

# Bericht

zum Erhalt des Zertifikats

zum audit familiengerechte hochschule

---

**Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover**

**Auditor/Auditorin:**

Frau Dr. Elisabeth Mantl

**Datum:**

24.06.2015

## Dokumentation der Umsetzungsfortschritte

### **Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in der Umsetzungsstruktur?**

Die Umsetzungsstrukturen wurden auch im 3. Berichtszeitraum beibehalten. Die Prüfung der Umsetzungsschritte lag bei der Projektgruppe "audit familiengerechte hochschule". Hier wurde in regelmäßigen Abständen über die Maßnahmen durch das Gleichstellungsbüro berichtet.

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

Die Stelleninhaberin für den Familienservice war sehr lange schwangerschaftsbedingt ausgefallen und hat im Sommer 2014 die Leibniz Universität verlassen.

Durch den Wechsel bei der Stelle im Familienservice konnten einige Maßnahmen nicht durchgeführt werden bzw. in der Gründlichkeit bearbeitet werden, wie es geplant war.

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

Im letzten Berichtszeitraum ist es gelungen die familienbezogenen Ziele und Maßnahmen der Leibniz Universität bekannt zu machen. Sicherlich gibt es Studierende, die sie nicht kennen, aber die Beschäftigten haben alle davon Kenntnis und nutzen diese Informationen für sich oder sie geben Sie weiter.

Der mehrjährige Prozess zur Entwicklung und Verabschiedung der Führungleitlinien hat insbesondere die Führungskräfte sensibilisiert.

Die konstruktive Zusammenarbeit der Leibniz Universität mit der Stadt Hannover, der Region Hannover, den hannoverschen Hochschulen, den Unternehmen und anderen Behörden und Firmen hat das Image gestärkt und das Dual Career Netzwerk der Initiative Wissenschaft Hannover mit Leben gefüllt.

Die neue Regelung, dass Erstverträge für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mindestens 36 Monate laufen soll, verbessert die familiäre Situation dieser Gruppe deutlich.

## 1. Handlungsfeld 1 – Arbeitszeit

**1.1 Ziel:** Befragung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung durchführen

**Messkriterium:** *Die Befragung wurde durchgeführt und ausgewertet.*

**Status:** *Ziel teilweise erreicht*

### 1.1.1 Maßnahme:

Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine Befragung zu Zufriedenheit und Handlungsbedarfen hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung bzw. der Arbeitsbelastung durchgeführt. (verantwortlich: Gesundheitsmanagement, Gleichstellungsbüro)

**Zielgruppe:** *wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

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

*kein Eintrag*

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

*kein Eintrag*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Aufgrund der Neubesetzung der Stelle „Referent(in) Familienservice konnte diese Maßnahme bisher nicht umgesetzt werden. Die Umsetzung bleibt für das Folgejahr angestrebt.*

#### **Anlage Bericht 3:**

*Die Referentenstelle wurde zum 01.04.2015 neu mit Björn Klages besetzt. Die Umsetzung der Maßnahme gehört nach der Re-Auditierung Konsolidierung zu den ersten Aufgaben des neuen Mitarbeiters.*

**Stand:** *Maßnahme teilweise umgesetzt*

### 1.1.2 Maßnahme:

Die Ergebnisse fließen in die Prozesse des Qualitätsmanagements und in die Weiterbildungsangebote der Führungskräfte ein.

(verantwortlich: Dezernat 1 Organisations- und Personalentwicklung)

**Zielgruppe:** *Beschäftigte in der Verwaltung und im Wissenschaftsbereich*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

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

*kein Eintrag*

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

*kein Eintrag*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Aufgrund der Neubesetzung der Stelle „Referent(in) Familienservice konnte diese Maßnahme bisher nicht umgesetzt werden. Die Umsetzung bleibt für das Folgejahr angestrebt.*

#### **Anlage Bericht 3:**

Um eine erste Orientierung für die Inhalte der Befragung zu bekommen, hat die Leibniz Universität Hannover ein Netzwerktreffen zum Thema "Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung für nichtwissenschaftliche Beschäftigte an Hochschulen und Universitäten" am 26.11.2014 durchgeführt. An dieser Veranstaltung hat unter anderem die Dezernentin für Personal und Recht teilgenommen.

*Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt*

**1.2 Ziel:** Möglichst langfristige Verträge für Promotionsstellen abschließen

**Messkriterium:** Die durchschnittliche Vertragsdauer bei Promotionsstellen konnte im Umsetzungszeitraum der Reauditierung erhöht werden.

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** Der neue Präsident hat im ersten Halbjahr seiner Amtszeit verfügt, dass Erstverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Laufzeit von 36 Monaten haben sollen. Und bei Drittmittelprojekten sollen die Vertragslaufzeiten der Projektlaufzeit entsprechen.

**Zukunft / Potenzial:** Die Umsetzung soll künftig alle zwei Jahre im Gleichstellungsplan abgebildet werden.

**1.2.1 Maßnahme:**

Die Hochschulleitung appelliert an die Institute, bei der Besetzung von Promotionsstellen möglichst langfristige Arbeitsverträge zu vergeben. (verantwortlich: Institutsleitungen)

**Zielgruppe:** Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler

**Umsetzung bis:** Bericht 3

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Die Gleichstellungsbeauftragte und das Familienservicebüro haben diesbezüglich mit dem Personalrat ein erstes Gespräch geführt.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Am 7. Mai 2013 veröffentlichte das Präsidium das A-Rundschreiben "Empfehlungen des Präsidiums zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus".

Darin empfiehlt das Präsidium der Leibniz Universität Hannover folgende Maßnahmen:

1. Verträge sollen in der Regel für zwei Jahre oder die Dauer der Laufzeit des zu Grunde liegenden Drittmittelprojekts geschlossen werden, soweit dies arbeitsrechtlich möglich ist.
2. Die Vorgaben in den Arbeitsverträgen und Tätigkeitsdarstellungen hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere im Hinblick auf die vereinbarte Arbeitszeit und den Umfang des zur eigenen Forschung dienenden Zeitanteils werden eingehalten.
3. Einstellungen mit Teilzeitbeschäftigung erfolgen nach Möglichkeit mindestens mit 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit des vollbeschäftigten Personals.
4. Die Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau werden in die Entwicklungsplanung der Fakultäten mit einbezogen.

Das Präsidium bittet die Fakultäten, die übrigen Organisationseinheiten sowie die Vorgesetzten und Fachvorgesetzten um entsprechende Umsetzung.

**Anlage Bericht 2:**

A-Rundschreiben vom 7. Mai 2013 "Empfehlungen des Präsidiums zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus"

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Seit 2013 haben Promovierende die Möglichkeit eine Promotionsabschlussförderung zu bekommen (Graduiertenakademie)

Darüber hinaus werden Promovierende mit familiären Verpflichtungen ebenfalls mit einer Promotionsabschlussförderung unterstützt.

**Anlage Bericht 3:**

Ausschreibungstext

<http://www.service-fuer-familien.uni-hannover.de/1908.html>

Merkblatt: Promotionsabschlussförderung der Leibniz Universität Hannover, Stand: 01.07.2013

Übersicht der Geförderten

Stand: Maßnahme umgesetzt

**1.3 Ziel:** Flexible und familienfreundliche Gestaltung der Prüfungszeiten weiter verbessern

**Messkriterium:** Die Prüfungszeiten gestalten sich flexibler und familienfreundlicher. Die neuen Regelungen dazu haben als Familienparagraph Eingang in die Prüfungsordnungen gefunden und sind den an Prüfungsverfahren Beteiligten (Studierenden, Prüferinnen und Prüfern) bekannt.

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** Neue Musterprüfungsordnung vom Senat mit sehr flexiblen Regelungen für den Rücktritt von Prüfungen 2014 verabschiedet

**Zukunft / Potenzial:** Monitoring zur Überprüfung, ob die neuen Regelungen ausreichen.

**1.3.1 Maßnahme:**

Ein Familienparagraph wird formuliert, der eine flexiblere Terminierung von Prüfungszeiten aus familiären Gründen ermöglich soll. (verantwortlich: Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung in Zusammenarbeit mit dem Prüfungsamt und den Studiendekaninnen und -dekanen)

**Zielgruppe:** Studierende mit Familie

**Umsetzung bis:** Bericht 3

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

In 2014 wurden neue Musterprüfungsordnungen erstellt. Darin ist kein separater Familienparagraph enthalten. Jedoch sind verschiedene Paragraphen zur Erläuterung flexibler Terminierung von Prüfungszeiten enthalten.

**Anlage Bericht 3:**

Nach §15 der neuen Musterprüfungsordnung ist es nun jedem Studierenden möglich bis kurz vor Beginn einer Prüfung von dieser ohne Angaben von Gründen zurück zu treten. Es ist kein ärztliches Attest erforderlich.

Darüberhinaus werden Fälle des Mutterschutzes und der Elternzeit explizit unter §16 Prüfungsmodalitäten in Härtefällen aufgeführt. Hieraus resultiert die Möglichkeit neue

*Prüfungstermine oder andere Fristen zu erwirken.*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**1.3.2 Maßnahme:**

Die neuen Regelungen werden an die Prüfungsausschüsse und die Studiengangskordinatorinnen und -koordinatoren kommuniziert. Diese werden nach Möglichkeit zur Umsetzung und Weitergabe an die Prüferinnen und Prüfer veranlasst. Die Ombudsperson für gute Lehre wird eingebunden. (verantwortlich: Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung und Dezernat 6)

**Zielgruppe:** Studierende mit Familie

**Umsetzung bis:** Bericht 3

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Die neue Musterprüfungsordnung mit den Regelungen zu flexiblen Prüfungszeiten wurde 2014 in allen studienrelevanten Gremien mit der Vizepräsidentin beraten und abgestimmt.*

**Anlage Bericht 3:**

*Musterprüfungsordnungen von 2014*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**1.4 Ziel:** Studienplatz für Mütter im 1. Semester sichern, die das Studium wegen Schwangerschaft bzw. Entbindung nicht antreten können

**Messkriterium:** Studienanfängerinnen, die im 1. Semester ein Kind bekommen, erhalten eine Studienplatzsicherung für den nächsten regulären Start im betreffenden Studiengang.

**Status:** Ziel nicht erreicht

**Kommentar:** Es ist sehr schwierig dieses Ziel bei jährlich 5.000 Studienanfängern und Studienanfängerinnen umzusetzen. Die LUH hat sich entschieden, dieses Ziel nicht weiter zu verfolgen. Die Anfragen waren bisher auch sehr selten und können an einer Hand abgezählt werden.

**Zukunft / Potenzial:** Das Ziel wird nicht weiter verfolgt.

**1.4.1 Maßnahme:**

In dem geplanten Familienparagrafen soll die Studienplatzsicherung für Studienanfängerinnen, die wegen der Geburt ihres Kindes im 1. Semester ihren Studienplatz nicht antreten können, festgeschrieben werden. (verantwortlich: Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung und Dezernat 6)

**Zielgruppe:** schwangere Studienanfängerinnen

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Diese Maßnahme wird auf das 3. Berichtsjahr verschoben. Der hier genannte Familienparagraf wird erst im Zuge der Maßnahme 1.3.1 erstellt, die für das 3. Berichtsjahr vorgesehen ist. Daher kann die Maßnahme 1.4.1 erst im Zuge der Umsetzung der Maßnahme 1.3.1 realisiert werden.

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Diese Maßnahme wurde im Rahmen der Musterprüfungsordnung diskutiert und beschlossen sie nicht weiterzuverfolgen.

**Stand:** Maßnahme gestrichen

## 2. Handlungsfeld 2 – Arbeitsorganisation

**2.1 Ziel:** Zielkonflikte, die bei der Umsetzung der familiengerechten Hochschule bestehen, aufgreifen, Möglichkeiten der Entschärfung sowie Grenzen des Machbaren identifizieren, Möglichkeiten der Entschärfung auf den Weg bringen bzw. Grenzen des Machbaren offen legen

**Messkriterium:** Zielkonflikte sind bekannt und dokumentiert, Lösungsvorschläge werden erarbeitet und umgesetzt.

**Status:** Ziel teilweise erreicht

**Kommentar:** Mit dieser Zielformulierung wurde die Diskussion um die Zielkonflikte in der Projektgruppe audit familiengerechte hochschule und auf weiteren Ebenen zum Thema gemacht.

**Zukunft / Potenzial:** Dieses Ziel soll auch künftig Thema bei neuen Maßnahmen und Strategien mitgedacht werden.

**2.1.1 Maßnahme:**

Es wird eine grundsätzliche Auseinandersetzung über die im Strategieworkshop identifizierten Zielkonflikte im Themenfeld der Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie initiiert. Als Zielkonflikte mit der Leitidee Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie wurden z. B. benannt:

- a) Arbeitsverdichtung contra familienfreundliche Arbeitszeiten
- b) Bildungsauftrag als Kernaufgabe contra Zusatz- und Serviceaufgabe familiengerechte Hochschule
- c) Straffe Organisation der Studiengänge contra Vereinbarkeit von Studium und Familie (verantwortlich: Gleichstellungsbüro, Dezernat 1, Gesundheitsmanagement, Dezernat 6)

**Zielgruppe:** alle Hochschulangehörigen

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Am 21. Oktober 2013 auf der Sitzung der Projektgruppe "audit familiengerechte hochschule" wurde als Tagesordnungspunkt behandelt: "Auseinandersetzung über Zielkonflikte im Themenfeld der Vereinbarkeit

von Beruf/Studium und Familie".

Zielkonflikte wurden diskutiert und anhand von Beispielen besprochen.

**Anlage Bericht 2:**

Protokoll der Sitzung vom 21.10.2013.

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Auf der Open Space Veranstaltung zu den neuen Führungsleitlinien am 15.06.2014 wurden die Zielkonflikte an den Thementischen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, als auch bei den Gesprächsleitfäden zu den Gesprächen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diskutiert.

**Anlage Bericht 3:**

Dokumentation der Veranstaltung "Die Führungsleitlinien mit leben füllen" 15.05.2015

[http://www.uni-hannover.de/fileadmin/luh/content/dezernat1/fuehrungsleitlinien/dokumentation\\_fll\\_15.05.14\\_fuer\\_web.pdf](http://www.uni-hannover.de/fileadmin/luh/content/dezernat1/fuehrungsleitlinien/dokumentation_fll_15.05.14_fuer_web.pdf)

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**2.1.2 Maßnahme:**

In einem zweiten Schritt werden Machbares und Grenzen identifiziert und dokumentiert. (verantwortlich: Gleichstellungsbüro, Dezernat 1, Gesundheitsmanagement, Dezernat 6)

**Zielgruppe:** alle Hochschulangehörigen

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Eine Dokumentation der diskutierten Beispiele für Zielkonflikte, die Möglichkeiten der Entschärfung aber auch die identifizierten Grenzen des Machbaren wurde von Christina Mundlos erstellt und an die Projektgruppe geschickt. Anschließend wurde das Feedback aus der Projektgruppe in die Dokumentation eingearbeitet.



**Anlage Bericht 2:**

Dokumentation der Zielkonflikte.

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Die erarbeiteten Zielkonflikte werden auch in Bereichen der Personalentwicklung im wieder diskutiert. Zum Beispiel in der Arbeitsgruppe Führungskräfte, in der es um die Angebote zur Qualifizierung von Führungskräften geht oder in der AG Telearbeit.

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**2.1.3 Maßnahme:**

Die Möglichkeiten und die Grenzen der familiengerechten Hochschule werden sowohl den Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Studierenden als auch den Führungskräften transparent gemacht. (verantwortlich: Gleichstellungsbüro, Hauptamtlicher Vizepräsident für Verwaltung und Finanzen)

**Zielgruppe:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte

**Umsetzung bis:** Bericht 3

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Präsentation der familiengerechten hochschule mit Inhalten zu den Zielkonflikten bei der Personalversammlung 2014.

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**2.2 Ziel:** Prinzip einer teambezogenen Gewährleistung von Dienst- und Servicezeiten befördern

**Messkriterium:** Der Zielkonflikt hat sich merklich entschärft, die Verantwortung für die Abdeckung von Dienstzeiten wird von den Teams übernommen.

**Status:** Ziel teilweise erreicht

**Kommentar:** Im Prozess zur Entstehung der Führungsleitlinien (Personal- und Organisationsentwicklung) wurden insbesondere die Teambesprechungen besonders befördert. Themen der Zielkonflikte finden Eingang in die Weiterbildung von Führungskräften.

**Zukunft / Potenzial:** Hier wird künftig bei der Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte drauf geachtet.

### 2.2.1 Maßnahme:

Der Zielkonflikt zwischen der Gewährleistung von Dienst- und Servicezeiten und individuellen Arbeitszeitwünschen wird künftig verstärkt im Rahmen von Teambesprechungen zum Thema gemacht. Hierbei wird verstärkt auf einen Ausgleich zwischen universitären und persönlichen Interessen, aber auch auf einen Ausgleich zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit vermehrten familiären Anforderungen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit aktuell geringeren Anforderungen geachtet. Die Erwartungshaltung der Hochschulleitung hinsichtlich eines gegenseitigen Nehmens und des gegenseitigen Verständnisses werden verstärkt vermittelt. (verantwortlich: Dezernentinnen und Dezernenten, Direktorinnen und Direktoren und Geschäftsleitungen)

**Zielgruppe:** *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

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

*kein Eintrag*

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

*kein Eintrag*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Es ist bekannt, dass in einigen Einrichtungen und Instituten, die unterschiedlichen Bedarfe in Teamsitzungen besprochen werden.*

#### **Anlage Bericht 3:**

*Das sind Erfahrungswerte aus Diskussionen bei unterschiedlichen Gremiensitzungen. Diese sind nicht dokumentiert und können nicht nachgewiesen werden.*

*Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt*

### 2.2.2 Maßnahme:

Die Initiative zur Veränderung der Kultur zur teambezogenen Abdeckung von Dienstzeiten geht von der Runde der Dezernentinnen und Dezernenten aus. (verantwortlich: Dezernentinnen und Dezernenten)

**Zielgruppe:** *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

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

*kein Eintrag*

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

*Die teambezogene Abdeckung von Dienstzeiten wurde auf der Sitzung der Projektgruppe "audit familiengerechte hochschule" am 21. Oktober 2013 diskutiert. Die Gleichstellungsbeauftragte wird das Thema in die Runde der Dezernentinnen und Dezernenten tragen. Da der hauptamtliche Vizepräsident im WS 2013/2014 gewechselt hat, wird diese Maßnahme erst im Sommersemester 2014 umgesetzt.*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Die Diskussion um die teambezogene Abdeckung von Dienstzeiten wurde ausgesetzt.*

*Stand: Maßnahme gestrichen*

### 2.2.3 Maßnahme:

Zur Unterstützung der Ansprache des Anliegens einer stärker teambezogenen Abdeckung von Dienstzeiten wird Material für die Öffentlichkeitsarbeit (Flyer) erarbeitet und an die Führungskräfte verteilt. (verantwortlich: Gleichstellungsbüro und Dezernat 1)

**Zielgruppe:** Führungskräfte

**Umsetzung bis:** Bericht 2

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

#### Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Inhalte für die Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit befinden sich in der Abstimmung.

#### Umsetzungsschritte Bericht 3:

An der Leibniz Universität Hannover gibt es mehr als 200 verschiedene Einrichtungen mit unterschiedlichen Teamstrukturen. Da nicht bekannt ist, welche Einrichtungen sich bereits der teambezogenen Abdeckung von Dienstzeiten widmen und welche nicht, wurde diese Maßnahme gestrichen.

**Stand:** Maßnahme gestrichen

**2.3 Ziel:** Die Umsetzungsstruktur zum audit familiengerechte hochschule fortschreiben und die Qualität der Umsetzungsarbeit sicherstellen

**Messkriterium:** Es konnten rund 70 Prozent der vereinbarten Maßnahmen umgesetzt werden.

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** Knapp 70% der vereinbarten Maßnahmen konnten umgesetzt werden, trotz längerfristigem Personalmangel.

**Zukunft / Potenzial:** Die Leibniz Universität wird die laufenden Maßnahmen forsetzen und über neue jährlich berichten.

### 2.3.1 Maßnahme:

Die Projektstruktur wird fortgeschrieben.

Die Verantwortung für die familiengerechte Hochschule hat das Präsidium. Für die Leitung, Planung, Strukturierung und Kontrolle des Projekts sowie die Berichterstattung ins Präsidium und in die Projektgruppe ist die Gleichstellungsbeauftragte zuständig.

Die Projektgruppe wird weiterhin die Umsetzung der Zielvereinbarungen kontrollieren, neue Bedarfe analysieren und Maßnahmen konkretisieren.

Die Projektgruppe setzt sich aus den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Auditierungsworkshops zusammen und trifft sich jährlich. Die Durchführung und Koordination übernimmt die Fachmitarbeiterin. (verantwortlich: Präsidium, Gleichstellungsbeauftragte, Projektgruppe)

**Zielgruppe:** alle Hochschulangehörigen

**Umsetzung bis:** fortlaufend

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Stelle für die Fachmitarbeiterin wurde verlängert bis zum 31.12.2014. Die Projektgruppe trifft sich jährlich. Das nächste Treffen findet am 15.02.2013 statt.

### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Die Stelle für die Fachmitarbeiterin wurde entfristet ab dem 1.1.2015. Die Projektgruppe trifft sich zwei Mal im Jahr. Das nächste Treffen ist für Ende März geplant.

### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Die Projektgruppe trifft sich jährlich.

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

### **2.3.2 Maßnahme:**

Im Sinne eines Qualitätsmanagements werden Bedarfspassung und Umsetzung der familiengerechten Hochschule regelmäßig evaluiert, etwa im Rahmen der geplanten Evaluation zur Arbeitszufriedenheit und der Evaluation zur Studierendenzufriedenheit. (verantwortlich: Gleichstellungsbüro)

**Zielgruppe:** alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und alle Studierenden

**Umsetzung bis:** fortlaufend

### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Im Juni 2012 wurden eine große Online-Umfrage zu familienfreundlichen Studien- und Prüfungsregelungen durchgeführt, an welcher fast 1400 Studierende teilnahmen. Die Ergebnisse wurden im Handlungsmanual des Best-Practice-Clubs "Familie in der Hochschule" und auf der Homepage veröffentlicht. Weitere Evaluationen folgen im zweiten und dritten Berichtsjahr.

### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Für das dritte Berichtsjahr wird eine Befragung vorbereitet.

### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Studierendenbefragung Quest wurde durchgeführt im Wintersemester 2014/2015 (weitere Daten anhängend in separatem Dokument)

Beispielfrage:

Angebote der Universität zur Vereinbarkeit von Familie und Studium (allg. Frage):

Ich finde zu wenig Angebote: 21%

Angebote sind ausreichend vorhanden: 17%

Brauche ich nicht: 62%..

Mitarbeiterevaluation wird im Folgejahr angestrebt.

### **Anlage Bericht 3:**

Umfrageergebnisse 2015

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

### 3. Handlungsfeld 3 – Arbeitsort

**3.1 Ziel:** Die Möglichkeiten dezentralen Arbeitens in familiären Notfällen bekanntmachen

**Messkriterium:** *Eine schriftliche Regelung zum dezentralen Arbeiten liegt vor und wird angewandt*

**Status:** *Ziel teilweise erreicht*

**Kommentar:** *Die Möglichkeit des dezentralen Arbeitens in familiären Notfällen, z. B. bei Pflege von Angehörigen kann über die Alternierende Telearbeit beantragt und gewährleistet werden. Dafür gibt es eine Dienstvereinbarung. Regelungen, die darüber hinaus das dezentrale Arbeiten z. B. bei kurzfristiger Krankheit eines Kindes, ermöglichen wurden nicht umgesetzt.*

**Zukunft / Potenzial:** *Die Diskussion um einen Home-Office-Day wird in der Arbeitsgruppe Alternierende Telearbeit weitergeführt und nach Lösungen wird gesucht.*

#### 3.1.1 Maßnahme:

Es wird eine Verfahrensbeschreibung zum dezentralen Arbeiten in familiären Notfällen erarbeitet und veröffentlicht. (verantwortlich: Hauptamtlicher Vizepräsident für Verwaltung)

**Zielgruppe:** *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

##### Umsetzungsschritte Bericht 1:

*Es wurde ein Gespräch mit Dezernat 2 geführt. Aufgrund arbeitsrechtlicher Bedenken wird diese Maßnahme gestrichen. Häufig können Beschäftigte in familiären Notfällen dezentral arbeiten. Bei Schwierigkeiten, können sie sich an das Gleichstellungs- oder Familienservicebüro wenden.*

##### Umsetzungsschritte Bericht 2:

*Die Umsetzung der Maßnahme wurde weiterverfolgt. Zurzeit stehen Überlegungen an, ob es für Beschäftigte die Möglichkeit geben kann einen Homeoffice-Day einzurichten. Diese Idee wird derzeit geprüft.*

##### Umsetzungsschritte Bericht 3:

*Es wird zurzeit an einer Dienstvereinbarung zur Nutzung des Home Office im Rahmen der alternierenden Telearbeit gearbeitet.*

**Stand:** *Maßnahme teilweise umgesetzt*

**3.2 Ziel:** Die Möglichkeiten zum E-Learning erweitern und gezielter zur Entschärfung vereinbarkeitsbedingter Zeit- und Ortskonflikte nutzen

**Messkriterium:** *Es gibt mehr Möglichkeiten zum E-Learning für die Studierenden. Diese werden gezielter als bislang zur Entschärfung vereinbarkeitsbedingter Zeit- und Ortskonflikte genutzt.*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Kommentar:** *Es gibt mehr Möglichkeiten zum E-Learning für die Studierenden. Diese werden gezielter als bislang zur Entschärfung vereinbarkeitsbedingter Zeit- und Ortskonflikte genutzt.*

### 3.2.1 Maßnahme:

Das bisherige Angebot an E-Learning-Möglichkeiten wird aufgestockt. (verantwortlich: Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familie*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

*kein Eintrag*

#### Umsetzungsschritte Bericht 2:

*Die E-Learning-Angebote werden kontinuierlich ausgebaut.*

*Wurden 2011 noch 64 Veranstaltungen aufgezeichnet, sind es 2013 bereits im Oktober 101 Veranstaltungen (ca. 1200 einzelne Aufzeichnungen) gewesen. Auch die Nutzung von Stud-IP nimmt jährlich zu.*

#### Anlage Bericht 2:

*Bericht des e-Learning Services vom 31.10.2013*

#### Umsetzungsschritte Bericht 3:

*Auch im letzten Berichtszeitraum wurden die Elearning-Angebote ausgebaut.*

#### Anlage Bericht 3:

*Aktive Stud.IP-Nutzer im WS14/15: 27.500*

*Aktive Veranstaltungen im WS 14/15: 2750*

#### Ergebnisse aus dem Studienqualitätsmonitor 2014:

*54% der Studierenden mit studienbezogenen eLearning-Angeboten der LUH zufrieden (Bundesschnitt: 33%)*

*Ein Beispiel für eLearning Angebote, die der familiengerechten Hochschule (unterstützend) gerecht werden, sind Vorlesungsaufzeichnungen, von denen pro Semester 30-35 Veranstaltungen aufgezeichnet werden (wöchentlich, jede Sitzung bzw. Vorlesung) und gern von Studierenden mit Kind oder in längeren Krankheitsphasen von zu Hause aus genutzt werden.*

*(Siehe Anhang)*

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

### **3.3 Ziel:** Einen Eltern-Kind-Arbeitsplatz einrichten

**Messkriterium:** *Es stehen Räumlichkeiten für den Eltern-Kind-Arbeitsplatz zur Verfügung. Der Eltern-Kind-Arbeitsplatz ist angemessen ausgestattet und es existieren Regelungen für die Nutzung.*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Kommentar:** *Im letzten Jahr hat bereits das Institut für Werkstoffkunde einen Eltern-Kind-Raum eigenständig eingerichtet.*

**Zukunft / Potenzial:** *Es ist davon auszugehen, dass dieser gute Trend sich fortsetzt.*

#### **3.3.1 Maßnahme:**

Die Raumfrage wird geklärt. (Verantwortlich: Gleichstellungsbüro)

**Zielgruppe:** *Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kind*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

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

*In der Projektgruppensitzung am 15.02.2013 wurde erörtert, ob ein Eltern-Kind-Arbeitsplatz gewünscht wird und für sinnvoll erachtet wird. Da ein solcher Raum nicht praktikabel erscheint, gehen die Bestrebungen eher dahin, bestehenden Wickel- und Stillmöglichkeiten zu erheben und diese eventuell auszuweiten.*

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

*Maßnahme bleibt gestrichen.*

##### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Maßnahme wurde wiederbelebt. Im letzten Jahr hat bereits das Institut für Werkstoffkunde einen Eltern-Kind-Raum eigenständig eingerichtet. Es ist davon auszugehen, dass dieser gute Trend sich fortsetzt.*

*Ein weiterer zentraler Raum für den Familienservice, sowie ein Eltern-Kind Raum sind geplant.*

**Stand:** *Maßnahme teilweise umgesetzt*

## 4. Handlungsfeld 4 – Informations- und Kommunikationspolitik

**4.1 Ziel:** Interne Kommunikation und Informationsausstattung zu den familienfreundlichen Angeboten verstetigen

**Messkriterium:** *Befragungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestätigen, dass diese gut über die Angebote informiert sind.*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Kommentar:** *Die interne Kommunikation und der Informationsfluss zu den familienfreundlichen Angeboten ist verstetigt. Die hohe Nachfrage und der steigende Beratungsbedarf von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein deutliches Indiz dafür.*

**Zukunft / Potenzial:** *Bei 25.000 Studierenden und 4.000 Beschäftigten muss an der Informationsverbreitung und Kommunikation ständig gearbeitet werden, um diese hohe Zahl von Menschen zu erreichen.*

### 4.1.1 Maßnahme:

Die im Rahmen der Erstauditierung vereinbarten und umgesetzten Maßnahmen zur internen Kommunikation werden verstetigt, wiederholt und ggf. ergänzt. (verantwortlich: Gleichstellungsbüro und Pressestelle)

**Zielgruppe:** *alle Hochschulangehörigen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

*Die Maßnahmen zur internen Kommunikation (wie z. B. Rundschreiben, Flyer, Newsletter, Homepagetexte etc.) wurden verstetigt. Neu sind die Broschüre vom Familienservice und das Rückkehrschreiben.*

#### Umsetzungsschritte Bericht 2:

*Es sind auch im zweiten Berichtsjahr regelmäßig Maßnahmen zur internen Kommunikation ergriffen worden: mehrere Rundschreiben, zwei Flyer zum Thema Dual Career, Texte für die Homepage und für die Seite des Gleichstellungsbüros. Die Broschüre vom Familienservice ist herausgegeben worden. Es wurde ein Film und ein Handlungsmanual zum Thema "Familienfreundliche Prüfungszeiträume" erstellt.*

#### Anlage Bericht 2:

<http://www.service-fuer-familien.uni-hannover.de/1793.html>

#### Umsetzungsschritte Bericht 3:

*Über die aktuellen Angebote, wie z. B. Ferienbetreuung und Pflegeportal werden die Beschäftigten regelmäßig über Rundschreiben informiert, die Studierenden werden über Flyer informiert und beide Gruppen können sich Informationen von der Website holen.*

<http://www.service-fuer-familien.uni-hannover.de/>

*Neu herausgegeben wurde die Broschüre "Familienservice an der Leibniz Universität Hannover sowie das Booklet: "Chancengleichheit - Familienservice - Diversity". Darüber hinaus wurde auf dem Uni-Sommerfest über die Angebote des Familienservice auf einem Stand informiert und Babysachen mit dem Motto "Mit Kindern Zukunft gestalten" verkauft.*

#### Anlage Bericht 3:



Broschüren, Booklet, Fotos

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

#### 4.1.2 Maßnahme:

Die Seiten des Gleichstellungsbüros mit den Informationen zur familiengerechten Hochschule werden leichter auffindbar gemacht. (verantwortlich: Gleichstellungsbüro)

**Zielgruppe:** alle Hochschulangehörigen

**Umsetzung bis:** Bericht 1

##### Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Pressestelle wurde im März 2012 gebeten, das Gleichstellungsbüro und den Familienservice leichter auffindbar zu machen und besser zu verlinken. Frau Wiese von der Pressestelle beschrieb uns verschiedene Wege, wie man von der Homepage der Leibniz Universität Hannover auf die Seiten des Gleichstellungsbüros und zum Familienservice gelangt. Es ist möglich mit einem einzigen Klick von der Homepage zum Familienservicebüro zu gelangen.

Der Service für Familien wurde im Jahr 2012 zum Familienservicebüro und bekam eine eigene Homepage. Diese ist nach wie vor über das Gleichstellungsbüro verlinkt.

Im Februar 2013 wurde die Pressestelle nochmals kontaktiert und um weitere Verlinkungen des Familienservicebüros über die Homepage der Leibniz Universität Hannover gebeten (zuvor nur über das audit-Logo). Die Pressesprecherin hat mit der Abteilung für Kommunikation und Marketing die Thematik besprochen und die Webredaktion wird die Verlinkung noch weiter verbessern.

##### Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Seitenverlinkung wurde in verbesserter Form beibehalten.

##### Umsetzungsschritte Bericht 3:

Die Seitenverlinkung wurde in verbesserter Form beibehalten

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

#### 4.2 Ziel: Die externe Kommunikation zum Thema familiengerechte Hochschule fortführen

**Messkriterium:** Das Thema wird in der Darstellung der LUH als attraktiver Arbeits- und Studienort genutzt.

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** Das audit-Logo steht auf dem Briefpapier des Präsidiums, in Stellenausschreibungen, auf Flyern und Broschüren. In Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren ist die familiengerechte Hochschule immer ein Thema.

**Zukunft / Potenzial:** Es wird auch künftig eine Aufgabe sein, die LUH als attraktiven Arbeits- und Studienort durch die familiengerechte Angebote darzustellen.

#### **4.2.1 Maßnahme:**

Die im Rahmen der Erstauditierung vereinbarten und umgesetzten Maßnahmen zur externen Kommunikation werden verstetigt. (verantwortlich: Gleichstellungsbüro und Pressestelle)

**Zielgruppe:** *potenzielle Bewerberinnen und Bewerber, Kooperationspartner, Drittmittelgeber etc. Öffentlichkeit*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

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

*Die Maßnahmen zur externen Kommunikation wie z. B. Pressemitteilungen, Homepage, Öffentlichkeitsarbeit auf Tagungen (FidH Mai 2012, Zertifikatsverleihung berufundfamilie gGmbH Juni 2012, FidH November 2012), Berichte in der regionalen Presse etc. wurden verstetigt.*

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

*Maßnahmen zur externen Kommunikation wurden kontinuierlich bearbeitet z.B. in Form von Pressemitteilungen, Homepage, Öffentlichkeitsarbeit auf Tagungen und Netzwerktreffen (Tagung Effektiv! im April 2013, Netzwerktreffen nds. Familienhochschulbüros im April und August 2013, FidH Januar 2013). Im Oktober 2013 wurde ein Interview für den Deutschlandfunk in Göttingen aufgezeichnet.*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Es finden immer wieder Veranstaltungen statt in denen das Thema bearbeitet wird.*

#### **Anlage Bericht 3:**

*Ein Beispiel für so eine Veranstaltung ist die Podiumsdiskussion: Campus, Kinder & Karriere am 06. Mai 2014*

*Link:*

*[http://www.gleichstellungsbuero.uni-hannover.de/fileadmin/institut/pdf/Plakat\\_print\\_neu.pdf](http://www.gleichstellungsbuero.uni-hannover.de/fileadmin/institut/pdf/Plakat_print_neu.pdf)*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

## 5. Handlungsfeld 5 – Führungskompetenz

**5.1 Ziel:** Führungskräfte der Verwaltung und der Zentralen Einrichtungen weiter für die Zielsetzungen der familiengerechten Hochschule sensibilisieren und mit Informationen zum Thema ausstatten

**Messkriterium:** *Die Kernbotschaften der LUH als familiengerechte Hochschule sind den Führungskräften bekannt und dienen als Richtlinien im Führungsverhalten.*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Kommentar:** *Die Führungskräfte in der Verwaltung und in den zentralen Einrichtungen sind für die Zielsetzungen der Vereinbarkeit sensibilisiert. Sie arbeiten alle aktiv mit eigenen Ideen mit und engagieren sich über ihren Bereich hinaus.*

**Zukunft / Potenzial:** *Never change a winning Team. Die gute Zusammenarbeit soll gestärkt und gehalten werden.*

### 5.1.1 Maßnahme:

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in die Broschüre „Gesund führen“ aufgenommen. (verantwortlich: Gesundheitsmanagement)

**Zielgruppe:** *Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

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

*Ein Text für diese Broschüre wurde erstellt. Die Broschüre "Gesund führen" wird vom Dezernat 1 jedoch nicht (mehr) publiziert.*

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

*Maßnahme bleibt gestrichen.*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Die Broschüre wurde nicht erstellt.*

**Stand:** *Maßnahme gestrichen*

### 5.1.2 Maßnahme:

Die neu verabschiedeten Grundsätze zur Zusammenarbeit werden unter Einbeziehung des Themas Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie an die Verwaltungsbereiche kommuniziert. (verantwortlich: Dezernat 1)

**Zielgruppe:** *Führungskräfte in der Verwaltung*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

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

*Das Thema "Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie" wurde 2010/2011 in die Grundsätze zur Zusammenarbeit integriert und wird in Kürze vom Dezernat 1 an die Verwaltungsbereiche kommuniziert.*

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

*Die Grundsätze für Zusammenarbeit und Führung sind 2013 in die Entwicklung von Führungsleitlinien integriert worden. Der Prozess wurde von einer Lenkungsgruppe 2012 gestartet die ersten Ergebnisse wurden im Februar 2014 im Senat vorgestellt.*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*2014 wurden neue Führungsleitlinien verabschiedet.*

*Zitat aus den Führungsleitlinien der Leibniz Universität:*

*"Gute Führung an der Universität fördert die Schöpferkraft wissenschaftlicher Tätigkeit. Sie steigert nicht nur die Lehr- und Lernfähigkeit aller Beteiligten in Forschung, Lehre und Verwaltung, sondern sorgt auch für eine Verbesserung der entsprechenden Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie."*

**Anlage Bericht 3:**

*Führungsleitlinien*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**5.1.3 Maßnahme:**

Das Thema familiengerechte Hochschule wird in die Weiterbildungsveranstaltungen für Führungskräfte integriert. (verantwortlich: Dezernat 1)

**Zielgruppe:** Führungskräfte

**Umsetzung bis:** Bericht 1

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Das Thema wird bei der Innenhausschulung für alle Sachgebietshausleiter im Frühjahr 2013 berücksichtigt.*

*Das Dezernat 1 weist auf das Thema in den Gesprächen mit den Dozenten und Dozentinnen hin. Falls vorhanden, leiten die Dozenten und Dozentinnen ihr Konzeptblatt an das Dezernat 1 weiter.*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Das Thema familiengerechte Hochschule wird in die Weiterbildungsveranstaltungen für Führungskräfte kontinuierlich integriert.*

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Das Thema familiengerechte Hochschule wird in die Weiterbildungsveranstaltungen für Führungskräfte kontinuierlich integriert.*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**5.1.4 Maßnahme:**

Es werden Workshops zum geschlechtsspezifischen Führen für Geschäftsführer durchgeführt. (verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte)

**Zielgruppe:** Geschäftsleitungen

**Umsetzung bis:** Bericht 1

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Am 5.2. wurde ein ganztägiger Workshop vom Familienservicebüro zum geschlechtsspezifischen Führen für die Fakultätengeschäftsführer von Frau Meuselbach und Herrn Hartwig angeboten.*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Ein Workshop "Genderspezifische Führung" wurde von Herrn Dikty vom Transregio 123 und dem Gleichstellungsbüro organisiert. Dies war der Ankündigungstext:*

*"Am Freitag, 31.01.2013, in der Zeit von 09:00h bis 16:00h bietet das Gleichstellungsbüro der Leibniz Universität Hannover in Zusammenarbeit mit dem Sonderforschungsbereich "Transregio 123 - Planare Optronische Systeme" das Seminar zum Thema "Genderspezifische Führung" an. Veranstaltungsort sind die Räumlichkeiten des Gleichstellungsbüro in der Wilhelm-Busch-Str. 4 (nahe Welfenschloss)."*

*Der Workshop musste leider ausfallen und wird in Kürze nachgeholt.*

### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Ein Workshop fand statt am 05.02.2015

Workshop: "Selbstpräsentation und Kommunikation unter Genderaspekten"

### **Anlage Bericht 3:**

Ziel des Workshops war es, die individuellen Selbstpräsentations- und Kommunikationskompetenzen der Promovierenden unter Berücksichtigung von Genderaspekten im Sinne einer optimalen Zusammenarbeit des Teams zu reflektieren und weiterzuentwickeln. (Siehe Anhang)

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

## **5.2 Ziel:** Familienbewusstes Führen in der Verwaltung und den Zentralen Einrichtungen als Führungsaufgabe etablieren

**Messkriterium:** *Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist als Führungsaufgabe institutionell verankert und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestätigen, dass sie von den Führungskräften in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt werden.*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Kommentar:** *Der Prozess der Führungsleitlinien hat allen Führungskräften und auch den Beschäftigten verdeutlicht, dass das Vereinbarkeitsthema Führungsaufgabe ist.*

### **5.2.1 Maßnahme:**

Die in der Erstauditierung vereinbarten Maßnahmen zu diesem Ziel werden fortgeführt. (verantwortlich: Gleichstellungsbüro)

**Zielgruppe:** *Führung*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Die in der Erstauditierung vereinbarten Maßnahmen zu diesem Ziel wurden fortgeführt.*

### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Die in der Erstauditierung vereinbarten Maßnahmen zu diesem Ziel wurden fortgeführt.*

### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Familienbewusstes Führen als Aufgabe der Führungskräfte ist ein kontinuierlicher Prozess und durchdringt die gesamte Universität*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**5.3 Ziel:** Die Fakultäten stärker in die Umsetzung der familiengerechten Hochschule einbinden und mit Informationen zu den Zielsetzungen der familiengerechten Hochschule ausstatten

**Messkriterium:** *Die Fakultäten sind in der Umsetzung aktiv.*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Kommentar:** *Die Fakultäten werden regelmäßig mit Informationen zu den Zielen und Handlungsfelder der familiengerechten Hochschule ausgestattet und informiert. Sowohl über die Dekan und Geschäftsführungen, aber auch die Studiengangskordinatorinnen und Studiengangskordinatoren, etc.*

**Zukunft / Potenzial:** *Diese Zusammenarbeit soll auch künftig wesentlicher Bestandteil des Familienservices sein.*

#### **5.3.1 Maßnahme:**

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in die Strukturgespräche der Fakultäten mit dem Präsidium aufgenommen. (verantwortlich: Präsidium)

**Zielgruppe:** *Dekaninnen und Dekane*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

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

*Im Frühjahr 2012 fanden Gespräche des Präsidiums mit den Fakultäten zur Entwicklungsplanung statt. Dabei mussten die Fakultäten einen Fragenkatalog beantworten, in welchem folgenden Passage enthalten war: "Die fachlich-inhaltliche Entwicklung der Fakultät [...] ist - wo inhaltlich geeignet - jeweils auch unter den Querschnittsaspekten Internationalisierung, Qualitätssicherung, Gleichstellung sowie Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu beleuchten. Die Ausführungen müssen dabei im Einklang mit bereits vorliegenden themenbezogenen Konzepten wie dem Gleichstellungsplan, der Internationalisierungsstrategie etc. stehen."*

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

*Diese Maßnahme wurde weitergeführt.*

##### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Die Maßnahme wird weitergeführt.*

**Stand:** *Maßnahme umgesetzt*

#### **5.3.2 Maßnahme:**

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nutzt ein- bis zweimal im Jahr die Runde der Dekaninnen und Dekane, der Studiendekaninnen und -dekane und der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer zur Vermittlung und Diskussion der generellen Anliegen der familiengerechten Hochschule sowie der fakultätsrelevanten Zielsetzungen. (verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte)

**Zielgruppe:** *Dekaninnen und Dekane, Studiendekaninnen und -dekane, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

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

*Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte informiert regelmäßig auf Dekans- und Studiendekansrunden und Fakultätengeschäftsführersitzungen über die Anliegen der familiengerechten Hochschule.*

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

*Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat am 29.1.14 dem Personalrat zu familienfreundlichen*

Angeboten berichtet. Am 4.3.14 haben die Gleichstellungsbeauftragte und Christina Mundlos auf der Personalversammlung zu dem Thema "Familienfreundliche Angebote" einen Vortrag mit Präsentation gehalten. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist für die nächste Sitzung der Dekanerunde am 7. Mai 2014 angemeldet.

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte informiert die Dekane sowie die Geschäftsführungen der Dekanate regelmäßig über die Angebote im Bereich Familienservice.

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**5.3.3 Maßnahme:**

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten berichten in den Fakultätsräten regelmäßig zu den Themen der familiengerechten Hochschule. (verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte)

**Zielgruppe:** Angehörige des Fakultätsrats

**Umsetzung bis:** fortlaufend

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Im Dezember 2012 wurde vom Familienservicebüro eine Vorlage an den Rat der Gleichstellungsbeauftragten übermittelt mit dem Hinweis zu den Berichten in den Fakultätsräten zu den Themen der familiengerechten Hochschule.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Im Februar 2014 wurde die Vorlage für den Rat der Gleichstellungsbeauftragten aktualisiert und an den Rat weitergeleitet.

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

kein Eintrag

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**5.4 Ziel:** Ein Anreizsystem zur Umsetzung eines familienbewussten Führungsverhaltens etablieren

**Messkriterium:** Es liegen Konzepte zur Ausgestaltung und zur Umsetzung eines Anreizsystems zum familienbewussten Führungsverhalten für die Verwaltung und für die Fakultäten vor.

**Status:** Ziel nicht erreicht

**Kommentar:** Die familiengerechte hochschule und die familienfreundlichen Angebote sind eine selbstverständlichkeit vor allem auch für Führungskräfte geworden. Dieses Ziel wurde nicht weiterverfolgt.

**Zukunft / Potenzial:** Die Führungskräfte sollen auch künftig, den Prozess zur Entwicklung einer familiengerechten hochschule begleiten und daran beteiligt werden.

**5.4.1 Maßnahme:**

Hierzu wird ein Konzept erarbeitet, das die spezifischen Aufgaben von Führungskräften in der Verwaltung berücksichtigt. (verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte und Dezernat 1)

**Zielgruppe:** Präsidium

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Die Projektgruppe "audti familiengerechte hochschule" hat beschlossen, diese Maßnahme nicht umzusetzen, da kein entsprechendes Anreizsystem geschaffen werden kann.

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Die familiengerechte hochschule und die familienfreundlichen Angebote sind eine selbstverständlichkeit vor allem auch für Führungskräfte geworden. Dieses Ziel wurde nicht weiterverfolgt. Ein Anreizsystem wäre nicht förderlich.

**Stand:** Maßnahme gestrichen

**5.5 Ziel:** Familienbewusstes Führen implementieren

**Messkriterium:** Es liegt eine Dokumentation vor, die aktives Handeln von familienbewusstem Führen aufzeigt.

**Status:** Ziel teilweise erreicht

**Kommentar:** Die Dokumentation ist in Arbeit, kann aber leider noch nicht vorgelegt werden

**Zukunft / Potenzial:** Eine Dokumentation für familienbewussten Führen soll auf jeden Fall als Handlungsempfehlungen und Best-Practice-Beispiele herausgegeben werden, um neue Führungskräfte zu unterstützen.

**5.5.1 Maßnahme:**

Es wird eine Internetplattform eingerichtet, die Best-Practice-Beispiele für familienbewusstes Handeln vorstellt. (verantwortlich: Gleichstellungsbüro)

**Zielgruppe:** Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

**Umsetzung bis:** Bericht 1

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Es wurde ein erstes Konzept für die Plattform erstellt. Die Umsetzung wird auf den zweiten Jahresbericht verschoben.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Es wurde eine Best-Practice-Plattform für familienbewusstes Handeln erstellt, die über die Seite des Familienservicebüros eingesehen werden kann. Beschäftigte und Studierende sind dazu aufgerufen, weitere Vorschläge für die Plattform zu unterbreiten.

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Auf den Webseiten des Familienservicebüros wurden Best-Practice-Beispiele für familienbewusstes Handeln eingestellt.

**Anlage Bericht 3:**



LINK: <http://www.service-fuer-familien.uni-hannover.de/best-practice-plattform.html>

Stand: Maßnahme umgesetzt

**5.6 Ziel:** Qualifizierte Frauen gezielt für Tätigkeiten an der Leibniz Universität Hannover werben

**Messkriterium:** Es wurden mehr Führungspositionen mit Frauen besetzt.

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** Hier wird das Instrument der persönlichen Ansprache angewendet. Die Leibniz Universität konnte ihre Ziele erreichen. Beispielsweise 20% W3-Professorinnen bis 2014.

**Zukunft / Potenzial:** Die Leibniz Universität wird auch künftig Frauen für Führungsaufgaben proaktiv ansprechen. Dies hat sie in ihrem Gleichstellungskonzept "Offensive Gender und Diversity 2020" festgeschrieben.

#### 5.6.1 Maßnahme:

Die Selbstverpflichtung der Leibniz Universität Hannover zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Spitzenpositionen und zur Gewinnung qualifizierter weiblicher Führungskräfte (Headhunting) wird umgesetzt. (verantwortlich: Universitätsleitung, Gleichstellungsbeauftragte)

**Zielgruppe:** weibliche Führungskräfte

**Umsetzung bis:** Bericht 3

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

#### Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Leibniz Universität hat die „Proaktive Ansprache von potenziellen Bewerberinnen als Instrument der Talentsuche eingeführt. Die Fakultäten müssen bei dem Freigabeantrag für eine Professur im Präsidium potenzielle Bewerberinnen namentlich benennen und zur Bewerbung auffordern. Darüber hinaus werden Recherchen in Wissenschaftlerinnen-Datenbanken durchgeführt und Imageanzeigen aufgegeben, z.B. in der Zeitschrift INGenie. Darüber hinaus hat die Leibniz Universität ein Berufsordnung 2013 beschlossen, in der auf die Talentsuche und dem Genderbias hingewiesen wird.

#### Umsetzungsschritte Bericht 3:

Die Leibniz Universität Hannover hat sich mit dem Gleichstellungskonzept "Offensive Gender + Diversity 2020" am Professorinnen Programm beteiligt. Darin enthalten sind die Zielquoten für Frauen insgesamt und in Führungspositionen.

Stand: Maßnahme umgesetzt

## 6. Handlungsfeld 6 – Personalentwicklung

**6.1 Ziel:** Das Mitarbeitergespräch für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstetigen

**Messkriterium:** Für das Mitarbeitergespräch mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht ein Gesprächsleitfaden zur Verfügung.

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** Gerade durch die hochschulweite Diskussion um die Führungsleitlinien 2012 - 2014 wurden die Mitarbeitergespräche mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs in den Mittelpunkt gerückt. Allerdings gibt es mehr Gesprächsleitfäden in den unterschiedlichen Fächerkulturen. Darin enthalten sind in der Regel Fragen zur familiären Situation

**Zukunft / Potenzial:** Die künftige Entwicklung wird beobachtet und ist Bestandteil des Projektes der Personalentwicklung "Die

### 6.1.1 Maßnahme:

Für die Durchführung von Mitarbeitergesprächen mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein Gesprächsleitfaden zur Verfügung gestellt. (verantwortlich: Dezernat 1)

**Zielgruppe:** Professorinnen und Professoren bzw. Führungskräfte im wissenschaftlichen Bereich

**Umsetzung bis:** Bericht 2

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

#### Umsetzungsschritte Bericht 2:

Der Leitfaden "Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche" steht inklusive Ergänzungsblatt zur Work-Life-Balance online auf der Homepage der Leibniz Universität.

#### Umsetzungsschritte Bericht 3:

Der Leitfaden "Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche" steht inklusive Ergänzungsblatt zur Work-Life-Balance online auf der Homepage der Leibniz Universität.

Darüber hinaus werden Workshops für Führungskräfte zum Thema Mitarbeitergespräche regelmäßig angeboten. Der letzte am 03.02.2015.

#### Anlage Bericht 3:

Ergänzungsblatt Work-Life-Balance

[https://www.uni-hannover.de/fileadmin/luh/content/dezernat1/mitarbeiter-vorgesetzten-gespr\\_\\_che\\_erg\\_\\_nzugsblatt.pdf](https://www.uni-hannover.de/fileadmin/luh/content/dezernat1/mitarbeiter-vorgesetzten-gespr__che_erg__nzugsblatt.pdf)

Workshopangebot vom 03.02.2015

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

### 6.1.2 Maßnahme:

Die Initiierung zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen im wissenschaftlichen Bereich erfolgt über die Runden der Dekaninnen und Dekane und der Studiendekaninnen und -dekane. (verantwortlich: Dezernat 1, Präsidium, Gleichstellungsbeauftragte)

**Zielgruppe:** *Professorinnen und Professoren bzw. Führungskräfte im wissenschaftlichen Bereich*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

*Das Dezernat 1 wird die Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche im wissenschaftlichen Bereich in den Runden der Dekaninnen und Dekane und der Studiendekaninnen und -dekane im zweiten Berichtsjahr thematisieren.*

#### Umsetzungsschritte Bericht 2:

*Derzeit werden in einem beteiligungsorientierten Prozess Führungsleitlinien für die LUH erstellt, deren Verabschiedung im Senat im April 2014 erfolgen soll. Das Dezernat 1 beschäftigt sich daher aktuell damit, flankierende Maßnahmen zu kreieren und entsprechende Angebote zu schaffen. Dabei wird voraussichtlich auch das MVG einen wesentlichen Stellenwert erfahren. In diesem Zusammenhang wird das Dezernat 1 das Thema MVG erst im dritten Berichtsjahr erledigen können.*

#### Umsetzungsschritte Bericht 3:

*Die Mitarbeitergespräche sind im Rahmen 2014 durchgeführten Abstimmung der Führungsleitlinien erneut thematisiert, diskutiert und weiterentwickelt worden*

#### Anlage Bericht 3:

*Zentrale Veranstaltung war am 15.05.2014*

*die „Abschlussveranstaltung zur Entwicklung der Führungsleitlinien“*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**6.2 Ziel:** Den Leitfaden zur Durchführung von Planungs- und Rückkehrgesprächen bei einer familienbedingten Freistellung bekannt machen

**Messkriterium:** *Der Leitfaden ist bekannt. Die Begleitung familienbedingt freigestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt systematisch durch Planungs- und Rückkehrgespräche.*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Kommentar:** *Ein neuer Leitfaden für die Rückkehrgespräch ist nicht erstellt worden. Es wird kommuniziert den Work-Life-Balance Leitfaden zu nutzen. Für die Gespräche vor den Einrichtungen Broschüren zur Vergütung gestellt: Mutterschutzgesetz, Elterngeld und Elternzeit, Fahrplan für werdende Väter, etc. Darüberhinaus gibt es eine neue Website zum Thema "Schwanger, was nun? Das Gleichstellungsbüro bewirbt die Gespräche.*

**Zukunft / Potenzial:** *Das Thema der Planungs- und Rückkehrgespräche in den Einrichtungen ist auch immer Thema der Beratung im Familienservice und wird darüber kontinuierlich evaluiert. Künftig sollen die Inhalte und Durchführung der Gespräche in die Weiterbildung integriert werden.*

**6.2.1 Maßnahme:**

Dezernat 1 und Gleichstellungsbeauftragte steuern die Kommunikation zu den Planungs- und Rückkehrgesprächen. (verantwortlich: Dezernat 1, Gleichstellungsbeauftragte)

**Zielgruppe:** *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor und während einer familienbedingten Freistellung, Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Für Beschäftigte, die aus der Elternzeit, dem Mutterschutz oder einer anderen längerfristigen familienbedingten Arbeitsfreistellung zurückkehren, wurde ein Willkommen-Schreiben erstellt. Dieses wird alle zwei Monate an diejenigen beschäftigten versendet, die in den letzten zwei Monaten zurückgekehrt sind. Zuerst haben die Beschäftigten, die im Oktober und November 2012 zurückgekehrt sind das Schreiben erhalten. Darin werden verschiedene familienbezogene Angebote vorgestellt und Ansprechpartner/-innen für Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie benannt.*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Das Versenden des Willkommens-Schreiben wurde fortgesetzt.*

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Das Versenden des Willkommens-Schreiben wurde fortgesetzt.*

*Das Versenden von Infomaterial an die Institute und Zentrale Einrichtungen wird regelmäßig durchgeführt*

**Stand:** *Maßnahme umgesetzt*

**6.3 Ziel:** Die Angebote familienbezogener Personalentwicklungsmaßnahmen noch transparenter machen

**Messkriterium:** *Die Angebote sind transparent.*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Kommentar:** *Das Ziel ist erreicht, durch die neuen Flyer, Broschüren, Rundschreiben und der Website. Die Einrichtungen und Führungskräfte der Leibniz Universität kennen die Angebote und geben die Informationen weiter. Da es jährlich ca. 5000 neue Studierende gibt, liegen hier die größten Schwierigkeiten der Informationsweitergabe. Es werden hier mehrmals jährlich die Fachschaften und der Asta informiert.*

**Zukunft / Potenzial:** *Das Ziel bleibt für die Zukunft erhalten.*

### **6.3.1 Maßnahme:**

Die vorhandenen Angebote werden deutlich benannt und aktiv an die verantwortlichen Führungskräfte kommuniziert. (verantwortlich: Dezernat 1 und Gleichstellungsbüro)

**Zielgruppe:** *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung und in den Zentralen Einrichtungen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

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

*Es gibt eine Vielzahl von Angeboten, die aktiv an die verantwortlichen Führungskräfte kommuniziert werden.*

*In Zusammenarbeit mit Dezernat 1 wurde eine Übersicht über alle familienbezogenen Personalentwicklungsmaßnahmen und über alle Kanäle, über die diese Angebote kommuniziert werden, erstellt.*

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

*kein Eintrag*

#### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Familienbezogene Themen sind eine Querschnittsaufgabe der Personalentwicklung geworden.*

#### **Anlage Bericht 3:**

*<http://www.service-fuer-familien.uni-hannover.de/>*

*<http://www.uni-hannover.de/de/universitaet/organisation/entwicklung/personalentwicklung/>*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

## **7. Handlungsfeld 7 – Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen**

*In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.*

## 8. Handlungsfeld 8 – Service für Familien

**8.1 Ziel:** Die Unterstützung der Regel- und der flexiblen Kinderbetreuung verstetigen

**Messkriterium:** *Die Unterstützung der Kinderbetreuung ist am Bedarf orientiert. Eine Evaluation hat stattgefunden.*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Kommentar:** *Die angebotene Unterstützung der Regel- und flexiblen Kinderbetreuung wurde verstetigt. Der Bedarf wird regelmäßig gemeinsam in den Gremien mit der Stadt Hannover geprüft.*

**Zukunft / Potenzial:** *Es wird insbesondere bei Neubauten (z.B. in Garbsen) darauf geachtet, welche Möglichkeiten der Kinderbetreuung vorort sind, oder ob neue geschaffen werden müssen.*

### 8.1.1 Maßnahme:

Es werden ausreichend Mittel zur Verstetigung der Angebote bereitgestellt. (verantwortlich: Gleichstellungsbüro)

**Zielgruppe:** *Hochschulangehörige mit Kindern*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

*Es konnten Gelder der Region für die Kita Leibniz Kids eingeworben werden. Zudem haben wir eine Förderung vom Studentenwerk für Kinderbetreuung in Höhe von 10.000 EUR erfolgreich beantragt. Hiervon konnten zusätzliche Nutzungstage der Back-Up-Betreuung für Studierende und der Zuschuss für die Krippe Wuselzwerge für eine ausländische alleinerziehende Studentin finanziert werden.*

*Zudem wurden 4 weitere Belegplätze vom Träger pme Familienservice bei der Krippe Energiezwerge gekauft.*

#### Umsetzungsschritte Bericht 2:

*Bei den Energiezwerge haben wir die Anzahl der Belegplätze auf 5 ausgeweitet. Die Back-Up-Betreuung kann bis zu 80 Tage von GastwissenschaftlerInnen und Gaststudierenden genutzt werden.*

#### Umsetzungsschritte Bericht 3:

*Die Mittel für die verstetigten Einrichtungen und Angebote stehen zur Verfügung.*

#### Anlage Bericht 3:

*Was soll hier belegt werden.*

*Leibniz Kids mit 30 Plätzen*

*Wuselzwerge mit 10 Plätzen*

*Notfallbetreuung täglich 12 Plätze*

*Belegplätze bei den Energiezwerge*

*Darüber hinaus gibt mindestens 10 Elterninitiativen auf dem Campus mit universitärer Unterstützung*

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**8.2 Ziel:** Die Beratung für Studierende mit Familie weiter optimieren

**Messkriterium:** *Die Beratung für Studierende mit Familie erfolgt in enger Kooperation von Studentenwerk und Gleichstellungsbüro. Zwischen beiden findet ein regelmäßiger Austausch statt.*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Kommentar:** *Die Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Hannover ist großartig. Es findet ein ständiger Austausch über Ideen oder neue Maßnahmen statt. Bei Beratungen gibt es gegenseitige Unterstützung.*

**Zukunft / Potenzial:** *Das wird mit Sicherheit so bleiben.*

**8.2.1 Maßnahme:**

Die Zusammenarbeit zwischen Studentenwerk und Gleichstellungsbüro wird in Bezug auf die Beratung der Studierenden mit Familie weiter optimiert. Ansprechpersonen werden transparenter gemacht. (verantwortlich: Gleichstellungsbüro, Studentenwerk)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienverantwortung*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Es wurde für alle Beschäftigten aus dem Gleichstellungsbüro eine Übersicht für die Anfragen von Studierenden zu Familien-Themen erstellt. Hierin sind die Ansprechpartnerinnen vom Studentenwerk benannt. Im Beratungsfall (per Mail, telefonisch oder persönlich) wird gezielt an die Sozialberaterinnen vom Studentenwerk verwiesen. Auch wenn das Familienservicebüro nicht besetzt ist, kann beispielsweise das Sekretariat auf kurzfristige Anfragen eingehen und durch die erstellte Übersicht an die Sozialberaterinnen vom Studentenwerk verweisen.*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Studentenwerk und Familienservicebüro tauschen sich regelmäßig aus. In Beratungen wird an die Sozialberatung vom Studentenwerk verwiesen.*

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Die neue Kindernotfallbetreuung Fluxx von Stadt Hannover und Studentenwerk wird von der Leibniz Universität aktiv beworben.*

**Stand:** *Maßnahme umgesetzt*

- 8.3 Ziel:** Die Themen "Pflege" und "Älter werden" im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie stärker kommunizieren
- Messkriterium:** *Das vorhandene Beratungs- und Veranstaltungsangebot ist bekannt und wird von den Betroffenen genutzt.*
- Status:** *Ziel erreicht*
- Kommentar:** *Das vorhandene Beratungs- und Veranstaltungsangebot, wird vom Gleichstellungsbüro, dem Familienservice, dem Personalrat, der Personalentwicklung, etc. kommuniziert. Es ist gekannt.*
- Zukunft / Potenzial:** *Das Ziel wird weiterverfolgt.*

#### 8.3.1 Maßnahme:

Der Workshop zum Thema "Pflege"/"Älter werden" wird wiederholt. (verantwortlich: Dezernat 1, Gleichstellungsbüro)

**Zielgruppe:** *alle am Thema interessierten und vom Thema betroffenen Hochschulangehörigen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

##### Umsetzungsschritte Bericht 1:

*Die Weiterbildung "Pflege von Angehörigen" wurde am 6.11.2012 wiederholt. Unterstützt wurden wir dabei von einem Pflegeberater des Deutschen Pflegerings.*

##### Umsetzungsschritte Bericht 2:

*Mit Unterstützung des Deutschen Pflegerings wurde die Weiterbildung am 5.2.2014 wiederholt.*

##### Umsetzungsschritte Bericht 3:

*Die Weiterbildung zum Thema "Pflege von Angehörigen" wurde im November 2014 wiederholt.*

**Stand:** *Maßnahme umgesetzt*

#### 8.3.2 Maßnahme:

Es werden regelmäßig Zirkel zum Austausch zu diesem Thema angeboten. (verantwortlich: Gleichstellungsbüro)

**Zielgruppe:** *Hochschulangehörige mit Pflegeaufgaben*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

##### Umsetzungsschritte Bericht 1:

*Zur Zeit wird eine Teilnehmerliste erstellt. Eine studentische Beteiligung ist wünschenswert. Da der AstA im April 2013 neu gewählt wird und bislang keine studentische Beteiligung zusichern konnte, wird diese Maßnahme auf Frühjahr/Sommer 2013 verschoben.*

##### Umsetzungsschritte Bericht 2:

*Der Pflege-Zirkel hat sich erstmalig im September 2013 getroffen. Im März/April 2014 wird das nächste Treffen stattfinden.*

##### Umsetzungsschritte Bericht 3:

*Im März/April hat das letzte Treffen stattgefunden. Das nächste Treffen ist mit der neuen Beraterin aus der Personalabteilung für Juli 2015 geplant.*

**Stand:** *Maßnahme umgesetzt*



### 8.3.3 Maßnahme:

Es wird ein Flyer zu den rechtlichen Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie den Unterstützungsmöglichkeiten an der Leibniz Universität Hannover zusammengestellt.

(verantwortlich: Gleichstellungsbüro)

**Zielgruppe:** Hochschulangehörige mit Pflegeaufgaben

**Umsetzung bis:** Bericht 2

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

kein Eintrag

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

Es gibt bereits eine umfassende Broschüre zum Thema "Pflege", die über die gesetzlichen Regelungen aufklärt: "Ratgeber zur Pflege – Alles, was Sie zur Pflege wissen müssen" vom Bundesministerium für Gesundheit. Diese bestellen wir regelmäßig und legen sie aus. Eine Online-Version befindet sich auf der Homepage. Die speziellen Informationen zum TV-L stehen ebenfalls auf der Homepage und als Ansprechpartnerin für arbeitsrechtliche Fragen zum Thema "Pflege" ist Frau Bast benannt.

#### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Informationsmaterial zu Pflege wird regelmäßig angefordert und verteilt.

Die Beratung durch Frau Bast zu den Themen der Freistellung ist bekannt und wir in Anspruch genommen.

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

### 8.3.4 Maßnahme:

Es wird geklärt, ob in Kooperation mit einem externen Anbieter (Krankenkasse oder pme Familienservice) eine wöchentliche Sprechstunde zum Thema Pflege angeboten werden kann. (verantwortlich: Gleichstellungsbüro)

**Zielgruppe:** Hochschulangehörige mit Pflegeaufgaben

**Umsetzung bis:** Bericht 1

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

Es wurden Angebote von verschiedenen Anbietern eingeholt und verglichen. Zum 1.3.2013 bietet die Leibniz Universität Hannover nun ihren Beschäftigten und Studierenden das Pflege-Portal und die telefonische Pflege-Beratung des Deutschen-Pflegerings an. Beworben wird das Angebot auf der Homepage, über ein Rundschreiben und über eine Pressemitteilung.

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

Die Angebote vom Deutschen Pflegering (Pflege-Hotline und Pflege-Portal) wurden für ein weiteres Jahr eingekauft und können von Studierenden und Beschäftigten auch vom 1.3.2014-28.2.2015 genutzt werden.

#### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Die Angebote vom Deutschen Pflegering (Pflege-Hotline und Pflege-Portal) wurden für ein weiteres Jahr eingekauft und können von Studierenden und Beschäftigten auch vom 1.3.2015-28.2.2016 genutzt werden.

Ein neues Angebot darüber hinaus wurde angefordert.

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

## **9. Handlungsfeld 9 – Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung**

*In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.*