungen/Arbeitszeitregelungen), Gleichstellungsbüro. Als Ergebnis liegen zwei Entwürfe für Dienstvereinbarungen vor.*

#### Umsetzungsschritte Bericht 2:

*Einführung der Dienstvereinbarungen Nr. 36 und Nr. 37*

#### Anlage Bericht 2:

*DV 36 und DV 37*

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

### 1.1.2 Maßnahme:

Darüber hinaus wird geklärt, ob für die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen eine Regelung zur Vertrauensarbeitszeit vereinbart oder eher eine freiwillige Teilnahme an der Gleitzeit im obigen Sinne ermöglicht werden soll. Dem Diskussionsergebnis entsprechend wird die Maßnahme mit dem PR verhandelt und umgesetzt.

Verantwortlich: Präsidium, Personalrat, GB1, GB3, Projektleitung audit

**Zielgruppe:** *wissenschaftliche Mitarbeiter/innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

*Nach einem intensiven Diskussionsprozess ist das Ergebnis, dass eine Vertrauensarbeitszeit unter Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes die beste Möglichkeit ist, den Bedingungen in der Wissenschaft gerecht zu werden. Ein Entwurf für eine DV "Selbstverantwortliche Arbeitszeit für den wissenschaftlichen Dienst" ist erstellt worden.*

## **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Mit der Einführung der Dienstvereinbarung Nr. 37 ist die Selbstverantwortliche Arbeitszeit für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgesetzt worden.*

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

### **1.1.3 Maßnahme:**

Die Hochschule etabliert einen Familiennachmittag als Gestaltungsoption der persönlichen Arbeitszeit von Beschäftigten. Eine geeignete Vorlage zur verbindlichen Vereinbarung zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft wird erstellt.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Personalentwicklung

**Zielgruppe:** *Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen oder anderen familiären Aufgaben*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

## **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Ein Konzept für einen Familiennachmittag wurde bereits erarbeitet. Im Zuge der intensiven Diskussion zur Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde der Familiennachmittag jedoch nicht kommuniziert, da mit den angestrebten Arbeitszeitregelungen eine separate Regelung nicht mehr notwendig sein wird.*

### **Anlage Bericht 1:**

*Entwurf Vereinbarung Familiennachmittag*

## **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Im Rahmen der Einführung der Dienstvereinbarungen 36 und 37, die ein hohes Maß an Arbeitszeitflexibilisierung ermöglichen, haben wir auf die Einführung eines Familiennachmittags verzichtet.*

**Stand: Maßnahme gestrichen**

## 2. HF2: Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation

**2.1 Ziel:** Die arbeitsorganisatorischen Grundlagen zur Realisierung einer flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung sowie der Vertretung bei familienbedingten Freistellungen und Arbeitszeitverkürzungen sind verbessert.

**Messkriterium:** *Die Führungskräfte bestätigen zum Ende des Umsetzungszeitraums, dass die Umsetzung der familienbewussten Maßnahmen arbeitsorganisatorisch besser abbildbar geworden ist.*

**Status:** *Ziel teilweise erreicht*

**Kommentar:** *Ziel erreicht: Einführung der DV 36 und DV 37  
Ziel in Umsetzung: Diskussion zum Umgang mit familienbedingten Freistellungen und Arbeitszeitverkürzungen im Rahmen des Leitlinienprozesses "familienfreundliche Führung"*

**Zukunft / Potenzial:** *Gerade in Bezug auf die Studienorganisation sollte es noch verbindlichere Standards geben*

### 2.1.1 Maßnahme:

Die arbeitsorganisatorischen Herausforderungen bei der Steuerung/Umsetzung einer flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung sowie der Vertretung bei familienbedingten Freistellungen und Arbeitszeitverkürzungen werden systematisch erfasst. Hierzu werden Leitungskräfte aller Bereiche der Universität eingebunden.

Verantwortlich: Präsidium, GB1, Leitungskräfte aller Bereiche der Universität, Projektleitung audit, Familienbüro

**Zielgruppe:** *Leitungskräfte aller Bereiche der Universität*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Im Rahmen des Leitlinienprozesses "familienfreundliche Führung" diskutieren Führungskräfte auch den Umgang mit diesem Thema.*

**Stand:** *Maßnahme teilweise umgesetzt*

### 2.1.2 Maßnahme:

Ausgehend von der Ist-Analyse werden entsprechende Verbesserungsvorschläge abgeleitet und mit dem Präsidium besprochen.

Verantwortlich: Präsidium, GB1, Projektleitung audit, Familienbüro

**Zielgruppe:** *Präsidium*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*s. oben, eine Rückkopplung des Prozesses mit dem Präsidium ist bereits terminiert*

**Stand:** *Maßnahme teilweise umgesetzt*

### **2.1.3 Maßnahme:**

Mit der Umsetzung der mit dem Präsidium abgestimmten Verbesserungsvorschlägen wird begonnen.

Verantwortlich: Präsidium, GB1, Leitungskräfte aller Bereiche der Universität, Projektleitung audit, Familienbüro

**Zielgruppe:** Themenverantwortliche

**Umsetzung bis:** Bericht 2

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

#### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Das Präsidium hat am 27.01.2016 beschlossen, Leitlinien für Führungskräfte und ProfessorInnen unter Berücksichtigung der familiären Belange in einem Akademischen Fachzirkel unter Einbezug aller wichtigen AkteurInnen aus Wissenschaft und Verwaltung zu entwickeln. Im Vorfeld wurde im Jour Fixe Gleichstellung und Familie das Thema "Harmonisierung der Ansprüche von Personen mit und ohne akute Familienverantwortung" diskutiert.

Im ersten Zusammentreffen des Fachzirkels "familienfreundliche Führung" wurde unter dem Punkt "Zusammenarbeit" dieser Punkt mit aufgegriffen und betont, dass die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne akute Familienaufgaben und ein damit verbundenes Erwartungsmanagement mit in die Leitlinien eingebracht werden muss.

#### **Anlage Bericht 2:**

Präsentationen 1. Sitzung Akademischer Fachzirkel Leitlinien Familienfreundliche Führung  
Ergebnis Themen-Clusterung 1. Sitzung

**Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt**

### **2.1.4 Maßnahme:**

Gleichzeitig werden die Grenzen des Machbaren eines familienbewussten Personalmanagements identifiziert und der Umgang mit diesen Grenzen wird festgelegt.

Verantwortlich: GB1, Leitungskräfte aller Bereiche der Universität, Projektleitung audit, Familienbüro

**Zielgruppe:** Leitungskräfte aller Bereiche der Universität, Präsidium

**Umsetzung bis:** Bericht 2

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

#### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Maßnahme wird im Rahmen des "Leitlinien-Prozesses" umgesetzt.

#### **Anlage Bericht 2:**

Protokoll 1. Sitzung Akademischer Fachzirkel Leitlinien Familienfreundliche Führung (s. oben)

**Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt**

## 2.1.5 Maßnahme:

Die identifizierten Grenzen des Machbaren werden transparent gemacht.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

**Zielgruppe:** Führungskräfte

**Umsetzung bis:** Bericht 2

### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Die hochschulweite Veröffentlichung der Leitlinien "familienfreundliche Führung" ist geplant.

**Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt**

## 2.2 Ziel: Das Anliegen einer familiengerechten Sitzungsorganisation wird umgesetzt.

**Messkriterium:** Die stichpunktartige Erfassung von Sitzungszeiten bestätigt eine weitreichende Umsetzung.

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** weitreichend umgesetzt, die meisten Gremien finden in Zeiten statt, in der eine Regelbetreuung üblich ist

**Zukunft / Potenzial:** verstetigen/Daueraufgabe

### 2.2.1 Maßnahme:

Es werden weitere Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung umgesetzt (Anschreiben, erneute

Verteilung des Flyers in den Gremien, Thematisierung in Gesprächsrunden).

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

**Zielgruppe:** alle Mitglieder der TU Braunschweig

**Umsetzung bis:** fortlaufend

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

In den Gesprächsrunden wird wiederholt darauf hingewiesen, dass auf eine familienfreundliche Sitzungskultur Wert gelegt wird. Die Termine der meisten Kommissionen finden innerhalb von Zeiten statt, in der auch eine Kinderbetreuung möglich ist.

#### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Es wird weiterhin auf eine familienfreundliche Sitzungskultur Wert gelegt.

#### **Anlage Bericht 2:**

Terminplanung Gremien WS 15/16 bis Sose 2016

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**2.2.2 Maßnahme:**

Die Umsetzung wird evaluiert, etwa über die stichpunktartige Erfassung von Sitzungszeiten.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

**Zielgruppe:** *alle Mitglieder der TU Braunschweig*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Die Präsidiumssitzungen enden in der Regel spätestens 12.00 Uhr, die Studiendekanerrunden sowie die Studienqualitätskommissionen durchschnittlich um 15.30 Uhr, die Kommission für Studium und Weiterbildung endet zwischen 15.00 und spätestens 16.30 Uhr. Die Strategiekommision und der Senat dauern bis 17.00 Uhr bzw. bis 18.00 Uhr. Im Senat weist der Präsident jedoch regelmäßig daraufhin, dass die Sitzung nicht länger als bis 18.00 Uhr andauern soll.*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*kein Eintrag*

**Stand:** *Maßnahme umgesetzt*

**2.3 Ziel:** Die individuell zugeschnittene Förderung studierender Eltern oder Pfleger bei der Gestaltung und Bewältigung des Studiums wird als Daueraufgabe wahrgenommen.

**Messkriterium:** *Die Evaluation der Umsetzung bestätigt, dass an der TU Braunschweig studierende Eltern bzw. Pfleger bei der Gestaltung und Bewältigung des Studiums individuell beraten und unterstützt werden.*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Zukunft / Potenzial:** *Daueraufgabe*

**2.3.1 Maßnahme:**

Die Möglichkeiten einer individuellen Studienverlaufsplanung und der Nutzung des Nachteilsausgleich für studierende Eltern bzw. Pfleger wird stärker bekannt gemacht. Ebenso wird die Möglichkeit einer diesbezüglichen Beratung stärker beworben.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familie*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Studierende werden über den Newsletter des Familienbüros, die facebook-Präsenz des Familienbüros und seit November 2014 auch durch die "Baby Bag" über das Beratungsangebot des Familienbüros informiert. Im Jahr 2014 haben 60 Studierende mit Familienaufgaben das Beratungsangebot des Familienbüros in Anspruch genommen. Ergänzend hierzu wird zurzeit ein Flyer speziell für studierende Eltern erstellt, der nach Fertigstellung hochschulweit verteilt und auch Bestandteil der "Baby Bag" für studierende Eltern sein wird.*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Studierende werden weiterhin über den Newsletter, die facebook-Seite und das Uni-Elternnetzwerk, die monatlich stattfindenden Eltern-Kind-Treffen und in den persönlichen Beratungen (2015 nahmen 48 Studierende mit Familienaufgaben Beratung in Anspruch) intensiv informiert. Durch die Arbeit in den Akademischen Fachzirkeln wurden weitere Möglichkeiten diskutiert und mit der Umsetzung begonnen: geplant ist entsprechende Werbung in den Erstsemesterwochen und die Bündelung aller relevanten Informationen im Rahmen eines neu*

konzipierten Diversity-Projekts. Umgesetzt ist die prominentere Darstellung des Familienbüros auf den zentralen Webseiten der TU. Der Flyer für Studierende wurde mehrfach überarbeitet und wird nach Einbezug der neuesten inhaltlichen und optischen Änderungen (Neues Designkonzept des Gleichstellungsbüros) gedruckt und verteilt.

**Anlage Bericht 2:**

Präsentation Ergebnisse Fachzirkel Familienfreundliche Universität

Flyer-Entwurf für Studierende mit Familienverantwortung

*Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt*

**2.3.2 Maßnahme:**

Auch werden die Lehrbeauftragten entsprechend über die Unterstützungsmöglichkeiten an der TU Braunschweig aufgeklärt, damit auch sie entsprechend agieren können und auskunftsfähig sind.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

**Zielgruppe:** Lehrbeauftragte

**Umsetzung bis:** Bericht 1

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Die Lehrbeauftragten werden über die hochschulweiten Bekanntmachungen ebenfalls über die aktuellen Entwicklungen und Angebote informiert.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

kein Eintrag

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**2.4 Ziel:** Die fgh ist als Linienaufgabe etabliert und es erfolgt eine regelmäßige Qualitätssicherung der Umsetzung.

**Messkriterium:** Die Themenverankerung ist konsolidiert und es erfolgt eine kontinuierliche Qualitätssicherung.

**Status:** Ziel erreicht

**Zukunft / Potenzial:** Es müsste geprüft werden, ob eine personelle Verstärkung für das Familienbüro realisierbar ist.

**2.4.1 Maßnahme:**

Die Projektverantwortung liegt weiterhin im Präsidium, die Umsetzungssteuerung und -koordination im Familienbüro. Es werden auch weiterhin Haushaltsmittel zur Umsetzung der Maßnahmen bereitgestellt.

Verantwortlich: Präsidium, Projektleitung audit

**Zielgruppe:** Präsidium, Familienbüro

**Umsetzung bis:** fortlaufend

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Es werden weiterhin Haushaltsmittel für das verstetigte Familienbüro bereitgestellt. Die Projektleitung liegt weiterhin bei der Universitätsgleichstellungsbeauftragten, die Projektkoordination im Familienbüro.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Weiterhin Bereitstellung von Haushaltsmitteln für das Familienbüro, die Projektleitung liegt weiterhin bei der Universitätsgleichstellungsbeauftragten, die Projektkoordination im Familienbüro.

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

#### **2.4.2 Maßnahme:**

Der regelmäßige Austausch zwischen den unterschiedlichen Akteur/innen wird konsolidiert, etwa im Rahmen der Zusammenarbeit in der AG und im Jour Fixe „Gleichstellung und Familie“, im Steuerkreis „Telearbeit“, in der Zusammenarbeit mit dem Verein TUBSundFamilie und dem Studentenwerk OstNiedersachsen, dem Dual Career Service, den Mitarbeiter/innen des Studientcenters sowie den Studiengangskoordinator/innen und –berater/innen.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

**Zielgruppe:** die verschiedenen Akteur/innen

**Umsetzung bis:** fortlaufend

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Die AG bzw. der Jour Fixe "Gleichstellung und Familie" hat im Berichtszeitraum regelmäßig stattgefunden. Im Steuerkreis Alternierende Telearbeit sind jeweils eine Mitarbeiterin aus dem Gleichstellungs- und dem Familienbüro regelmäßig vertreten, dies gilt auch für die Vorstandstreffen des Vereins "TUBS und Familie". Die Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk OstNiedersachsen ist durch die Kooperation bei den verschiedenen Kinderbetreuungsangeboten sehr intensiv und mit dem Dual Career Service und den Studiengangskoordinator/innen wird bei Einzelfallbearbeitungen kooperiert.

#### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Die bereits beschriebene Zusammenarbeit hat sich weiter fortgesetzt und wurde durch die Akademischen Fachzirkel zur Familienfreundlichen Hochschule bzw. zur Familienfreundlichen Führung noch ausgeweitet und intensiviert.

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

#### **2.4.3 Maßnahme:**

Im Herbst 2013 wird eine offene Online-Umfrage zum Thema familiengerechte Hochschule im Rahmen einer Semesterarbeit durchgeführt ("Klimainventar familiengerechte Hochschule").

Verantwortlich: Verein TUBSundFamilie, Institut für Psychologie (Lehrstuhl Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie)

**Zielgruppe:** alle Hochschulangehörigen

**Umsetzung bis:** Bericht 1

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Die Umfrage wurde Ende 2013 erfolgreich durchgeführt und lieferte ein umfassendes Meinungsbild der Studierenden sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Technischen Universität Braunschweig. Die Ergebnisse wurden in verschiedenen Gremien der Universität vorgestellt und diskutiert. Auf Basis der Ergebnisse wurde bereits mit der Vorbereitung von ersten Maßnahmen begonnen: weitere Intensivierung der Kommunikation zu Studierenden mit Familienaufgaben, Konzeptionierung einer Veranstaltung zu Führungskräfte-sensibilisierung und Prüfung von (zentraleren) Alternativen zum bisherigen Eltern-Kind-Raum.

#### **Anlage Bericht 1:**

Ergebnisbericht Umfrage

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

kein Eintrag

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**2.4.4 neue**

**Maßnahme:**

Im Sinne der Qualitätssicherung erfolgt eine Weiterbildung im Bereich Beratung für die zuständige Referentin im Familienbüro.

**Zielgruppe:**

**Umsetzung bis:** Bericht 1

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Die Referentin im Familienbüro hat im Zeitraum vom 15.03.2014 bis zum 05.10.2014 eine berufsbegleitende Fortbildung in systemischer Beratung und lösungsorientierter Gesprächsführung in Berlin absolviert (Gesamtumfang: ca. 230 Zeitstunden aufgeteilt in Präsenz- und Selbststudium inkl. sechs Intensivwochenenden).

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

kein Eintrag

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

### 3. HF3: Arbeits-, Forschungs- und Studienort

**3.1 Ziel:** Das Instrument Telearbeit ist weiter entwickelt und erfreut sich einer hohen Akzeptanz.

**Messkriterium:** Die Rahmenregelungen zur Telearbeit wurden verbessert. Die Evaluation der Umsetzungsarbeit bestätigt eine hohe Akzeptanz des Instruments.

**Status:** Ziel erreicht

**Zukunft / Potenzial:** Daueraufgabe

**3.1.1 Maßnahme:**

Die Regelungen zur Telearbeit werden weiter optimiert, um eine flexiblere Handhabung zu ermöglichen.

Verantwortlich: Steuerkreis Telearbeit, GB1, Projektleitung audit

**Zielgruppe:** Mitarbeiter/innen in Telearbeit, Führungskräfte

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Im Berichtszeitraum wurde ein Antrag außerhalb der einzuhaltenden Fristen aufgrund der Dringlichkeit wegen Vereinbarkeit von Familie und Beruf bearbeitet und bewilligt. Eine flexible Handhabung ist im Bedarfsfall möglich und umsetzbar.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Es werden weiterhin individuelle Bedarfe im Antragsverfahren berücksichtigt. Die DV Nr. 36, die auch für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung die Option bietet, dezentral zu arbeiten, ergänzt das bestehende Angebot der alternierenden Telearbeit.

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**3.1.2 Maßnahme:**

Speziell in den Fakultäten werden akzeptanzsteigernde Maßnahmen umgesetzt (Werbeflyer, Infoveranstaltungen, direkte Ansprache).

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, Steuerkreis Telearbeit

**Zielgruppe:** Professor/innen

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Im Rahmen der aktuellen Diskussion zu Arbeitszeit- und Arbeitsort mit ggf. erweiterten Möglichkeiten des "Home Office" für das wissenschaftliche Personal haben wir eine direkte Werbung für die Telearbeit in den Fakultäten zunächst einmal zurückgestellt.*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Mit der Einführung der Dienstvereinbarung Nr. 37 ist die selbstverantwortliche Arbeitszeit für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Option, einen Teil der Arbeit außerhalb der Dienststelle zu erledigen, häufig attraktiver als nach der DV 31 die alternierende Telearbeit zu beantragen. Es wird weiterhin für die alternierende Telearbeit geworben und in der aktuellen Antragsrunde liegen auch Anträge aus Instituten vor.*

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**3.2 Ziel:** Die Möglichkeit zum niederschweligen dezentralen Arbeiten (mittels Notebooks) für den wissenschaftlichen Bereich ist geregelt und wird genutzt.

**Messkriterium:** Es liegt eine Regelung vor.

**Status:** Ziel erreicht

**Zukunft / Potenzial:** sollte weiter flexibilisiert und ausgebaut werden

**3.2.1 Maßnahme:**

Die technischen und rechtlichen Voraussetzungen werden geklärt. Zudem wird entschieden, wie viel Freiheit die TU Braunschweig beim dezentralen Arbeiten gewähren möchte. Aspekte der Entgrenzung von Leben und Arbeiten, der Fürsorgeverantwortung des Arbeitgebers, aber auch der notwendigen Stärkung von Vertrauensarbeitszeit und Ergebnisorientierung werden kritisch reflektiert und in der Entscheidung über das Ausmaß dezentralen Arbeitens berücksichtigt.

Verantwortlich: Präsidium, GB1, GB3, Projektleitung audit

**Zielgruppe:** alle wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

**Umsetzung bis:** Bericht 1

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Im Rahmen der Überarbeitung der Arbeitszeitregelungen für den wissenschaftlichen Bereich wird die Möglichkeit der Arbeit außerhalb der Dienststelle integriert. Technische und rechtliche Fragen werden noch geklärt.*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*In der Dienstvereinbarung Nr. 37 ist die Möglichkeit des dezentralen Arbeitens außerhalb der Dienststelle integriert.*

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**3.2.2 Maßnahme:**

An der TU Braunschweig wird eine entsprechende Regelung vereinbart.

Verantwortlich: Präsidium, Personalrat, GB1, GB3, Projektleitung audit

**Zielgruppe:** *alle wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Der Entwurf für eine neue Dienstvereinbarung für den wissenschaftlichen Bereich liegt bereits vor.*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Die DV 37 ist am 8. Juni 2015 in Kraft getreten.*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**3.2.3 Maßnahme:**

Die Möglichkeiten des dezentralen Arbeitens werden einschließlich der Grenzen, die die TU Braunschweig in diesem Zusammenhang sieht, transparent gemacht.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

**Zielgruppe:** *alle wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Erfolgt durch die Einführung der Dienstvereinbarungen 36 und 37.*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**4. HF4: Information und Kommunikation**

**4.1 Ziel:** Die Maßnahmen zur internen und externen Kommunikation zum audit familiengerechte hochschule und zur FgH sind konsolidiert und werden als Daueraufgabe wahrgenommen.

**Messkriterium:** *Die Angebote zur Unterstützung von Mitarbeiter/innen und Studierenden mit Familie sind bekannt.*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Zukunft / Potenzial:** *Daueraufgabe*

**4.1.1 Maßnahme:**

Die bewährten Maßnahmen werden weiterhin umgesetzt.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

**Zielgruppe:** Mitarbeiter/innen, Studierende

**Umsetzung bis:** fortlaufend

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Die bewährten Maßnahmen wurden auch im Jahr 2014 weiter fortgeführt.

**Anlage Bericht 1:**

Verweis auf Homepage

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Die bewährten Maßnahmen wurden auch im Jahr 2015 weiter fortgeführt.

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**4.2 Ziel:** Die Informationsstrategie in Richtung Studierende ist optimiert.

**Messkriterium:** Die Angebote zur Unterstützung von Mitarbeiter/innen und Studierenden mit Familie sind bekannt.

**Status:** Ziel erreicht

**Zukunft / Potenzial:** Eine professionelle Kommunikationsberatung zur besten Strategie, studierende Eltern zu erreichen, sollte eingeholt werden.

**4.2.1 Maßnahme:**

Die Ansprache der Studierenden wird zielgruppenspezifischer ausgestaltet, etwa über die Erarbeitung und Verteilung eines eigenen Flyers zum Thema Vereinbarkeit von Studium und Familie/Pflege.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

**Zielgruppe:** Studierende mit Familie

**Umsetzung bis:** fortlaufend

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Studierende mit Kindern werden weiterhin gezielt angesprochen z.B. über das facebook-Uni-Eltern-Netzwerk, in dem auch Studierende miteinander diskutieren und sich Hilfestellung geben. Am 20. Februar 2015 hat ein Eltern-Kind-Treffen im zentralen Eltern-Kind-Raum stattgefunden. Die teilnehmenden studierenden Eltern waren so begeistert, dass bereits Termine für März und April 2015 festgelegt worden sind. Im Familienbüro arbeitet seit November 2014 eine studentische Mitarbeiterin, die selbst zwei Kinder hat und ihre Perspektive in neue Projekte mit einbringt. Ein vollständig neu konzipierter Flyer für Studierende ist kurz vor der Fertigstellung.

**Anlage Bericht 1:**

Entwurf Flyer, Einladung Eltern-Kind-Treffen, Screenshot Uni-Eltern-Netzwerk

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Die studentischen Eltern-Kind-Treffen finden aktuell monatlich statt und werden sehr gut angenommen. Die registrierten Personen im Uni-Eltern-Netzwerk erhöhen sich kontinuierlich. Im Akademischen Fachzirkel "Familienfreundliche Universität" haben Studierende mit

Familienaufgaben konkrete Punkte herausgearbeitet, wie die Kommunikation noch verbessert werden kann.

**Anlage Bericht 2:**

Flyer Familienbüro

Präsentation Akademische Fachzirkel "Familienfreundliche Universität"

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**4.2.2 neue**

**Maßnahme:**

Eine "Baby Bag" für neugeborene Kinder von Studierenden und Beschäftigten wird an alle seit dem 1.9.2014 geborenen Kinder verteilt als Zeichen der Wertschätzung und als frühzeitiges Informationsangebot zur familienfreundlichen Hochschule.

**Zielgruppe:** Studierende und Beschäftigte mit Neugeborenen

**Umsetzung bis:** Bericht 1

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

TU-Präsident Prof. Jürgen Hesselbach und Ulrike Hesselbach, Vorsitzende des Vereins TUBS und Familie, überreichten am 4.11.2014 im Präsidenten-Büro die ersten Baby Bags an fünf „TU-Babys“. Anschließend hatten die frischgebackenen Eltern noch Gelegenheit im persönlichen Gespräch Anregungen und Wünsche zu äußern. Überzeugt von der positiven Gesprächsatmosphäre möchte der Präsident eine regelmäßige Veranstaltung (einmal pro Semester) dieser Art anbieten.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Das sogenannte "Willkommensgespräch", zu dem der Präsident einmal pro Semester einlädt, wird von den frischgebackenen TU-Eltern (Studierende und Beschäftigte) sehr gut angenommen. Aus den Rückmeldungen können teilweise konkrete Maßnahmen abgeleitet werden, z.B. ein akademischer Fachzirkel im Studiengang Pharmazie mit dem Ziel, den Studiengang im Rahmen seiner Möglichkeiten und spezifischen Fachanforderungen familienfreundlicher zu gestalten.

**Anlage Bericht 2:**

- Flyer Baby Bag und Einladungskarte Willkommensgespräch

- Bilder Willkommensgespräch

- Protokoll Fachzirkel Pharmazie

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

## 5. HF5: Führung

**5.1 Ziel:** Es liegen Kernbotschaften zum familienbewussten Führen vor.

**Messkriterium:** Kernbotschaften zum familienbewussten Führen sind definiert.

**Status:** Ziel teilweise erreicht

**Kommentar:** Ein Präsidiumsbeschluss zur Entwicklung von Leitlinien für familienfreundliche Führung liegt vor. Der erste Arbeitstermin hat bereits stattgefunden.

**Zukunft / Potenzial:** kernbotschaften liegen durch Ergebnisse des Akad. Fachzirkels vor, diese müssen jetzt hochschulweit kommuniziert werden.

### 5.1.1 Maßnahme:

Im Sinne eines möglichst transparenten und einheitlichen Führungsverhaltens wird ein Vorschlag für Kernbotschaften zum familienbewussten Führen erarbeitet. Best Practice Beispiele anderer Universitäten/Hochschulen werden eingeholt.

Verantwortlich: Präsidium, Personalrat, GB1, Projektleitung audit, Familienbüro, Personalentwicklung

**Zielgruppe:** alle Hochschulangehörigen

**Umsetzung bis:** Bericht 2

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

#### Umsetzungsschritte Bericht 2:

Präsidiumsbeschluss liegt vor, Terminierung für die Entwicklung der Leitlinien und Diskussion der Ergebnisse steht, erstes Treffen hat bereits stattgefunden

#### Anlage Bericht 2:

- Präsidiumsbeschluss

- Protokoll des ersten Treffens des Fachzirkels zur Entwicklung der Leitlinien

**Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt**

### 5.1.2 Maßnahme:

Der Entwurf wird mit dem Präsidium abgestimmt und im Rahmen der Dezentern/innen-, der Dekan/innenrunde sowie der Runde der ZE-Leitungen weiter diskutiert und ggf. anpasst.

Verantwortlich: Projektleitung audit

**Zielgruppe:** Präsidium, Dekan/innen, Dezentern/innen, Leitungen ZE

**Umsetzung bis:** Bericht 2

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

#### Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Entwurf in Bearbeitung

- Prozess zur Rückkopplung der Ergebnisse mit den Gremien der TU bereits terminiert

**Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt**

**5.1.3 Maßnahme:**

Der final mit dem Präsidium abgestimmte Entwurf wird veröffentlicht.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, Presse und Kommunikation

**Zielgruppe:** *Präsidium, alle Hochschulmitglieder*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Nach Entwicklung der Leitlinien und Freigabe durch die Gremien und das Präsidium wird das Ergebnis hochschulweit veröffentlicht.*

*Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt*

**5.1.4 Maßnahme:**

Die Umsetzung wird stichprobenartig evaluiert.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

**Zielgruppe:** *ausgewählte Bereiche der TU Braunschweig*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*in Planung / Bearbeitung*

*Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt*

**5.2 Ziel:** Die Förderung und Umsetzung eines familienbewussten Führungsverhaltens ist in allen Bereichen der TU Braunschweig als Daueraufgabe etabliert.

**Messkriterium:** *Die Evaluation des Durchdringungsgrads der Fakultäten im Rahmen des QMS zeigt, dass dieser in allen Bereichen der Universität in den letzten drei Jahren erhöht bzw. beibehalten werden konnte.*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Zukunft / Potenzial:** *Daueraufgabe*

**5.2.1 Maßnahme:**

Umsetzungsstand, Herausforderungen und Möglichkeiten der Weiterentwicklung der FgH werden weiterhin und regelmäßig im Rahmen des Jour fixe Gleichstellung und Familie, den GS-Leitungs- und Abteilungsleitungstreffen sowie neuerdings auch im Rahmen der vierteljährlichen PE-Tagungen mit den Führungskräften der Verwaltung besprochen.

Verantwortlich: GB1, Personalentwicklung, Projektleitung audit

**Zielgruppe:** *alle Führungskräfte der nicht wissenschaftlichen Bereiche der Universität*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Regelmäßige Besprechungen finden in jedem Fall im Rahmen des Jour Fixe Gleichstellung und Familie statt. In Kooperation mit der Universität Göttingen wird im Rahmen der "Dialoginitiative geschlechtergerechte Hochschulkultur" eine größere Veranstaltung geplant, in der es u.a. auch um*

*familienfreundliches Führungsverhalten bzw. -handeln gehen wird.*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Der Jour Fixe bzw. die AG Gleichstellung und Familie haben im Berichtszeitraum regelmäßig getagt.*

*Hochschulintern wurden die Ergebnisse der Umfrage "Hand in Hand für Familienfreundlichkeit", als auch die Ergebnisse der Akademischen Fachzirkel "Familienfreundliche Universität" durch die Vizepräsidentin für Lehre und Diversity, Prof. Kauffeld, in allen relevanten Gremien präsentiert und diskutiert. Aktuell arbeiten Führungskräfte aus Wissenschaft und Verwaltung an der Entwicklung von Leitlinien zur familienfreundlichen Führung.*

*Mit der Tagung "Verantwortlich handeln - Kultur wandeln" am 24. Juli 2015 in Göttingen wurde das zweite von drei Handlungsfeldern aufgegriffen, die innerhalb der Dialoginitiative "Geschlechtergerechte Hochschulkultur" beleuchtet werden sollen. Bei der von der Universität Göttingen und der TU Braunschweig konzipierten Veranstaltung diskutierten rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der niedersächsischen Hochschulen und des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur über das Handlungsfeld Führungskultur und Führungsverantwortung. Die wichtigsten Programmpunkte von "Verantwortlich handeln - Kultur wandeln" am 24. Juli 2015:*

- Geschlechter- und Familiengerechtigkeit in der Führung an niedersächsischen Hochschulen*
- Verantwortung für Geschlechter- und Familiengerechtigkeit in der Organisation*
- Geschlechter- und familiengerechtes Handeln der Führungskräfte*

*Die Tagung sollte Anstoß zu einem Kulturwandel geben. Ihre Ergebnisse bilden die Grundlage für Handlungsempfehlungen, die im Rahmen der Dialoginitiative "Geschlechtergerechte Hochschulkultur" erarbeitet werden. TU-Präsident Prof. Hesselbach nahm aktiv am Grußwortpodium teil und die Vizepräsidentin für Lehre und Diversity hat in einem Workshop präsentiert zu "geschlechter- und familiengerechtes Handeln der Führungskräfte". Einleitend präsentierten die Gleichstellungsbeauftragten der Universität Göttingen und der TU Braunschweig eine Umfrage bei Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten.*

**Anlage Bericht 2:**

- Tagungsflyer "verantwortlich handeln - Kultur wandeln"*
- Screenshots Dialoginitiative*
- Handlungsfelder Dialoginitiative geschlechtergerechte Hochschulkultur*
- Präsentation Kauffeld*
- Präsentation Gleichstellungsbeauftragte*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**5.2.2 Maßnahme:**

*Die Einbindung der Fakultäten wird 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 Fachbereichen im Rahmen dieser Runden.*

*Verantwortlich: Projektleitung audit*

**Zielgruppe:** *Dekan/innen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*In den regelmäßig stattfindenden Terminen der AG bzw. Jour Fixe Gleichstellung und Familie sind Vertretungen der Fakultäten eingeladen und vertreten. Besonders in der Studiendekanerrunde wurde das Thema intensiv diskutiert.*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*fortlaufend*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**5.2.3 Maßnahme:**

Darüber hinaus werden gezielte Maßnahmen umgesetzt, mittels derer auch die einzelnen Professor/innen zumindest aber die Leitungen von Drittmittelprojekten erreicht werden können (Informations-Flyer für Führungskräfte, Anschreiben durch Hochschulleitung).

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

**Zielgruppe:** Professor/innen, Leitungen von Drittmittelprojekten

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Dies wird in Folge des Leitlinienprozesses umgesetzt.*

*Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt*

**5.2.4 Maßnahme:**

Bei Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren wird weiterhin auf Kompetenzen im Hinblick auf eine familienbewusste Personalführung und Lehre geachtet und in den Auswahlprozess integriert.

Verantwortlich: Personalabteilung, Referentin für Berufsangelegenheiten, Berufungskommissionen, Institut- und Einrichtungsleitungen, Dekanate, Hochschulleitung

**Zielgruppe:** Neuzuberufende, Nachwuchsführungskräfte

**Umsetzung bis:** fortlaufend

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Möglichkeiten der Umsetzung werden geprüft.*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Möglichkeiten der Umsetzung werden weiterhin geprüft.*

*Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt*

## 6. HF6: Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung

**6.1 Ziel:** Die familiengerechte Hochschule hält gezielte Maßnahmen zur Unterstützung von befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen in Wissenschaft, Verwaltung und Zentralen Einrichtungen vor.

**Messkriterium:** *Es werden entsprechende Maßnahmen angeboten.*

**Status:** *Ziel teilweise erreicht*

**Zukunft / Potenzial:** *Es sollte geprüft werden, ob es möglich ist, das sehr gut angenommene Programm der Promotionsabschlussförderung auch nach Abschluss der Finanzierung aus dem Professorinnen-Programm II weiter zu finanzieren/zu verstetigen.*

### 6.1.1 Maßnahme:

Die besonderen Herausforderungen, die sich für die befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen, werden systematisch herausgearbeitet. Dabei wird zudem nach wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen differenziert. Ebenso wird die Art der Stellenfinanzierung berücksichtigt.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro

**Zielgruppe:** *wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf befristeten Qualifizierungsstellen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*In den relevanten Gremien wurde nach der Ergebnispräsentation der Umfrage "Hand in Hand für Familienfreundlichkeit" auch die besondere Situation der befristet Beschäftigten diskutiert. Die Sensibilisierung für dieses Thema soll auch durch die zu entwickelnden Leitlinien "familienfreundliche Führung" weiter erfolgen, verbunden mit konkreten Handlungsempfehlungen.*

**Stand:** *Maßnahme teilweise umgesetzt*

### 6.1.2 Maßnahme:

Ausgehend von den HRK-Empfehlungen findet die TU Braunschweig einen Umgang mit Mindestvertragslaufzeiten bei Befristungen. Es wird entschieden, ob eine Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren definiert werden soll, sofern keine gravierenden finanziellen Probleme entgegenstehen.

Verantwortlich: Präsidium, Personalrat, GB1, Projektleitung audit

**Zielgruppe:** *wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf befristeten Qualifizierungsstellen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Das Präsidium der TU Braunschweig hat bereits im Jahr 2013 beschlossen, befristete Arbeitsverträge mit möglichst langen Laufzeiten auszustellen. In der Praxis heißt dies, Arbeitsverträge für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel der Qualifikation sollen für einen Zeitraum von zwei Jahren oder länger abgeschlossen werden. Die Laufzeiten der Arbeitsverträge von Beschäftigten auf Drittmittelstellen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich sollen der Gesamtdauer des Projekts entsprechen. Voraussetzung*

*ist natürlich, dass die Mittel zur Finanzierung zur Verfügung stehen. Eine Prüfung, ob sich die neue Befristungspolitik durchgesetzt hat und der Anteil kurzer Befristungen zurückgegangen ist hat bereits stattgefunden, ist aber noch nicht herausgegeben. Ergebnis ist, dass sich die durchschnittliche Vertragslaufzeit verlängert hat.*

**Anlage Bericht 1:**

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*In der Zielvereinbarung zwischen dem MWK und der TU wurde vereinbart, dass Arbeitsverträge möglichst für den Zeitraum von 2 Jahren oder länger abgeschlossen werden sollen.*

**Anlage Bericht 2:**

*Präsidiumsbeschluss 26.06.2013*

*Auszug Zielvereinbarung 2014-2018 zwischen dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) und der Technischen Universität Braunschweig*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**6.1.3 Maßnahme:**

Ebenso thematisiert und kritisch reflektiert wird die weit verbreitete Anwesenheitskultur in der Wissenschaft sowie deren negative Auswirkungen auf die Möglichkeiten, wissenschaftliches Arbeiten und Familie zu vereinbaren. Gleiches gilt für die impliziten und expliziten Erwartungshaltungen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitseinsatz bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, AG Gleichstellung und Familie

**Zielgruppe:** wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*In der "AG Arbeitszeit" wurde das Thema "Anwesenheitskultur" diskutiert. In dem Entwurf der neuen Dienstvereinbarung für den wissenschaftlichen Bereich ist die Möglichkeit des Arbeitens außerhalb der Dienststelle integriert.*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Die Dienstvereinbarung 37 ermöglicht zum einen dezentrales und flexibles Arbeiten, setzt zum anderen aber auch einen allgemein geltenden Rahmen von 6.00 bis 20.00 Uhr fest. Die Anwesenheitskultur ist weiterhin ein Punkt in den Diskussionen zur familienfreundlichen Hochschule.*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

#### 6.1.4 neue

##### **Maßnahme:**

Promotionsabschlussförderung

**Zielgruppe:** wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

**Umsetzung bis:** Bericht 2

##### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

##### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Zum Herbst 2015 ist das Programm zur Promotionsabschlussförderung des Gleichstellungsbüros gestartet.

Ziel ist es, qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, bei denen sich der Abschluss der Promotion aus familiären Gründen oder aus Gründen besonderer Härte verzögert hat, in der letzten Phase der Promotion zu unterstützen.

Zu den familiären Gründen zählen z. B. Schwangerschaft, Erziehungsaufgaben oder Pflege von Angehörigen.

Gründe der besonderen Härte können z. B. Krankheit, unverschuldete Kürzung der Promotionsfinanzierung oder unverschuldete Verzögerung der Forschungstätigkeit sein.

Antragsberechtigt sind Doktorandinnen der TU Braunschweig, die sich in der Endphase ihrer Promotion befinden.

Die Förderdauer beträgt je nach Voraussetzung und persönlicher Situation der Antragstellerin in der Regel 12 Monate. Auf Antrag ist auch eine geringere oder höhere Förderdauer möglich. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Professorinnenprogramms II und ist an die Projektlaufzeit gebunden (Ende 2019).

##### **Anlage Bericht 2:**

Merkblatt Promotionsabschlussförderung

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

#### **6.2 Ziel:** Berufungsverfahren sind gleichstellungs- und familiengerecht ausgestaltet.

**Messkriterium:** Der Berufungsleitfaden wurde in diesem Sinne weiterentwickelt und wird nach Rückmeldung der GBA und der Berufungsbeauftragten auch so umgesetzt.

**Status:** Ziel erreicht

**Zukunft / Potenzial:** Daueraufgabe

## 6.2.1 Maßnahme:

Die Anwendung der Kriterien zur wissenschaftlichen Leistung, wie Publikationen, Drittmittelinwerbung und Internationale Erfahrung, werden im Rahmen der Fortschreibung des Berufungsleitfadens hinsichtlich ihrer Chancenungleichheit stiftenden Wirkungsmöglichkeiten diskutiert. Die Diskussionsergebnisse werden bei der Fortschreibung des Berufungsleitfadens berücksichtigt.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Dekaninnen und Dekane, Referentin für Berufsangelegenheiten

**Zielgruppe:** *Nachwuchswissenschaftler/innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Die Möglichkeit der Berücksichtigung einer geringeren Publikationsdichte über die Elternzeit hinaus bei neuen Berufungsverfahren wird geprüft.*

### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen wird das akademische Alter, sowie Eltern- und Familienzeiten berücksichtigt.*

### **Anlage Bericht 2:**

*Auszug Richtlinie zur Durchführung von Berufungsverfahren 2016*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

## 6.2.2 Maßnahme:

Geklärt wird des Weiteren, ob diese Diskussionsergebnisse in die Landeshochschulkonferenz Niedersachsen (LHK) eingebracht werden.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Referentin für Berufsangelegenheiten

**Zielgruppe:** *andere Hochschulen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*zurzeit nicht geplant*

*Stand: Maßnahme gestrichen*

- 6.3 Ziel:** Es werden weiterhin gezielte Maßnahmen für Väter angeboten.  
**Messkriterium:** *Die bestehenden Maßnahmen wurden fortgeführt und bei Bedarf angepasst.*  
**Status:** *Ziel erreicht*  
**Zukunft / Potenzial:** *Daueraufgabe/integriert in das laufende Programm*

#### **6.3.1 Maßnahme:**

Die bestehenden Maßnahmen werden konsolidiert bzw. weiterentwickelt.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, Personalentwicklung

**Zielgruppe:** Väter

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Väter werden im bisherigen Umfang angesprochen.*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*fortlaufend*

**Stand:** *Maßnahme umgesetzt*

#### **6.3.2 Maßnahme:**

Es wird weiterhin evaluiert, ob Väter besondere Unterstützungsbedarfe haben, die in neue Maßnahmen münden sollten.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, Personalentwicklung

**Zielgruppe:** Väter

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Im Rahmen der Baby-Bag-Übergaben (einzeln im Familienbüro und beim Willkommensgespräch), aber auch in den klassischen Beratungsterminen im Familienbüro werden die Bedarfe der Väter abgefragt und berücksichtigt. Die Veranstaltungen zu Erziehungs- und Pflege Themen im Rahmen der Personalweiterbildung werden auch von Männern bzw. Vätern gut angenommen.*

**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 mit Kindern im betreuungspflichtigen Alter sowie von studierenden Eltern sind konsolidiert und ausgebaut.

**Messkriterium:** Die Angebote zur Unterstützung von Mitarbeiter/innen und Studierenden mit Kindern sind konsolidiert und ausgebaut.

**Status:** Ziel erreicht

**Zukunft / Potenzial:** Daueraufgabe

### 8.1.1 Maßnahme:

Konsolidiert werden:

- 60 Krippenplätze (Träger: Studentenwerk OstNiedersachsen)
- 10 Krippenplätze (Träger: Kita Kinderwerk gGmbH)
- Flexible Kinderbetreuung vor- und nachmittags (Träger: Studentenwerk OstNiedersachsen)
- Schulferienbetreuung Sommer in Kooperation mit dem Studentenwerk OstNiedersachsen
- Schulferienbetreuung Herbst in Kooperation mit der Polizeidirektion Niedersachsen

Verantwortlich: Hochschulleitung, Projektleitung audit, Familienbüro

**Zielgruppe:** Studierende und Mitarbeiter/innen mit Kindern im Vorschulalter bzw. Schulalter

**Umsetzung bis:** Bericht 2

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

Alle in der Maßnahme aufgeführten Angebote wurden in 2014 durchgeführt und sind auch für 2015 in Planung / im Angebot

#### Umsetzungsschritte Bericht 2:

Alle genannten Angebote wurden weiter durchgeführt. Im August 2015 wurde das Belegplatzkontingent in der "Kita Kinder-Werk" um weitere fünf Plätze auf insgesamt 15 Plätze erhöht.

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

### 8.1.2 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob ein Anbau am Kita-Gebäude Konstantin-Uhde-Straße 20 realisierbar ist, um das Kinderbetreuungsangebot um eine dritte Krippengruppe erweitern zu können.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Projektleitung audit, Familienbüro, Studentenwerk OstNiedersachsen

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

**Umsetzung bis:** Bericht 2

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Überprüfung hat stattgefunden: Es wurde in mehreren intensiven Gesprächen mit allen Verantwortlichen der Universität, der Stadt Braunschweig und einem interessierten Träger (Johanniter) erörtert, in welchem Maße ein Ausbau der Betreuung unterstützt und finanziert werden kann, da ein Anbau an die bestehenden Räume zu kostspielig wäre. Die Realisierbarkeit ist

leider nicht gegeben, da die Stadt keinen Bedarf an Betreuungsplätzen mehr in dem Umfang sieht, der in den Planungen (mit Nutzung eines Gebäudes aus dem Altbestand) vorgegeben war.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

kein Eintrag

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**8.1.3 neue**

**Maßnahme:**

Es werden "Lernsamstage" für studierende Eltern angeboten: Kinder von studierenden Eltern ab einem Jahr werden an fünf Lernsamstagen zwischen 8.00 und 12.00 Uhr kostenfrei in der Uni-Kita betreut, während ihre Eltern sich auf Prüfungen oder Seminare etc. vorbereiten können.

**Zielgruppe:** Studierende Eltern

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Es wurden vier der fünf Lernsamstage durchgeführt, für einen Termin lagen keine Anmeldungen vor. Trotz breiter und intensiver Werbung war die Resonanz insgesamt gering. Eine Wiederaufnahme des Angebots kann wegen der guten Kooperation mit dem Studentenwerk OstNiedersachsen zügig erfolgen.

**Anlage Bericht 2:**

Werbe-Postkarte und Werbe-Plakat Lernsamstage

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**8.2 Ziel:** Das Präsidium hat sich zum Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege positioniert und dieses in den Strategieentwicklungsprozess integriert.

**Messkriterium:** Es erfolgte eine entsprechende Positionierung.

**Status:** Ziel teilweise erreicht

**Zukunft / Potenzial:** Die Kommunikation der Leitlinien familienfreundliches Führen bietet eine gute Gelegenheit für das Präsidium, sich entsprechend in einem Vorwort zu positionieren.

**8.2.1 Maßnahme:**

Die Hochschulleitung positioniert sich intern zum Thema Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Pflege als ein wesentliches Element der familiengerechten Hochschule. Dabei stellt sie den Rahmen für die Nutzung des Familienpflegezeitgesetzes als verbindliche Option für Beschäftigte dar.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Hochschulleitung

**Zielgruppe:** Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Als Ergebnis des Strategieprozesses ist unter dem Titel "Ziele Personalgewinnung und Personalentwicklung" u.a. Folgendes festgelegt worden: "Die TU ist auf allen Ebenen konsequent familienfreundlich. Sie unterstützt Frauen und Männer für eine erfolgreiche (wissenschaftliche) Karriere und fördert dabei Geschlechter-Gerechtigkeit." Die Ergebnisse des Strategieprozesses wurden hochschulweit bekannt gemacht. Im Kurzportrait der TU Braunschweig wird ebenfalls darauf hingewiesen, dass familiengerechtes Arbeiten und Studieren an der TU Braunschweig gefördert wird.*

**Anlage Bericht 1:**

Flyer "Unsere Ziele - Unsere Werte", Flyer "Kurzportrait Technische Universität Braunschweig"

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Im Rahmen der Entwicklung von Leitlinien zur familienfreundlichen Führung soll auch das Thema "Angehörigenpflege" mit einfließen.*

*Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt*

**8.2.2 Maßnahme:**

Im Rahmen des Strategieprozesses der Hochschule wird die Frage der Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Pflege bei Maßnahmen zum Umgang mit dem demographischen Wandel thematisiert. Hier besteht eine sinnvolle Schnittstelle der Prozesse.

Verantwortlich: Projektleitung audit

**Zielgruppe:** Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Die Frage wurde im Strategieprozess thematisiert. Ergebnis ist u.a. die Aussage "Die TU ist auf allen Ebenen konsequent familienfreundlich. Sie unterstützt Frauen und Männer für eine erfolgreiche (wissenschaftliche) Karriere und fördert dabei Geschlechter-Gerechtigkeit." (siehe auch 8.2.1.)*

**Anlage Bericht 1:**

Flyer "Unsere Ziele - Unsere Werte"

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

kein Eintrag

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

### 8.2.3 Maßnahme:

Die Hochschulleitung und der Personalrat legen die wesentlichen verbindlichen Eckpunkte der Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in einer Dienstvereinbarung fest. Darin enthalten sind u.a. Regelungen zum Familiennachmittag oder zur Umsetzung des Familienpflegezeitgesetzes.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Personalrat

**Zielgruppe:** Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen

**Umsetzung bis:** Bericht 2

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

*Die Ergebnisse der Umfrage zur familienfreundlichen Hochschule weisen darauf hin, dass das Thema Angehörigenpflege zurzeit noch kein zentrales Thema ist. Im Zusammenhang auch mit den neuen gesetzlichen Regelungen u.a. zur Familienpflegezeit muss nun geprüft werden, wie eine Festlegung von Eckpunkten gestaltet werden könnte.*

#### Umsetzungsschritte Bericht 2:

*Mit den neuen gesetzlichen Regelungen sehen wir zurzeit noch keinen Bedarf an einer Dienstvereinbarung zum Bereich Angehörigenpflege.*

*Die gesetzlichen Neuerungen als auch die Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit ermöglichen auch pflegenden Angehörigen deutlich mehr Flexibilität als zuvor. Eine konkret benannte Ansprechperson in der Personalabteilung steht für alle Fragen zum Thema zur Verfügung.*

**Stand: Maßnahme gestrichen**

**8.3 Ziel:** Die Beschäftigung mit dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte ist befördert und es besteht Sicherheit im Umgang mit dem Thema.

**Messkriterium:** Informationen zum Thema werden bereitgestellt und das Thema wurde in Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung integriert.

**Status:** Ziel erreicht

**Zukunft / Potenzial:** Daueraufgabe

### 8.3.1 Maßnahme:

Als Basisinformation für alle Beteiligten wird eine „Notfallkarte“ erarbeitet, die die ersten wesentlichen Schritte bei einem plötzlichen Pflegefall umfasst. So kann die Handlungssicherheit sowohl für betroffene Beschäftigte, Studierende, Führungskräfte, Lehrende und Verwaltungsbereiche erhöht werden.

Verantwortlich: Familienbüro, Personalentwicklung, Personalabteilung

**Zielgruppe:** Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen

**Umsetzung bis:** Bericht 2

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

*In Zusammenarbeit und Rücksprache mit den involvierten Abteilungen hat das Familienbüro eine Notfallkarte für pflegende Angehörige erstellt, die universitätsweit mit einem Anschreiben des Präsidenten verschickt worden ist.*

#### Anlage Bericht 1:

*Notfallkarte, Anschreiben des Präsidenten*

#### Umsetzungsschritte Bericht 2:

*Die Notfallkarte ist bekannt, wird demnächst überarbeitet und weiter verteilt.*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

### **8.3.2 Maßnahme:**

Die vorhandenen Angebote und rechtlichen Rahmenbedingungen werden zusammengestellt und aufbereitet den Hochschulmitgliedern zugänglich gemacht. Dabei werden zentrale Begriffe ggf. in Form eines Glossars hinterlegt, Ansprechpartner/innen und Stellen für weiterführende Hilfen genannt sowie die internen Ansprechpartner/innen wie Personal und Familienbüro mit ihrem jeweiligen Angebot dargestellt. Auf den Seiten der internen Ansprechpartner/innen erfolgt eine passende Verlinkung.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro in Zusammenarbeit mit Personalentwicklung

**Zielgruppe:** Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen oder Interesse am Thema

**Umsetzung bis:** Bericht 1

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Die in dieser Maßnahme erwähnten Punkte werden bereits durch die Inhalte der Notfallkarte abgedeckt, die auch online abrufbar und somit für alle Beschäftigten zugänglich ist:  
<https://www.tu-braunschweig.de/gleichstellung/angebote/familienbuero/informationen/pflege>*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*kein Eintrag*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

### **8.3.3 Maßnahme:**

Die besonderen Bedingungen und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege werden als Teil des Austausches und der Einarbeitung von Professor/innen und Führungskräften im verwaltungs- und technischen Bereich wiederholt auf die Tagesordnung gesetzt. Des Weiteren wird das Thema in Coaching- und Beratungsangebote für Führungskräfte integriert.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Hochschulleitung, Personalentwicklung,

Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik für Niedersachsen (KHN)

**Zielgruppe:** Führungskräfte

**Umsetzung bis:** Bericht 2

#### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*kein Eintrag*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*in Planung: In Kooperation mit dem Prof.-Programm ein Info-Paket für Neu-Berufene erstellen, in dem das Thema Angehörigenpflege Bestandteil ist*

*Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt*

**8.3.4 Maßnahme:**

Die Personalentwicklung führt die Bildungsangebote zur Pflege thematik fort. Sie überprüft dabei, ob neue Formate wie E-Learning und die anonyme Möglichkeit Fragen zu stellen positive Effekte auf die Resonanz seitens der Beschäftigten nach sich ziehen.

Verantwortlich: Personalentwicklung, Projektleitung audit

**Zielgruppe:** Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigenen

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Mit der Informationsveranstaltung „Beruf und Pflege – ein Spagat?“ am 26.03.2014, 09.00 – 12.30 Uhr, Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung, Inhoffenstraße 7, 38124 Braunschweig Kooperationsveranstaltung mit dem Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung (HZI) (Organisation: Familienbüros HZI/TU Braunschweig) wurde eine weitere Informationsveranstaltung über die Personalweiterbildung zum Thema angeboten.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Vortrag und Austausch zum Thema: „Plötzlich ein Pflegefall in der Familie...-was nun?“ am 8.12.2015 Inhalte:

- Auskunft und Information zu allen Pflegefragen
- Vernetzung und Koordination von Hilfs- und Unterstützungsangeboten
- Initiierung der erforderlichen Maßnahmen
- Wohnortnahe Beratung
- Fragen & Austausch

Studierende mit Pflegeaufgaben können im Diversity-Mentoring-Programm z.B. Unterstützung bei einer besseren Orientierung im Hochschulalltag und im Austausch mit Studierenden mit ähnlichen Erfahrungen bekommen.

Im Rahmen der neu eingeführten Kompetenz- und Entwicklungsgespräche kann die Pflege-Thematik vertraulich angesprochen werden.

**Anlage Bericht 2:**

Programm der Personalentwicklung

Plakat Diversity Mentoring

**Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt**

**8.4 Ziel:** Es bestehen Kooperationen mit Pflegestützpunkten und weiteren externen Partnern im Bereich Pflege.

**Messkriterium:** *Es wurden Kooperationen ausgebaut bzw. geschlossen.*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Zukunft / Potenzial:** *Daueraufgabe*

**8.4.1 Maßnahme:**

Das Familienbüro baut die Kooperationen mit dem Pflegestützpunkt und weiteren externen Partnern im Bereich Pflege aus.

Verantwortlich: Familienbüro

**Zielgruppe:** *Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Die unter Punkt 8.3.4. angegebene Informationsveranstaltung wurde in enger Kooperation mit dem Pflegestützpunkt in Braunschweig und verschiedenen Dienstleistern zum Thema vorbereitet und durchgeführt.*

**Anlage Bericht 1:**

*Flyer Veranstaltung*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*In Kooperation mit dem Braunschweiger Pflegestützpunkt wurde über die Personalweiterbildung am 8.12.2015 ein Vortrag und Austausch zum Thema: „Plötzlich ein Pflegefall in der Familie...-was nun?“ angeboten.*

*Themen waren u.a.:*

- *Auskunft und Information zu allen Pflegefragen*
- *Vernetzung und Koordination von Hilfs- und Unterstützungsangeboten*
- *Initiierung der erforderlichen Maßnahmen*
- *Wohnortnahe Beratung*
- *Fragen & Austausch*

**Anlage Bericht 2:**

*Kopie Ankündigung Vortrag aus dem Programmheft der Personalweiterbildung*

**Stand:** *Maßnahme umgesetzt*

**8.5 Ziel:** Die Bedarfe von Mitarbeiter/innen mit pflegebedürftigen Angehörigen sind bekannt und die Angebote bedarfsgerecht weiter entwickelt.

**Messkriterium:** *Die Bedarfe wurden evaluiert und die Maßnahmen wurden entsprechend bedarfsorientiert weiter entwickelt.*

**Status:** *Ziel teilweise erreicht*

**Kommentar:** *Zurzeit scheint es noch keinen erhöhten Bedarf an einer Ausweitung der Angebote zum Thema "Angehörigenpflege" zu geben. Dies unterstreichen auch die Ergebnisse der Umfrage "Hand in Hand für Familienfreundlichkeit".*

**Zukunft / Potenzial:** *Daueraufgabe*

#### **8.5.1 Maßnahme:**

Interne Akteur/innen entwickeln in einer Arbeitsgruppe und ggf. in der AG Gleichstellung und Familie konkrete Angebote weiter. Die Möglichkeit zum Austausch zum Thema Pflegenden Angehörige bietet der "Runde Tisch zum Thema Pflege".

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, Personalentwicklung, GB1

**Zielgruppe:** *Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

##### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Bisherige Formate wurden angeboten, im kommenden Berichtszeitraum werden neue Formate diskutiert und ggf. umgesetzt.*

##### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Bisher noch keine neuen Formate eingesetzt, bewährtes Veranstaltungsformat weiter fortgesetzt.*

*Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt*

#### **8.5.2 Maßnahme:**

Die Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Pflege wird als wesentlicher Teil in die Befragung zur familiengerechten Hochschule durch TU BSund Familie e.V. integriert.

Verantwortlich: Projektleitung audit, TUBSundFamilie e.V.

**Zielgruppe:** *Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

##### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Das Thema "Pflege von Angehörigen" wurde mit in die Umfrage integriert.*

##### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*kein Eintrag*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**8.5.3 Maßnahme:**

Die Hochschule arbeitet zur Weiterentwicklung mit Partner/innen aus dem wissenschaftlichen / universitären Bereich zusammen. Pflegewissenschaftler/innen könnten bspw. die Chance erhalten eine Studie an der TU Braunschweig durchzuführen. Weitere Optionen werden eruiert. Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, Hochschulleitung

**Zielgruppe:** Studierende und Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen, Kooperationspartner, wissenschaftliche Community

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Der Bedarf an einer Studie o.ä. ist an der TU Braunschweig bisher noch nicht erkennbar. Das Thema steht aber weiterhin auf der Agenda und es wird geprüft, inwiefern eine Weiterentwicklung in den kommenden Jahren ausgestaltet werden kann.

**Stand:** Maßnahme teilweise umgesetzt

**8.5.4 Maßnahme:**

Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen werden ermittelt und gezielt angesprochen. Ihr Bedarf und ihre Erfahrungen werden in die weitere Angebotsgestaltung einbezogen.

Verantwortlich: Projektleitung audit, Familienbüro, Immatrikulationsamt

**Zielgruppe:** Studierende mit zu pflegenden Angehörigen

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Pflegende Studierende wurden durch die Umfrage "Hand in Hand für Familienfreundlichkeit" angesprochen und sind mit Zielgruppe des Diversity-Mentorings, angesiedelt am Gleichstellungsbüro.

**Anlage Bericht 2:**

Flyer Diversity-Mentoring

**Stand:** Maßnahme teilweise umgesetzt