



Technische
Universität
Braunschweig



Leitlinien für familienfreundliches Führen

Präambel

Selbstverständnis

Die TU Braunschweig ist auf allen Ebenen konsequent familienfreundlich. Sie setzt ein gesellschaftspolitisches Zeichen durch eine Führungskultur, in der die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie gewollt ist und unterstützt wird.

Die Leitlinien wurden in einem statusgruppenübergreifenden Fachzirkel unter Einbeziehung aller relevanten Akteurinnen und Akteure konsensual erarbeitet.

Familienbegriff

Unter Familie versteht die TU Braunschweig eheliche und nichteheliche, verschieden- und gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften mit Kind und ohne Kinder, Alleinerziehende sowie weitere Verwandte, für die Verantwortung übernommen wird.



Zielgruppen

Die Leitlinien richten sich an Professoren und Professorinnen sowie an alle Führungskräfte der TU Braunschweig aus Wissenschaft, Technik und Verwaltung. Durch die parallele Verwendung der Begriffe Professorinnen und Professoren sowie Führungskräfte sind die Beziehungen zu Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie Studierenden umfasst. Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angesprochen alle Lehrenden, wissenschaftlich Beschäftigten, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung sowie Auszubildende.

Ziel

Die Leitlinien unterstützen Professorinnen und Professoren sowie Führungskräfte dabei, die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie auf allen Ebenen konsequent umzusetzen. Sie zeigen Möglichkeiten für Führungshandeln auf, um Arbeits- und Studienbedingungen der TU Braunschweig familienfreundlich zu gestalten.

Die Professoren und Professorinnen sowie Führungskräfte sind für die Thematik sensibilisiert und unterstützen alle Angehörigen der TU Braunschweig bei der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Fa-

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle Studierenden werden bei der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie unterstützt. Auch den Professoren und Professorinnen sowie Führungskräften wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht.

Der gemeinschaftliche Umgang aller Angehörigen der TU Braunschweig ist unabhängig von ihrer familiären Situation durch Rücksicht und Respekt geprägt.

milie auf allen Karrierestufen. Sie leben dieses Leitbild selbst vor und nehmen ihre Vorbildfunktion unabhängig von ihrer eigenen Situation wahr.

Die Leitlinien dienen als Orientierung und Anregung für die Entwicklung weiterer bereichsspezifischer Leitlinien. Im Sinne einer gleichstellungsorientierten Familienpolitik an der TU Braunschweig berücksichtigen die Leitlinien gleichermaßen die Bedarfe von Männern, Frauen und Menschen, die sich jenseits der gängigen Geschlechter definieren.

Zusammenarbeit

Die Professorinnen und Professoren sowie Führungskräfte gestalten eine Arbeits- und Studienkultur, die auf allen Ebenen Sensibilität und gegenseitiges Verständnis fördert.

Sie stehen in der Verantwortung, unterschiedliche familiäre Lebenssituationen zu reflektieren, Erwartungen zu erkennen und unter Berücksichtigung von Arbeits- und Studienanforderungen und geltenden Rahmenbedingungen für den Ausgleich der Interessen im Team und unter den Studierenden zu sorgen.

Bei der Gestaltung individueller Modelle berücksichtigen die Führungskräfte die Konsequenzen für das gesamte Team. Entscheidungen über Möglichkeiten und auch Grenzen der individuellen Modelle werden transparent kommuniziert.

Die Zusammenarbeit zwischen allen Angehörigen der TU Braunschweig ist geprägt durch Ansprechbarkeit, Offenheit und Problembewusstsein für bedarfsorientierte und individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie.



Familienfreundliche Karriere- und Studienwege

Planbarkeit und Wiedereinstieg

Die Professoren und Professorinnen sowie Führungskräfte sind offen für alternative Karriere- und Studienwege sowie Lebensentwürfe ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierenden mit Familienaufgaben. Sie gestalten planbare Karrierepfade und Studienbedingungen mit und fördern die Personen individuell. Die Karrierepfade ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie auch für Führungskräfte.

Zur Verbesserung der Planungssicherheit setzen sich Professoren und Professorinnen sowie Führungskräfte dafür ein, unnötig kurzfristige Beschäftigungen zu vermeiden. Der Wiedereinstieg in den Beruf oder das Studium nach familiär bedingten Pausen wird durch die Vorgesetzten unterstützt.





Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden

Familienfreundlichkeit ist ein wichtiges Kriterium für potenzielle Beschäftigte und Studierende bei ihrer Standortwahl. Daher wird bei der Gewinnung exzellenter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Studierender die Familienfreundlichkeit der TU Braunschweig herausgestellt. Bei der Bewertung von sich bewerbenden Personen werden auf allen Karrierestufen auch deren geleistete Familienaufgaben beachtet.

Familienfreundliche Arbeits- und Studienorganisation

Präsenzkultur

Die Professorinnen und Professoren sowie Führungskräfte sind Vorbilder für die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie. Sie hinterfragen ihr eigenes Präsenzverhalten mit Blick auf die Flexibilisierung des Arbeitsortes und leben familienfreundliches Arbeiten durch flexible und/oder reduzierte Arbeitszeiten vor.

Die Professoren und Professorinnen sowie Führungskräfte unterstützen eigenverantwortliches Arbeiten und Studieren ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierenden. Soweit erforderlich, wird Anwesenheit sichergestellt. Für den Informationsfluss und die zuverlässige Kommunikation werden verbindliche Absprachen getroffen.



Dezentrales Arbeiten

Die Professoren und Professorinnen sowie Führungskräfte ermöglichen die unterschiedlichen Formen des dezentralen Arbeitens, z.B. die alternierende Telearbeit und das mobile Arbeiten und selbstverantwortliche Arbeitszeit, um die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie zu fördern.¹ Hierzu werden die Möglichkeiten der Di-

gitalisierung und der Online-Kommunikation ausgeschöpft. Bei der Erarbeitung von bedarfsgerechten Lösungen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ggf. weitere betroffene Kollegen und Kolleginnen einbezogen. Auf akute Bedarfe reagieren die Vorgesetzten schnell und flexibel.

¹ Z. B. Dienstvereinbarungen der TU Braunschweig Nr. 31, 36 und 37.

Teilzeit und Job-Sharing

Professorinnen und Professoren sowie Führungskräfte ermöglichen Teilzeit- und Job Sharing-Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie. Die Gewährung von Elternzeit für Mütter und Väter ist eine Selbstverständlichkeit. Der Aufgabenumfang wird bei

Arbeitszeitreduktion einvernehmlich zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten individuell angepasst. Wo erwünscht und möglich, unterstützen sie Optionen zur Verlängerung von (Ausbildungs-)Verträgen aufgrund der Arbeitszeitreduktion.

Familienfreundliche Arbeitszeit

Auf Wunsch von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die individuelle Planung von Arbeitszeit eine Option zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie sein. Im Rahmen des Arbeitszeitkorridors gestatten Professorinnen und Professoren sowie Führungskräfte ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach Möglichkeit individuel-

le Modelle. Sitzungen, Gremientermine, Besprechungen etc. werden nach Möglichkeit familienfreundlich in Regelbetreuungszeiten gelegt. Die Vorgesetzten wirken darauf hin, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Jahresurlaub ausschöpfen und ihren Erholungsurlaub familienfreundlich planen können.

Familienfreundliches Studium

Professoren und Professorinnen sowie Führungskräfte wirken in ihren Bereichen darauf hin, dass alle Lehrenden im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten bedarfsorientiert familienfreundliche Studienbedingungen und individuelle Studienverlaufplanungen gestalten.

Pflichtveranstaltungen und Prüfungszeiten werden nach Möglichkeit in Regelbetreuungszeiten gelegt. In Pflichtveranstaltungen sollen soweit möglich Kontingenzplätze für Studierende mit Familienverantwortung bereitgehalten werden. Präsenzerwartungen werden an die Bedarfe von Studierenden mit Familienaufgaben angepasst und Regeln zu Anwesenheit und Ausnahmen erstellt. Bei familienbedingten

Ausfällen werden Möglichkeiten gegeben, fehlende Studienzeiten nachzuholen.³ Lehrende können hierzu Optionen digitaler Lehrmethoden nutzen.

In begründeten Fällen werden Alternativen für Studien- und Prüfungsleistungen angeboten, um Studierenden mit Familienaufgaben eine Leistungserbringung in bedarfsgerechter Form, ggf. unter Abweichung von festgelegten zeitlichen Abläufen und Fristen zu ermöglichen.³ Dabei ist stets auf die Wahrung der Chancengleichheit zu achten.

Mit Kind an die Universität

Professorinnen und Professoren sowie Führungskräfte ermöglichen arbeitenden und studierenden Eltern, ihre Kinder in Ausnahmefällen (z.B. Betreuungsengpässe) mit an die Universität zu bringen und vereinbaren Regeln für solche Ausnahmen.

² Zu den geltenden Regelungen siehe die Allgemeine und Besondere Prüfungsordnungen.

³ Im Rahmen der geltenden Regelungen der Allgemeinen Prüfungsordnung Art 9 (13) und ggf. geltenden besonderen Prüfungsordnungen.



Information und Kommunikation

Informationen vermitteln

Den Professoren und Professorinnen sowie Führungskräften sind rechtliche Grundlagen und Angebote der TU Braunschweig zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie bekannt. Sie informieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen und machen zentrale und dezentrale Anlaufstellen wie die Gleichstellungsbeauftragten, das Familienbüro, das Studentenwerk und Studierendenschaften bekannt. Die Studiendekane und Studiendekaninnen übernehmen diese Informationsvermittlung für die Studierenden des betreffenden Studiengangs.

Informationen vernetzen

Professorinnen und Professoren sowie Führungskräfte tauschen sich mit dem Familienbüro über Kritik, Anregungen und Ideen zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie aus. Die Rückmeldungen werden vom Familienbüro gesammelt, evaluiert und bei Bedarf in den entsprechenden Gremien vorgestellt.



Mitwirkende

Diese Leitlinien wurden erarbeitet in einem Akademischen Fachzirkel im Auftrag des Präsidiums unter Einbezug aller Statusgruppen (siehe Beschluss des Präsidiums vom 27.01.2016). Moderator des Akademischen Fachzirkels war Dr. Steffen Stübig. An den Leitlinien haben gearbeitet:

Dominik Bennett

Studierender, Mitglied der Fachschaft Maschinenbau

Karolina Bielak

Referentin der Geschäftsstelle des Präsidiums

Klaus Jürgen Böhm

Vertretung MTV im Senat

Prof. Dr. Wolfram Brenig

Dekan der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik

Dr. Sandra Dittmann

Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung

Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Durner

Prädekan der Fakultät für Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften

Anne-Christin Eggers

Familienbüro

Paula Ehrhardt

Studierende, Mitglied der Fachschaft Elektrotechnik, Wirtschaftsingenieurwesen Elektrotechnik, Informations-Systemtechnik, Physik

Prof. Dr.-Ing. Jens Friedrichs

Dekan der Fakultät für Maschinenbau

David Inker mann

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Konstruktionstechnik

Prof. Dr. Simone Kauffeld

Vizepräsidentin für Lehre und Diversity

Prof. Dr. Katja Koch

Studiendekanin der Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften

Jörg Jaspers

Leiter des Geschäftsbereichs 3 (Gebäudemanagement)

Florian Kirchhoff

Leiter des Geschäftsbereichs 2 (Finanzen)

Anke Meyer

Leiterin der Abteilung 13 (Personalentwicklung)

Prof. Dr. Martin Neef

Dekan der Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften

Ulrike Schneider

Leiterin des Geschäftsbereichs 1 (Personal, Recht und Studium)

Prof. Dr.-Ing. Michael Sinapius

Studiendekan der Fakultät für Maschinenbau

Katrin Stump

Leiterin der Universitätsbibliothek

Prof. Dr. Matthias Tamm

Dekan der Fakultät für Lebenswissenschaften

Prof. Dr. Mark Vollrath

Prodekan der Fakultät für Lebenswissenschaften

Kontakt

Technische Universität Braunschweig
Stabsstelle Gleichstellung
Dr. Sandra Dittmann
Familienbüro
Anne-Christin Eggers, M.A.
Pockelsstr. 14
38106 Braunschweig

✉ familienbuero@tu-braunschweig.de
☎ + 49 531 391-4536

Impressum

V.i.S.d.P.:

Prof. Dr. Simone Kauffeld
Vizepräsidentin für Lehre und Diversity
✉ s.kauffeld@tu-braunschweig.de

Fotos: Daniel Götjen/teach4TU; Denise
Bähre/Familienbüro; Marek Kruszewski;
TU Braunschweig/Presse und Kommunikation

Gestaltung: Daniel Götjen/teach4TU

Stand: Oktober 2016

Auflage: 2.500 Stück