



UNIVERSITÄT
LEIPZIG



VEREINBARKEITS- KONZEPTION

Beschlossen vom Akademischen Senat am 13.11.2018

Inhalt

1. Rahmenbedingungen und Einordnung an der Universität Leipzig	3
1.1. Familie und Familienorientierung	3
1.2. Hochschulstrategische Verankerung	3
1.2.1. Querschnittsaufgaben	5
1.2.2. Zuständigkeiten und Akteur_innen	6
1.2.3. Leitlinien	8
2. Handlungsfelder und Instrumente.....	10
2.1. Studienbedingungen	11
2.2. Arbeitsbedingungen.....	13
2.3. Wissenschaft.....	16
2.4. Infrastruktur	18
2.5. Information und Beratung	21
2.6. Organisation und Vernetzung	23

1. Rahmenbedingungen und Einordnung an der Universität Leipzig

1.1. Familie und Familienorientierung

Durch die Wahrnehmung und Unterstützung der besonderen Anliegen von Studierenden und Mitarbeitenden mit Familienverantwortung geht die Universität Leipzig (UL) in ihrem Selbstverständnis über die klassischen Handlungsfelder von Forschung und Lehre einer Hochschule hinaus. Im Sinne der Dritten Mission werden Studierende und Mitarbeitende mit Familienverantwortung aktiv unterstützt. Dabei wird auch der Vielfalt der familiären Konstellationen und der unterschiedlichen Bedürfnisse in verschiedenen Lebensphasen Rechnung getragen. Die UL versteht als »Familie« alle Lebensgemeinschaften, in denen langfristig soziale Verantwortung füreinander übernommen wird. Als Ort des wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritts verpflichtet sie sich in besonderer Weise der Vereinbarkeit von Studium und Beruf¹ mit Familienaufgaben und etabliert Familienorientierung durchgängig als Querschnittsziel der Organisationsentwicklung. Durch die Entwicklung und Umsetzung zielgruppenspezifischer sowie familien- und lebensphasenbewusster Unterstützungsmaßnahmen werden die vielfältigen Potentiale der Hochschulmitglieder- und angehörigen gefördert und eine möglichst umfassende Vereinbarkeit von Erwerbs- und Fürsorgearbeit gewährleistet. Von 2015–2017 hat sich die UL als einzige sächsische und zweite ostdeutsche Hochschule dem Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft unterzogen und ist 2016 der „Charta der Vielfalt“ beigetreten, um die Grundlage für die Entwicklung hin zu einem diskriminierungsfreien, chancengerechten Wissenschaftsstandort zu schaffen.

1.2. Hochschulstrategische Verankerung

Die UL begreift Familienorientierung als grundlegende Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfähigkeit von Hochschulen im Wissenschaftssystem. Die Ziele und Handlungsfelder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familienaufgaben werden daher auch in den dafür relevanten hochschulpolitischen Strategiepapieren abgebildet.

Grundordnung der UL

Die UL unterstützt die Vereinbarkeit von Familienverantwortung mit den Aufgaben an der Hochschule und setzt sich für Chancengleichheit ein. Das Bekenntnis zur Familienfreundlichkeit ist im § 2 der Grundordnung verankert.

Hochschulentwicklungsplan 2025

Die UL bildet mit ihren strategischen Konzepten zur Förderung von Chancengerechtigkeit, Diversität, Inklusion und Familie eine der Leitlinien des Sächsischen Hochschulentwicklungsplan

¹ Wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal

2025 ab. In der hochschulspezifischen Hochschulentwicklungsplanung ist der Ausbau der Angebote zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium und Beruf ein wichtiges Ziel auf dem Weg zur „Alma Mater Lipsiensis 2025“. Die UL bekennt sich dazu, Karrierehemmnisse durch eine bessere Abstimmung der Anforderungen in Studium, Beruf und Familie abzubauen und in enger Kooperation mit universitären und kommunalen Servicestrukturen und Netzwerken weitere Lösungsansätze für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik zu erarbeiten.

Personalentwicklungskonzept

Zur Förderung der für die Universität tätigen Mitarbeitenden und zur Gewinnung von qualifizierten, exzellenten Personal kommt dem Thema Familienfreundlichkeit auch im Personalentwicklungskonzept eine wichtige Rolle zu.

Gendersensibler Berufungsleitfaden

Der Leitfaden für gendersensible Berufungsverfahren richtet sich an alle Hochschulmitglieder und -angehörige, die aktiv an Berufungsverfahren beteiligt sind und versteht sich als Hilfsmittel, das die ordnungsgemäße Durchführung der Verfahren erleichtern soll. Überdies liefert er wichtige Hinweise zur formalen und inhaltlichen Ausgestaltung. Im Sinne einer Familienorientierung verweist er auf eine Berücksichtigung der individuellen Lebensumstände der Bewerbenden und empfiehlt eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Biographien. So sind beispielsweise Zeiten zu relativieren oder auszugleichen, in denen familienbedingt weniger Zeit für die (wissenschaftliche) Arbeit aufgebracht werden konnte.

Leipzig Tenure Track Programm

Mit dem Leipzig Tenure Track Programm etabliert die UL einen neuen, zusätzlichen Karriereweg für exzellente Nachwuchswissenschaftler_innen zur Unterstützung einer transparenten und planbaren wissenschaftlichen Karriere. In diesem Kontext werden auch die Themen Chancengerechtigkeit sowie Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere verbessert. Mit Stellenantritt wird den teilnehmenden Tenure Track Professor_innen eine verbindliche Perspektive gegeben, die, im Falle der erfolgreich durchlaufenen Tenure-Evaluation zu mehr Standortssicherheit führt und damit den beruflichen Anforderungen neben den familiären Verpflichtungen – und umgekehrt – besser gerecht wird.

Gleichstellungskonzept

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern an der UL auf allen Qualifikations- und Strukturebenen nachhaltig zu fördern, wurde 2018 das Gleichstellungskonzept weiterentwickelt. Das integrierte Gleichstellungskonzept 2025 bindet bisherige Einzelmaßnahmen und strukturelle Veränderungsprozesse konzeptionell in die Hochschulstrategie ein. Auch das Thema Vereinbarkeit wird dabei als zentrales Thema für die Schaffung chancengerechter Strukturen für alle Studierenden und Mitarbeitenden verstanden und durch den Ausbau unterstützender Maßnahmen untermauert.

1.2.1. Querschnittsaufgaben

Die elementaren strategischen Querschnittsziele der UL, die in der Hochschulentwicklungsplanung verankert wurden, sind auch für die vorliegende Vereinbarkeitskonzeption von entscheidender Bedeutung.

Internationalisierung

Willkommenskultur und Internationalität gehören seit jeher zum Selbstverständnis der UL. Um den lebendigen Austausch in globalen Netzwerken zu fördern und neue Impulse und Ideen von außen aufzunehmen, hat sich die UL zum Ziel gesetzt, ihre Internationalisierung weiterhin forciert zu entwickeln. 2013/14 hat sie erfolgreich am Audit „Internationalisierung der Hochschule“, welches durch die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) begleitet wurde, teilgenommen. Der Audit-Prozess diente dazu, den Status Quo der Internationalisierung als Ganzes zu erfassen und die künftige Zielausrichtung im Bereich Internationales zu schärfen. Im Bereich Familienfreundlichkeit sollen den internationalen Gästen bestmögliche Bedingungen und Unterstützung geboten werden. Mit dem Welcome Center hat die UL dafür eine Schnittstelle zwischen allen involvierten Akteur_innen (Instituten, Verwaltung, Behörden der Stadt Leipzig, Kultureinrichtungen) eingerichtet und strebt eine Vernetzung der internationalen Gäste mit deutschen Kolleg_innen sowie ihre Integration in Leipzig an. Dazu bietet das Welcome Centre Veranstaltungen sowie individuelle Sprechstunden vor Ort an und hat mit dem „Netzwerk Welcome Center“ ein Programm initiiert, um Gastwissenschaftler_innen und Universitätsangehörige aus den Fakultäten und der Verwaltung für gemeinsame Aktivitäten zusammenzubringen.

Gleichstellung: Chancengleichheit und Diversität

Die Vielfalt der Hochschulangehörigen wird an der Universität Leipzig als Leistungs- und Innovationspotential begriffen, welches es systematisch zu fördern mit lebensphasenbewussten Maßnahmen zu unterstützen gilt. Als integraler Bestandteil der strategischen Hochschulentwicklung und strukturell auf Leitungsebene verankert, wertschätzt und fördert die UL die Diversität ihrer Angehörigen und bekennt sich zu geltenden Gleichstellungsstandards. Ziel ist ein hochschulweit gelebter Antidiskriminierungsansatz bis hin zum Aufbau eines diversitätsgerechten Serviceangebots, welches die Forschungs-, Studien- und Arbeitsbedingungen übergreifend attraktiv und wettbewerbsfähig gestaltet. Neben der Unterzeichnung der »Charta der Vielfalt« trägt die UL seit Februar 2017 als erste sächsische und zweite ostdeutsche Hochschule das Zertifikat »Vielfalt gestalten« des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft.

Digitalisierung

Der digitale Wandel bietet neue Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Prozessen in der Arbeitswelt und unterstützt so die Teilhabe von Menschen mit Familienverantwortung. Um die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familienaufgaben in allen Bereichen nachhaltig zu ausbauen, strebt die UL an, Möglichkeiten, die sich aus der Digitalisierung ergeben, bei verschiedenen Einzelmaßnahmen zur Studien- und Arbeitsorganisation verstärkt zu berücksichtigen.

1.2.2. Zuständigkeiten und Akteur_innen

Universitätsleitung

Familienfreundlichkeit ist an der UL integraler Bestandteil des Selbstverständnisses und im Geschäftsbereich der Rektorin verortet. Über diese strukturelle Verankerung hinaus wird die Gewährleistung von Chancengleichheit und Familienorientierung von allen Rektoratsmitgliedern als gemeinsame Leitungsaufgabe verstanden. Die UL bekräftigt damit ihr Bewusstsein für ihre gesellschaftliche Verantwortung als Bildungs- und Arbeitsort, an dem die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben gelebt wird und selbstverständlich ist. Das Rektorat bestimmt durch seine Grundsatzentscheidungen und Leitlinien die strategische Ausrichtung der Familienorientierung der Universität.

Gleichstellungsbeauftragte_r

Der_die zentrale Gleichstellungsbeauftragte übernimmt Aufgaben im Rahmen des gesetzlich verankerten Auftrags zur Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter. Er_sie bietet Beratungen für Hochschulmitglieder und -angehörige, u.a. zu Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familienaufgaben an und setzt sich für Chancengleichheit in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren ein. Er_sie hat die Leitung des Gleichstellungsbüros sowie die Projektverantwortung für das Professorinnen-Programm II inne, durch welches die Einrichtung eines Familienservice als gleichstellungsfördernde Maßnahme realisiert werden konnte. Durch die Erarbeitung themenbezogener Konzeptionen sowie Partizipation an internen Gremien und Kommissionen unterstützt er eine nachhaltige Verankerung von Familienorientierung in hochschulstrategischen Steuerungsprozessen. Er_sie vertritt die UL zudem lokal und regional als Mitglied in verschiedenen Gremien, wie dem Kinder- und Familienbeirat der Stadt Leipzig. Auf dezentraler Ebene engagieren sich an der UL in den 14 Fakultäten und zentralen Einrichtungen jeweils mindestens zwei Gleichstellungsbeauftragte, die ehrenamtlich Besetzungsverfahren begleiten und bereichsspezifisch an der Verbesserung von Chancengerechtigkeit und Familienorientierung mitwirken.

Familienservice

Mit dem Familienservice wurde im Gleichstellungsbüro eine zentrale Anlaufstelle eingerichtet, die die Familienfreundlichkeit der Universität Leipzig gezielt weiter fördert. Durch die Bündelung von Informationen und Beratungsangeboten werden Studierende und Mitarbeitende mit Familienverantwortung unterstützt und ein kontinuierlicher Austausch zwischen weiteren beratenden Einrichtungen sowie der Universitätsleitung und familienpolitischen Multiplikator_innen gefördert, um Familienorientierung auch langfristig an der UL zu verankern. Zudem werden Angebote konzipiert und koordiniert, die die Vereinbarkeit von Aufgaben an der Universität mit Familienverantwortung steigern, wie beispielsweise das Kinderferienprogramm oder die Pflegeunterstützung „Eldercare“.

Personalentwicklung

Das Büro für Personalentwicklung übernimmt organisatorische und administrative Aufgaben in der Entwicklung des Hochschulpersonals. Es wird in strategische Prozesse und Entscheidungen eingebunden und fungiert als wichtiger Akteur für eine nachhaltige familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik an der UL. Ferner wird die Beratung und Unterstützung für Doppelkarrierepaare auf Anfrage angeboten.

Fakultäten und Zentrale Einrichtungen | Führungskräfte

Die Fakultäten und Zentralen Einrichtungen tragen Ausbildungs- und Personalverantwortung für einen wesentlichen Teil der Studierenden und Mitarbeitenden und leisten wichtige Beiträge für die Planung und Umsetzung familienrelevanter Themen im Sinne der familien- und lebensphasenbewussten Hochschule.

Führungskräfte sind alle Beschäftigten mit Personal- oder Betreuungsverantwortung. Ihnen kommt als Schnittstelle zwischen den Organisationszielen der Universität und den individuellen Bedarfen der Mitarbeitenden eine Schlüsselrolle zu. Sie sind maßgeblich für die sozialen und strukturell-organisatorischen Rahmenbedingungen und eine gelebte Work-Life-Balance verantwortlich, unter denen Vereinbarkeit von Studium, Forschung und Berufstätigkeit mit Familienverantwortung gelingen kann.

Forschungsverbünde

Die Forschungsverbünde leisten einen wichtigen Beitrag im Bereich Chancengleichheit und Familienorientierung. Zur Bündelung der Gleichstellungsaktivitäten der Graduiertenkollegs, Sonderforschungsbereiche, Schwerpunktprogramme und Forschergruppen plant die UL, eine Schnittstellen-Position bis 2020 zu etablieren. Mit dem Angebot an projektspezifischen und -übergreifenden Chancengleichheitsmaßnahmen sollen nicht nur bedarfsorientierte Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen umgesetzt werden, sondern soll auch ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung der DFG-Förderquote durch Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit als Qualitätsmerkmal geleistet werden.

Akteur_innen im Bereich Studienorganisation

Zur Unterstützung der Studienorganisation an der UL können Studierende mit Familienverantwortung verschiedene Angebote in Anspruch nehmen. An den Fakultäten existieren Studienbüros, die alle dezentralen Aufgaben im Studienmanagement zusammenführen und effektive Services für Studierende und Lehrende anbieten. Sie unterstützen Studierende mit Familienaufgaben bei einer individuellen Studiengestaltung und sind mit der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes betraut.

Unter den Stichpunkten Beratung–Orientierung–Information hält die Zentrale Studienberatung der UL ein breites Angebot rund um das Thema Studium bereit. Während die Zentrale Studienberatung insbesondere zu allgemeinen Fragen der Studienorganisation berät, gibt es an allen Fakultäten und Instituten Studienfachberater_innen als Ansprechpersonen für Fragen zu den einzelnen Studiengängen. Sie unterstützen Studierende mit Familienverantwortung bei Bedarf

bei der Auswahl der Wahlmodule und beraten zu den Besonderheiten des jeweiligen Studienganges (Praktika, mobile Module im Ausland etc.) sowie bei Fragen zu inhaltlichen Aspekten der Staatsprüfungs-, Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) stellt den Studierenden und Mitarbeitenden umfassende Gesundheitsangebote für eine gesunde Arbeits- und Lebenswelt zur Verfügung und unterstützt die Erhaltung und Wiedererlangung von Gesundheit und Wohlbefinden. Bei der Schaffung einer gesunden Work-Life-Balance kommt auch dem Thema Vereinbarkeit eine zentrale Bedeutung durch überschneidende Handlungsfelder (u.a. Arbeitsorganisation und -umfeld, Wiedereingliederung, Stress) zu.

Research Academy Leipzig

Die Research Academy Leipzig (ral) nimmt als Zentrale Einrichtung der Universität Leipzig und in Kooperation mit den Fakultäten sowie Forschungsverbünden und -zentren eine wesentliche Rolle bei der Förderung der Nachwuchswissenschaftler_innen der Universität Leipzig ein. Die Angebote richten sich sowohl an Promovierende in strukturierten Programmen als auch an Individualpromovierende sowie Postdocs. In Zusammenarbeit mit einem externen Träger von Tagemüttern sowie einer Betreuungsagentur werden Mitglieder bei der Vereinbarkeit durch die Vermittlung von Betreuungsplätzen und einer flexiblen Veranstaltungsbetreuung unterstützt.

1.2.3. Leitlinien

Die UL versteht Familienfreundlichkeit und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Aufgaben an der Hochschule mit familiären Verpflichtungen als selbstverständlichen Teil ihrer Universitätskultur und unterstützt Hochschulmitglieder und -angehörige in Forschung, Lehre und wissenschaftsunterstützenden Funktionen durch die Schaffung eines familien- und lebensphasenbewussten Arbeits- und Studiensumfeldes. Die folgenden Leitlinien bilden dabei die Grundlage für den Weg zur familiengerechten Hochschule und den Rahmen für die verschiedenen Maßnahmen in den Handlungsfeldern:



Grafik 1: Leitlinien der Familienfreundlichkeit an der UL

Familien- und lebensphasenbewusste Organisationsentwicklung

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familienaufgaben stellt einen fortwährenden Prozess dar, den es strategisch zu planen und begleiten gilt. Zur Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger strukturwirksamer Programme, hat die UL einen Familienservice als zentrale Koordination und Schnittstelle zu den beteiligten Akteur_innen² eingerichtet. Damit Familienorientierung kontinuierlich zur alltäglichen Praxis in Lehre, Forschung und Verwaltung wird, werden Regelungen wie Richtlinien, Satzungen, Ordnungen, Dienstvereinbarungen und Konzepte initiiert, überprüft und ggf. überarbeitet.

Familien- und lebensphasenbewusste Infrastruktur

Die UL möchte allen Studierenden und Mitarbeitenden eine chancengerechte Teilhabe am universitären Leben gewährleisten. Eine Vielzahl von Maßnahmen³ konnte bereits implementiert werden, mit denen die familienfreundliche Infrastruktur an den verschiedenen Standorten verbessert und ausgebaut werden konnte und Mitarbeitenden sowie Studierenden mit Familienaufgaben den Arbeits- und Studienalltag sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie sowie Pflege nachhaltig erleichtern sollen. Um eine Zugänglichkeit für alle zu gewährleisten, wird die barrierefreie Nutzbarkeit der Universitätsgebäude und zugehöriger Gelände stetig überprüft und weiter ausgebaut.

Familien- und lebensphasenbewusste Kommunikation

Zur Gestaltung einer familien- und lebensphasenbewussten Hochschulkultur fördert die UL die zielgruppenspezifische Ansprache von Informations- und Beratungsmöglichkeiten zu verschiedenen Aspekten der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familienaufgaben. Dabei steht insbesondere die Sensibilisierung der Hochschulmitglieder und -angehörigen in ihren jeweiligen Rollen im Fokus, um eine aufmerksame und lösungsorientierte Atmosphäre zu schaffen und eine transparente und vertrauensbildende Kommunikation zu fördern.

Familien- und lebensphasenbewusste Kooperation

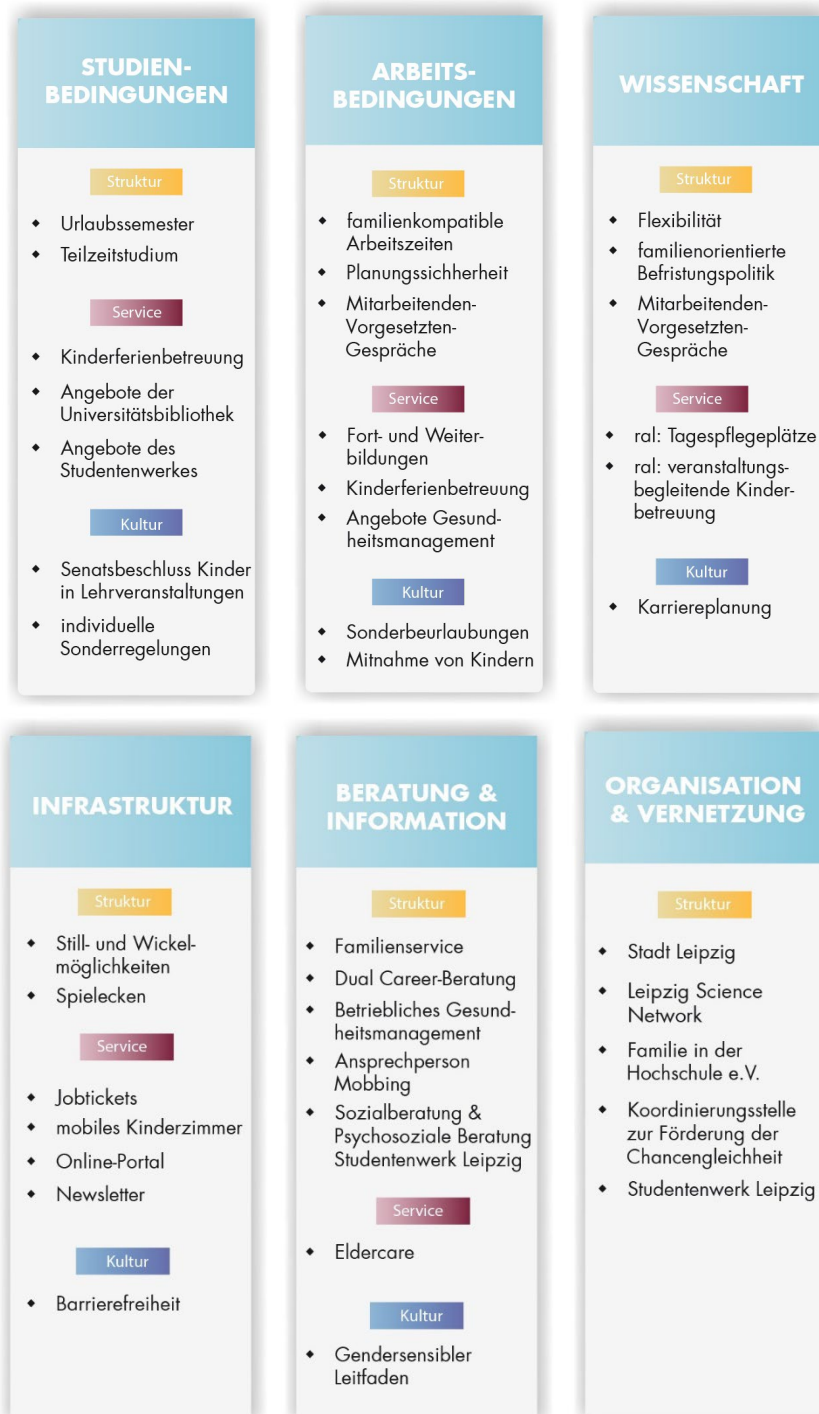
Die UL verfügt über eine Vielzahl von strategischen Partnerschaften und Kooperationen. Zur weiteren Stärkung der familien- und lebensphasenbewussten Hochschulpolitik und zum Austausch von Best Practice-Beispielen wird die Universität den intensiven Austausch auf lokaler, regionaler sowie nationaler Ebene weiter ausbauen. Das Themenfeld Familienorientierung ist zudem ein entscheidendes Bindeglied für die Zusammenarbeit der Stadt Leipzig und der UL. Als Gründungsmitglied des Lokalen Bündnisses Familienstadt Leipzig und Partnerin des städtischen Aktionsplanes für eine kinder- und familienfreundliche Stadt ist die UL auch über die Hochschulgrenzen hinweg im ständigen Austausch mit Netzwerkpartner_innen. So können fortlaufend Impulse für eine weitere Verbesserung der familien- und lebensphasenbewussten Angebote gesetzt sowie für die eigene Arbeit aufgenommen werden.

² vgl. 1.2.3

³ Vgl. 3.4

2. Handlungsfelder und Instrumente

Um der Vielfältigkeit von Familienaufgaben gerecht zu werden, bedarf es verschiedener struktureller, institutioneller und kultureller Maßnahmen. Orientiert an den Leitlinien werden in sechs Handlungsfeldern bereits implementierte personen- und organisationsbezogenen Instrumente beschrieben und neue Maßnahmen und Ziele definiert. Ein Handlungsfeld ist dabei nicht speziell einer Leitlinie zugeordnet, sondern beschreibt Wege zu mehreren Leitlinien. Die Handlungsfelder gliedern sich in die Teilbereiche Struktur — Service — Kultur.



Grafik 2: Übersicht über implementierte Maßnahmen in den Handlungsfeldern

2.1. Studienbedingungen

Das Handlungsfeld »Studienbedingungen« betrachtet die besonderen Bedarfe von Studierenden mit Familienaufgaben. Um die Vereinbarkeit Studium und Fürsorgepflichten zu unterstützen, werden Gestaltungsspielräume in der Studien- und Prüfungsorganisation ermöglicht und bei Bedarf individuelle Lösungswege offeriert, um einen Studienabschluss im Rahmen der Regelstudienzeit zu ermöglichen und Studienabbrüche zu vermeiden.

STRUKTUR

Schwangere Studentinnen können sich ein Semester, Studierende mit Kind bis zu sechs Semester (als Elternzeit) beurlauben lassen. Ein **Urlaubssemester** kann schriftlich im Verlauf der Rückmeldefrist im Studiensekretariat beantragt werden. Studienleistungen können in dieser Zeit trotzdem erbracht werden.

Um der besonderen Verantwortung, die Studierende mit Kind übernehmen, angemessen Rechnung zu tragen, existiert an der UL eine fakultätsübergreifende Ordnung zur Regelung des Teilzeitstudiums. Ein **Teilzeitstudium** kann aufgenommen werden, wenn Gründe wie beispielsweise Schwangerschaft und Mutterschutz, Elternzeit, die Betreuung von Kindern über die Elternzeit hinaus oder die Betreuung/Pflege von nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes vorliegen. Es wird in der Regel für einen Zeitraum von zwei Semestern bewilligt, zusätzliche Verlängerungsanträge können gestellt werden.

Ziele und Maßnahmen

Um Studierende mit besonderen Herausforderungen ein chancengerechtes Studium zu ermöglichen, erarbeitet die UL derzeit eine hochschulweite **Richtlinie zur Gewährung von Nachteilsausgleichen**. Die Regelungen umfassen die Möglichkeit der Modifikation der Art und Weise von Prüfungsleistungen, die Möglichkeit von Sonderstudienplänen, Teilzeitstudien sowie die Möglichkeit von Verlängerungssemestern.

Bei Überschreitung der in der Prüfungsordnung festgelegte Regelstudienzeit um mindestens vier Semester, wird eine **Studiengebühr** von 500 EUR je Semester erhoben. Die Gebühr kann im Einzelfall aufgrund besonderer Härte erlassen. Neben wirtschaftlichen Gründen wird die UL dabei auch Zeiten berücksichtigen, in denen Kinder⁴ bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres bzw. nahe Angehörige aufgrund Pflegebedürftigkeit betreut wurden, höchstens jedoch bis zum Erreichen der doppelten Regelstudienzeit.

SERVICE

In den Sommer- und Winterferien bietet der Familienservice mit dem **FerienCampus** regelmäßig eine verlässliche Betreuung für bis zu 40 Kinder von Studierenden und Mitarbeitenden an.

⁴ Das Gebührenrecht knüpft dazu an das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz an. Kinderbetreuungszeiten können danach berücksichtigt werden für eigene Kinder, Pflegekinder, in den Haushalt aufgenommene Kinder des Ehegatten (Stiefkinder) und in den Haushalt aufgenommene Enkel.

Die professionelle Betreuung wird täglich zwischen 7:30 Uhr und 16:30 Uhr durch pädagogisch versierte und geschulte Betreuer_innen gewährleistet. Das Ferienprogramm ist so konzipiert, dass es nicht nur die Vereinbarkeitsproblematik der Beschäftigten und Studierenden erleichtern, sondern auch dazu beiträgt, bei den Kindern ein Interesse an naturwissenschaftlichen Fächern zu wecken bzw. zu stärken.

Die **Universitätsbibliothek** bietet Studierenden mit Kindern besondere Unterstützungsangebote. So können bis zur Einschulung des Kindes Präsenzbücher aus den Freihandbeständen für bis zu drei Tagen ausgeliehen werden. In der Bibliotheca Albertina steht ein Gruppenarbeitsraum zur Verfügung, der bevorzugt und ohne vorherige Reservierung als Eltern-Kind-Arbeitsraum genutzt werden kann. Die Campus-Bibliothek im Hörsaalgebäude ist 24 Stunden geöffnet, so dass eine flexible Nutzung ermöglicht wird.

Das **Studentenwerk Leipzig** unterstützt Studierende mit Familienverantwortung mit einer Mensa-Kinderkarte. Damit können Kinder von Studierenden der Leipziger Hochschulen ab dem 1. Geburtstag bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres in den Mensen des Studentenwerkes unentgeltlich eine warme Mahlzeit pro Tag und Kind erhalten. Bedürftigen Studierenden, die unverschuldet in eine Notlage geraten sind, kann durch die Vergabe kurzfristiger, zinsloser Darlehen schnell und unbürokratisch geholfen werden. Zudem werden für Kinder von Studierenden verschiedene Betreuungsmöglichkeiten angeboten. Konzeptuell auf unterschiedliche Schwerpunkte ausgerichtet, wird ein breites Betreuungsangebot in vier Einrichtungen gewährleistet.

Ziele und Maßnahmen

Zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Betreuungszeiten prüft die UL, inwieweit Studierende mit Familienverantwortung sich **bevorzugt für Module einschreiben** können.

Studentinnen erhalten mit der Novelle des **Mutterschutzgesetzes** seit dem 1. Januar 2018 für die Zeit der Schwangerschaft, der Zeit direkt nach der Entbindung und für die Stillzeit einen besonderen Schutz ihrer Gesundheit und der ihres Kindes. Die Hochschulen als Ausbildungsorte sind aufgefordert, entsprechende Schutzmaßnahmen zu ergreifen und den Studentinnen zu ermöglichen, das Studium ohne Gefährdung der eigenen Gesundheit oder der des Kindes fortzusetzen. Zudem sollen Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit entgegengewirkt und ggf. ausgeglichen werden. Um die Studentinnen in dieser Zeit bestmöglich zu unterstützen, stellt die UL derzeit ein umfassendes Informationspaket zu Rechten und Pflichten sowie dem Ablauf der Schwangerschaftsmeldung an der UL zusammen.

Zudem soll der Aufbau eines selbstorganisierten Unterstützungsangebotes für die Kurzzeitbetreuung durch ein **peer-Netzwerk** von Studierenden mit Familienverantwortung unterstützt werden. Durch Nutzung der vorhandenen Infrastruktur an Eltern-Kind-Räumen und mobilen Spielekisten können sich Eltern so gegenseitig für Bibliotheksbesuche und Vorlesungsbesuche untereinander aushelfen und vernetzen.

KULTUR

Der Akademische Senat der Universität hat die Empfehlung ausgesprochen, die Anwesenheit von **Kindern in Lehrveranstaltungen** zu ermöglichen. Von Seiten der Eltern und Lehrenden sollten dazu im Vorfeld Absprachen und Vorkehrungen getroffen werden, damit weder die Kinder einer Gefahr ausgesetzt sind, noch die Qualität der Lehrveranstaltung in größerem Maße beeinträchtigt wird.

Die hohe Sensibilität für die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Familienverantwortung vieler Lehrender ermöglicht zudem in vielen Fällen **individuelle Sonderregelungen** zur Erbringung der Studienleistungen.

Ziele und Maßnahmen

Pflichtveranstaltungen, Sprechzeiten, Kolloquien oder andere wichtige Termine im Lehr- und Studienalltag werden nach Möglichkeit während der üblichen Kitaöffnungszeiten terminiert, so dass auch Studierenden mit Familienverantwortung eine (regelmäßige) Teilnahme prinzipiell möglich ist.

Zur Stärkung der universitätsinternen Kommunikation und Förderung des wechselseitigen Austauschs wird der Familienservice bei Bedarf an den **Beratungen der Studienbüros teilnehmen**, um zu aktuellen Themen und neue Angeboten zu informieren und die Rückmeldung und Verbesserungsvorschläge der Fakultäten zum Thema Familienfreundliche Universität entgegenzunehmen und zu diskutieren.

2.2. Arbeitsbedingungen

Das Handlungsfeld »Arbeitsbedingungen« fasst Maßnahmen zusammen, die die UL in ihrer Funktion als Arbeitgeberin zur Ausgestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals einsetzt. Die Universität ist bestrebt, familienorientierte Arbeitsbedingungen weiter auszubauen, die die berufliche Weiterentwicklung und den Wiedereinstieg nach Familienzeiten unterstützen.

STRUKTUR

Die Gestaltung **familienkompatibler Arbeitszeiten** und -bedingungen bedarf einer Sensibilisierung der Führungskräfte für die besonderen Bedarfe von Mitarbeitenden mit Kinder oder Pflegeverantwortung sowie der Etablierung erweiterter Handlungsspielräume zu ihrer Unterstützung. Die Möglichkeiten von Teilzeit und flexibler Arbeitszeit sind dabei ein wichtiges Element für die Bindung von Mitarbeitenden. Zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben werden die bereits geltenden Regelungen weiter bekannt gemacht. Dies betrifft besonders die Möglichkeiten einer zeitlich begrenzten Arbeitszeitreduzierung (Teilzeit) und die Gleitzeitdienstvereinbarung.

Mindestens einmal im Jahr bietet ein **Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gespräch** den Beschäftigten die Möglichkeit, die Themen Arbeitsumfeld, Arbeitsklima, Zusammenarbeit und falls gewünscht, persönlichen Lebenssituation, anzusprechen und Entwicklungsziele abzustecken. Die in diesen Gesprächen zum Ausdruck gebrachte Wertschätzung soll die Mitarbeitenden zudem motivieren, sich mit ihren individuellen Fähigkeiten in den täglichen Arbeitsprozess engagiert einzubringen. Die Gespräche werden durch die Vorgesetzten initiiert, können von den Beschäftigten aber auch auf eigenen Wunsch eingefordert werden.

Da insbesondere Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen oder bestehendem Kinderwunsch im Hinblick auf die Laufzeit ihrer Arbeitsverträge **Planungssicherheit** benötigen, ist die UL bestrebt, Entscheidungen zur Verlängerung oder der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses frühzeitig und verlässlich mitzuteilen.

Ziele und Maßnahmen

Zur Verbesserung der örtlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeitsorganisation - insbesondere mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. zur Aufrechterhaltung der Verbindung zum Beruf während einer Beurlaubung aus familiären Gründen - strebt die UL bis 2020 den Abschluss einer **Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten und Home-Office** an. Insbesondere soll geprüft werden, inwieweit in familiären Notsituationen wie z. B. der Erkrankung eines Kindes kurzfristig mobiles Arbeiten ermöglicht werden kann. Dabei werden die unterschiedlichen Rahmenbedingungen von wissenschaftlichem wie nichtwissenschaftlichem Personal berücksichtigt.

Weiter wird geprüft, inwieweit der Geltungsbereich der **Dienstvereinbarung über die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit ausgeweitet** werden kann und auch für Personen in Teilzeit oder mit verschiedenen Arbeitsorten innerhalb der UL anwendbar wird.

SERVICE

Die UL bietet ein breit gefächertes Angebot an **Fort- und Weiterbildungen** für ihre Mitarbeitenden an. Neben der Vermittlung von Kenntnisse und Fertigkeiten im Rahmen der Tätigkeit können auch Angebote zu den Themen Work-Life-Balance und Stressmanagement in Anspruch genommen werden. Weitere Kurse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden über das Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen offeriert.

Das Kinderferienprogramm **FerienCampus**⁵ unterstützt Mitarbeitende mit Schulkindern dabei, die Lücke zwischen eigenem Urlaubsanspruch und den Schulferien zu schließen.

Mit der neu geschaffenen **Stabsstelle Gesundheitssport und Gesundheitsmanagement** möchte die UL zudem die Eigenverantwortung für eine gesundheitsorientierte Lebensweise, die Stärkung des Gesundheitspotentials und der Gesundheitskompetenz der Studierenden

⁵ Vgl. Seite 11

den und Mitarbeitenden fördern. Hierzu werden spezielle gesundheitsorientierte Angebote entwickelt, u.a. aus den Bereichen Entspannung, Meditation, Krankheitsprophylaxe, Umgang mit psychischer Belastung sowie Work-Life-Balance. Zu den Angeboten gehören auch Familien-Bewegungswochen sowie Eltern-Kind-Kurse.

Ziele und Maßnahmen

In Kooperation zwischen Familienservice, Personalentwicklung und Betrieblichen Gesundheitsmanagement soll eine **Kontakthaltmöglichkeit** für Mitarbeitende in mindestens 6-monatiger Elternzeit realisiert werden. Diese unterstützt die strukturelle Wiedereingliederung durch Beratungen, Information und Begleitung.

Die vorhandenen Angebote sollen bedarfsspezifisch weiter ausgebaut werden. So prüft der Familienservice, inwieweit das **Ferienprogramm künftig erweitert** werden kann. Die Nachfrage bezieht sich dabei beispielsweise auf ein tageweise buchbares Angebot oder ein Programm, ggf. mit einer Spezialisierung auf den MINT-Bereich, für ältere Kinder.

Zudem wird eine bessere **Sichtbarkeit** und schnelle Auffindbarkeit der angebotenen Maßnahmen im Zuge des derzeit umgesetzten Relaunchs der UL-Homepage berücksichtigt.

KULTUR

In Einzelfallregelungen ermöglicht die UL familiär bedingte **Sonderbeurlaubungen**. So werden nach Möglichkeit auch kurzfristige familienbedingte Auszeiten in Absprache mit den Vorgesetzten realisiert, z.B. zur Geburt eines Kindes oder zur Organisation häuslicher Pflege.

In besonderen Situationen, wie einen kurzfristigen, nicht absehbaren Ausfall der Betreuung, soll die **Mitnahme des Kindes an den Arbeitsplatz** ermöglicht werden. Von Seiten der Eltern und Vorgesetzten sind dazu im Vorfeld Absprachen und Vorkehrungen zu treffen, damit weder die Kinder einer Gefahr ausgesetzt sind, noch die Erledigung der Arbeitsaufgaben sowie Kolleg_innen in größerem Maße beeinträchtigt werden.

Ziele und Maßnahmen

Das bereits vereinzelt beispielhaft praktizierte Modell **familienfreundlicher Sitzungszeiten** soll zukünftig gesamtuniversitär verankert werden. Dazu gehört, dass Sitzungen möglichst in der Kernarbeitszeit zwischen 9:00 und 15:00 Uhr geplant und Lehrveranstaltungen in den Abendstunden und an Wochenenden, in denen keine reguläre Kinderbetreuung stattfindet, nach Möglichkeit vermieden werden.

2.3. Wissenschaft

Das Handlungsfeld »Wissenschaft« umfasst die Bestrebungen, die die Vereinbarkeit einer erfolgreichen Forschungstätigkeit und wissenschaftliche Karriere mit der aktiven Übernahme von Familienaufgaben unterstützen.

STRUKTUR

Über den Tarifvertrag der Länder ist wissenschaftlichem Personal eine **flexible Arbeitszeitgestaltung** möglich. So kann der wöchentliche Arbeitszeitkorridor ggf. auf bis zu 48 Stunden ausgeweitet werden, wenn die zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden. Dies ermöglicht eine familien- und lebensphasenbewusste und zudem flexible Ausgestaltung der vertraglich geregelten Arbeitszeit. Zudem kann die individuelle Arbeitszeit in vielen Instituten und Einrichtungen in Rücksprache mit der Führungskraft auf Vertrauensbasis geleistet werden.

Im Sinne einer **familienfreundlichen Personalpolitik** bekennt sich die UL zur Anwendung des erweiterten Befristungsrahmens des § 2 Abs.1 S.4 WissZeitVG. Von dieser Befristungsmöglichkeit kann dann Gebrauch gemacht werden, wenn eine Dreifachbelastung aus eigener Qualifikation, wissenschaftlicher Dienstleistung und Kinderbetreuung bestanden hat und eine Verlängerung zur Erreichung des Qualifizierungsziels notwendig ist. Nach der Verschärfung der Qualifizierungsanforderung und der angemessenen Dauer mit der Novelle des WissZeitVG wird zudem in geeigneten Fällen der Drittmittelbefristung nach § 2 II der Vorzug gegeben.

In allen Qualifizierungsphasen sind regelmäßige **Statusgespräche** zwischen Nachwuchswissenschaftler_innen und ihren Vorgesetzten (bzw. Mentor_innen) ein wichtiges Instrument zur Reflektion der aktuellen Arbeitssituation und möglicher Entwicklungsperspektiven.

Ziele und Maßnahmen

Zur Vermeidung von Ausfällen im Lehrangebot erarbeitet die UL eine Richtlinie für **Vertretungsregelungen für Professorinnen** in Mutterschutz und Elternzeit entsprechend der Beantragung eines Forschungsfreisemesters.

Mit der strukturellen Implementierung von **Tenure-Track-Professuren** als lehrstuhlunabhängige Nachwuchsstellen initiiert die UL einen Reformprozess, der zusätzliche, planbare Karrierewege aufzeigt und schafft entsprechende Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Aufgaben an der Universität mit Familienverantwortung unterstützen. So besteht die Möglichkeit im Rahmen einer Einzelfallentscheidung, das Dienstverhältnis unabhängig von den bereits bestehenden bundes- und landesrechtlichen Regelungen zu Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitarbeit im Falle von Geburt und Adoption eines Kindes im Umfang von max. 1 Jahr pro Kind und insgesamt max. 2 Jahre zu verlängern. Die Entscheidung trifft das Rektorat auf gemeinsamen Vorschlag der/des Institutsleiter_in und der/des Dekan_in.

Für eine bessere Planbarkeit und zur Absicherung der wissenschaftlichen Qualifikation wird angestrebt, Nachwuchswissenschaftler_innen auf Haushaltsstellen **Arbeitsverträge mit einer Mindestdauer** von drei Jahren sowie einem Mindestumfang zu gewährleisten. Bei drittmittelfinanzierten Projekten mit kürzeren Befristungen sollen Fortsetzungsfinanzierungen entweder wiederum aus Drittmitteln oder durch Mittel der Universität realisiert werden.

SERVICE

Für Kinder von Mitgliedern der Research Academy Leipzig und der dort strukturell eingebundenen Forschungsverbünde, stehen **Betreuungsplätze** bei vier Tagesmüttern zur Verfügung, welche eine tägliche Betreuung von 8:00 bis 17:00 Uhr gewährleisten. In Zusammenarbeit mit der Agentur mittagskind UG steht darüber hinaus für die Mitglieder flexible Kinderbetreuung während wissenschaftlicher Veranstaltungen auf Anfrage zur Verfügung.

Der Familienservice unterstützt Institute und Einrichtungen der UL als Serviceangebot bei der Organisation eines **veranstaltungsbegleitenden Kinderbetreuungsangebotes**.

Ziele und Maßnahmen

Für einen ressourcenschonenden und nachhaltigen Einsatz der zweckgebundenen Gleichstellungsmittel, die innerhalb des jeweiligen Forschungsverbunds zur Förderung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit eingesetzt werden müssen, plant die UL, durch das „**Poolen**“ dieser Gelder gemeinsam Maßnahmen zu implementieren und einem größeren Kreis Nachwuchswissenschaftler_innen zugänglich zu machen.

Für Nachwuchswissenschaftler_innen stellt sich beim Antritt von Tagungs-, Informations- und Forschungsreisen oftmals das Problem der Kinderbetreuung. Besonders Alleinerziehende stellt diese Situation vor große Schwierigkeiten. Über einen **Vereinbarkeitsfonds** soll den besonderen Bedarfen von Nachwuchswissenschaftler_innen mit Familienverantwortung Rechnung getragen und entsprechende Mittel bereitgestellt werden, die die Verbindung von Familienaufgaben mit akademischer Arbeit ermöglichen. Dazu zählen beispielsweise die Kind- und Partner_innen-Mitnahme zu Dienstreisen aus Betreuungsgründen oder die finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung bei Tagungsteilnahmen.

Um den Wiedereinstieg nach familienbedingten Unterbrechungen zu unterstützen, wird geprüft, inwieweit Wissenschaftler_innen ggf. über einen Fonds mit einer **Reduzierung des Lehrdeputats** oder mit einer Entlastung durch eine studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft unterstützt werden können.

KULTUR

Die Universität Leipzig legt Wert darauf, Nachwuchswissenschaftler_innen in den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen und unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Situation individuell zu begleiten und ihnen durch transparente Verfahren bei Stellenvergabe und Vermittlung anderer Fördermöglichkeiten eine **vorausschauende Karriereplanung** zu ermöglichen.

Ziele und Maßnahmen

In dem Wissen, dass die flexible Arbeitszeitgestaltung im wissenschaftlichen Bereich auch eine ausgeprägte Präsenzkultur befördern kann, ist die UL bestrebt, für die **Wahrung der vertraglichen Arbeitszeiten** und Schaffung entsprechender Ausgleichsmöglichkeiten sowie vereinbarkeitsfördernde Gestaltungsspielräume auf allen Ebenen zu sensibilisieren.

2.4. Infrastruktur

Im Handlungsfeld »Infrastruktur« werden die Maßnahmen der UL gebündelt, die räumliche Angebote für Familien und familienorientierte Anpassungen der Infrastruktur betreffen. Die UL hat sich zum Ziel gesetzt, eine angemessene Ausstattung an personellen Ressourcen sowie Sachmittel und Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen und schafft gegebenenfalls mit Kooperationspartner_innen zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote.

STRUKTUR

Damit Eltern, die mit ihren Kindern Zeit an der Universität verbringen, sich zurückziehen und die Kinder in Ruhe versorgen können, wurden an den verschiedenen Standorten der UL zahlreiche **Still- und Wickelmöglichkeiten** eingerichtet. Die Räume liegen ebenerdig oder sind mit dem Aufzug mit Kinderwagen gut zu erreichen.

In allen Mensen und Cafeterien der Studentenwerkes Leipzig sind **Kinderspielecken** mit in der Nähe befindlichen Familientischen vorhanden, ebenso Wickelmöglichkeiten und Hochstühle. Außerdem besteht in nahezu jeder Einrichtung die Option, Baby- und Kindernahrung vor Ort direkt zu erwärmen.

Ziele und Maßnahmen

Um eine arbeitsortnahe Notfallbetreuung zu ermöglichen und dem besonderen Bedarf von Gastwissenschaftler_innen nach einer kurzzeitigen Kindertagesbetreuung nachzukommen, plant die UL derzeit die Einrichtung einer zentrumsnahen **Familienwohnung**. In Ausnahmesituationen – z. B. bei Tagungen, Klausuren, Exkursionen, beim Ausfall der regulären Kinderbetreuung, außerhalb der Öffnungszeiten der Kita oder an Wochenenden – können Mitarbeitende, Studierende und Gäste der Universität eine

kurzfristige und flexible Betreuungsmöglichkeit durch pädagogisch geschultes Personal zu einem vergünstigten Selbstbeitrag für ihre Kinder in Anspruch nehmen.

Über einen **Babysitterpool** soll Studierenden und Mitarbeitenden kurzfristig eine Betreuungsperson, auch für zuhause, vermittelt werden. Der Familienservice wird durch den Aufbau einer eigenen Babysitterdatenbank und in Kooperation mit einer externen Agentur qualifizierte Betreuungspersonen vermitteln. Ziel ist es, kurzfristig auftretenden Kinderbetreuungsbedarf passgenau und auf die individuellen Bedürfnisse der jeweiligen Familie zugeschnitten abzudecken.

In Kooperation mit der Seniorenakademie plant der Familienservice den Aufbau eines **Netzwerkes für das Miteinander der Generationen**. Oft sind Studierende und Mitarbeitende mit Familienverantwortung Doppel- und Dreifachbelastungen ausgesetzt und benötigen persönliche Betreuungsmöglichkeiten neben der Kita oder der Schule. Auf der anderen Seite gibt es viele Menschen, die lebenserfahren sind, gern ihr Wissen weitergeben, Freude am Umgang mit Kindern haben und sich ehrenamtlich engagieren. Mit dem Projekt sollen Studierende sowie Mitarbeitende mit Familienverantwortung und Senior_innen zusammengebracht und auf Wunsch vermittelt werden. Bei gemeinsamen Veranstaltungen oder Lesestunden, sollen sie Gelegenheiten bekommen, in Kontakt zu kommen und sich kennenzulernen.

SERVICE

Die UL fördert die unterstützt ihre Mitarbeitenden durch die Co-Finanzierung von Fahrtkosten in Form von **Jobtickets** und fördert so die Familienmobilität, die meist durch eine hohe Spannweite außerhäuslicher Pflicht- und Arbeitsaktivitäten geprägt ist. Beschäftigten steht dabei eine Basis- sowie eine Premiumvariante zur Verfügung. Für Auszubildende wird weiterer Nachlass gewährt. Studierende können mit dem MDV-Vollticket jeweils ein Semester lang die Busse und Bahnen des gesamten Mitteldeutschen Verkehrsverbundes rund um die Uhr nutzen.

Mit »**makz – dem mobilen, ausleihbaren Kinderzimmer**« bietet die UL eine flexible Betreuungsmöglichkeit für Konferenzen und Tagungen. Konzipiert als rollbarer Schrank, kann er mit einem Handgriff zu Maltisch und Spielzeugregal aufgebaut werden. Neben Stiften, Bastelmaterial, Büchern und Kinderspielen finden sich auch Wickelutensilien sowie eine Krabbeldecke und Matten für die Mittagsruhe darin.

Die **Internetseiten des Familienservice** enthalten umfangreiche Informationen zu den Themen Studium und Arbeiten mit Kind sowie zu Betreuungsangeboten und den verschiedenen Angeboten und Beratungsmöglichkeiten. Die Service-Broschüre „Studieren mit Kind“ bietet ein breites Informationsangebot für studentische Eltern rund um die Themen Studium, Finanzierung und Betreuung. Mit dem **Newsletter des Familienservice** wird zudem zweimal im Jahr jeweils zu Semesterbeginn allen Interessierten ein kompakter Überblick über wichtige Neuigkeiten sowie interessanten Veranstaltungen an der UL und in der Stadt Leipzig gegeben.

Ziele und Maßnahmen

Die UL plant die Anschaffung zusätzlicher ausleihbarer **Spielkoffer »mini-makz«** für die verschiedenen Standorte der Universität. So soll eine flexible Betreuungsmöglichkeit für von Studierende und Mitarbeitende eröffnet werden, wenn das Kind bei Betreuungsgängen an die Uni mitgebracht werden muss. Zugleich reagiert die UL mit den flexiblen, rollbaren Koffern, die altersklassenentsprechend zusammengestellt werden können, auch auf die räumliche Knappheit, da nicht in allen Gebäuden die Einrichtung von Eltern-Kind-Bereichen realisiert werden kann.

Zum **Ausbau der familienfreundlichen und barrierefreien Infrastruktur** soll bei künftigen Umbauten und Neuanmietungen der Bedarf an Aufenthaltsräumen mit Still- und Wickelmöglichkeiten sowie Ruheräumen bei der Planung stärker berücksichtigt werden.

Im Zuge des **Relaunchs der Homepage der UL** werden vereinbarkeitsrelevante Themen künftig zielgruppenspezifisch aus Nutzungsperspektive bereitgestellt, so dass familien- und lebensphasenbewusste Angebote, Projekte und Programme gezielt mit den von den Nutzenden gesuchten Informationen verknüpft werden können.

KULTUR

Als familienorientierte und diversitätssensible Universität möchte die UL auch ein barrierefreier Ort für Studierende, Mitarbeitende und Gäste sein und an allen Standorten eine ungehinderte Bewegungsfreiheit ermöglichen.

Ziele und Maßnahmen

Die UL ist bestrebt, allen Hochschulangehörigen und -mitgliedern eine chancengerechte Teilhabe am Universitätsleben zu ermöglichen. Um Veranstaltungen möglichst barrierefrei durchzuführen, wird ein **Leitfaden für die Realisierung von Mindeststandards** erarbeitet. Dabei werden nicht nur die besonderen Bedarfe von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt, sondern auch eine Teilnahme von Studierenden und Mitarbeitenden mit Familienverantwortung durch Berücksichtigung familienfreundlicher Veranstaltungszeiten oder Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten ermöglicht.

Damit Barrierefreiheit bei Neu-, Umbau- und Renovierungsmaßnahmen gewährleistet ist und der Abbau bestehender Barrieren zeitnah und effizient geschieht, wird die UL die entsprechenden **Kommunikationswege standardisieren** und Expert_innen in eigener Sache wie Menschen mit Familienverantwortung und mit Behinderung enger in die Planungen einbeziehen. Für die bestmögliche Realisierung einer barrierefreien öffentlichen Infrastruktur wird die UL zudem zukünftig verstärkt externe Fortbildungsprogramme zu den relevanten DIN-Normen nutzen.

Mit der Erstellung eines einheitlichen **barrierefreien Campusplans** soll über barrierefreie Zugänge sowie über Ruheräume und weitere Angebote informiert werden. Zusätzlich soll bis 2020 eine eigens für die UL konzipierte **App** sowohl aktuelle Veranstaltungshinweise bieten sowie eine Navigation durch alle Liegenschaften ermöglichen.

2.5. Information und Beratung

Das Handlungsfeld »Information und Beratung« betrifft die vielfältigen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit sowie der Beratungs- und Informationsangebote für alle Hochschulmitglieder und -angehörige mit Familienverantwortung.

STRUKTUR

Der **Familienservice des Gleichstellungsbüros** ist eine Beratungs- und Servicestelle für alle Hochschulmitglieder und -angehörige mit Familienverantwortung. Studierende und Mitarbeitende werden in allen relevanten Familienphasen – von der Familiengründung über den Wiedereinstieg bis zur Angehörigenpflege – begleitet. Der Familienservice bietet themen- und zielgruppenspezifische Informationsveranstaltungen und -materialien sowie persönliche Beratungs- und Unterstützungsangebote. Er unterstützt zudem die UL durch die Entwicklung und Implementierung geeigneter Maßnahmen und Angebote auf dem Weg zur familien- und lebensphasenbewussten Universität.

Die UL bietet einen **Dual Career Service** an und unterstützt so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere bei berufstätigen Paaren. Über einen Kontaktbogen und eine zentrale Ansprechperson können neuberufene Professor_innen und Mitarbeitende in Führungspositionen Unterstützung bei der Integration in das neue Lebensumfeld erhalten. Im Büro für Personalentwicklung werden Informationen zu familiären Rahmenbedingungen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie zu möglichen offenen Stellen in der Stadt und in der Region gebündelt. Die UL ist im Dual Career Netzwerk Mitteldeutschland engagiert und hat sich zudem der Gründungsinitiative des Leipzig Science Networks angeschlossen. Durch diesen Zusammenschluss von Hochschul- und Forschungseinrichtungen wird auch die UL von Kooperationsimpulsen für Standortmarketing und Willkommenskultur für Neuberufene und Gastwissenschaftler_innen profitieren und kann die eigenen Dual Career-Angebote erweitern. Nicht der Wettbewerb um Spitzenpersonal steht somit im Vordergrund, sondern die konstruktive Zusammenarbeit der hiesigen Wissenschafts- und Wirtschaftsinstitutionen mit synergetischen Potentialen und die gezielte Unterstützung von Doppelkarrierepaaren bei der Suche nach neuen beruflichen Perspektiven.

Zu Fragen der Gesundheitsförderung, des Gesundheitsmanagements sowie zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz kann eine Beratung beim **Betrieblichen Gesundheitsmanagement** vereinbart werden. Mit verschiedenen Maßnahmen wie vertraulichen Gesprächen, Einzel- oder Gruppencoaching, Teamentwicklungen oder Arbeits- und Organisationsanalysen werden Mitarbeitende auf dem Weg zur Problemlösung begleitet.

Der Personalrat Hochschulbereich hat entsprechend des § 5 Abs. 1 der Dienstvereinbarung zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz aus seinen Reihen eine **Ansprechperson für Mobbing** bestellt. In vertraulichen Gesprächen wird besprochen, ob es sich um Mobbing, beispielsweise aufgrund von Familienverantwortung handelt und wie ggf. die Betroffenen weiter verfahren können. Auch im Dezernat Finanzen und Personal finden die Mitarbeiter_innen im entsprechenden Fall kompetente Ansprechpartner_innen.

In der **Sozialberatung des Studentenwerkes Leipzig** werden Studierende mit Familienaufgaben umfassend über die verschiedenen Möglichkeiten der Beantragung von finanziellen Hilfen (z.B. Beantragung von Arbeitslosengeld/Sozialgeld/Wohngeld usw.) individuell informiert und beraten. In persönlichen Gesprächen und über Kontaktvermittlung zu den zuständigen Ämtern kann Hilfestellung in vielfältigen Problemlagen gegeben werden. Zusätzlich zu den Sprechzeiten werden in regelmäßigen Abständen Informationsveranstaltungen für werdende Eltern zum Thema "Nachwuchs erwartet – und nun?" angeboten. Dabei werden die wichtigsten allgemeinen Informationen rund um das Thema Studieren mit Kind vermittelt, unterschiedliche Lösungswege aufgezeigt und die Fragen der Studierenden beantwortet. Für Fragen rund um den Umgang mit Mehrfachbelastungen aufgrund von Familienverantwortung <und schwierigen Situationen in Studium und Alltag kann zudem die **Psychosoziale Beratung** kontaktiert werden. In Einzelberatungen und Gruppenangeboten werden fachliche Beratung, psychologische Unterstützung, viele Informationen und Erfahrungsaustausch mit anderen Studierenden angeboten.

Ziele und Maßnahmen

Zur Gewinnung von Spitzenwissenschaftler_innen, prüft die UL, inwieweit ein **Ausbau der Dual Career-Unterstützungsstrukturen** ermöglicht werden kann. Dazu zählt neben einer personellen Ausweitung auch die Realisierung von Belegplätzen in Kindertagesstätten sowie bei Tagesmüttern. Zudem soll über das neugegründete Leipzig Science Network eine gemeinsame Datenbank an verfügbaren Stellen im Wissenschaftsbereich aufgebaut werden, welche eine schnelle Vermittlung ermöglichen soll.

Die UL ist bestrebt, familienbezogenen Strukturen zentral zu koordinieren und eine sukzessive Weiterentwicklung von vereinbarkeitsorientierten Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen ressourcenorientiert sicherzustellen.

SERVICE

Zunehmend stehen auch Mitarbeitende und Studierende der Universität Leipzig vor der Herausforderung ihre Aufgaben an der Hochschule und die Pflege oder Betreuung von Angehörigen parallel zu bewältigen. Mit »**Eldercare – Vereinbarkeit von Pflege und Beruf**« bietet die UL in Kooperation mit einem externen Dienstleister ein umfangreiches Angebot an Informations-, Schulungs- und Beratungsmöglichkeiten an. Dazu gehören u.a. eine universitätseigene Pflege-Informationsplattform sowie die rund um die Uhr verfügbare Rückrufterminierung, individuelle Pflegesprechstunden an den verschiedenen Standorten der UL und Kurse für pflegende

Angehörige Pflegeunterstützung. Das Angebot ergänzt die bestehende Beratungsmöglichkeit zu arbeitsrechtlichen Aspekten, welche im Dezernat Finanzen und Personal angeboten wird.

Ziele und Maßnahmen

Studierende werden im Zuge von Anfragen von Studienfachberatungen und Prüfungsämtern beraten. Dabei steht in der Regel die Betrachtung des Hochschulrechts im Fokus, welches ggf. auch sozialrechtliche Auswirkungen, wie im Falle einer Beurlaubung, nach sich ziehen kann. Zur Unterstützung dieser Beratungen werden **Informationsmaterialien** mit entsprechenden Hinweisen vorbereitet, die ggf. den Studierenden ausgehändigt werden können. Zusätzlich werden in Kooperation mit der Sozialberatung des Studentenwerks Leipzig Fortbildungsveranstaltungen für Beratende konzipiert. Entsprechende Informationsmaterialien zu Themen wie Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Vertretungsregelungen und zu Freistellungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige werden auch für die Gruppe der Mitarbeitenden erstellt. So steht auch Führungskräften eine Handreichung zur Verfügung, die bei Bedarf im Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gespräch ausgehändigt werden kann.

KULTUR

Für einen nachhaltigen Wandel der Hochschulkultur sieht die UL insbesondere kommunikative Aspekte als Motor der Veränderung. Mit dem aktuell stattfindenden Relaunch der Webpräsenz werden **Informationsvermittlungs- und Beratungsangebote** dem Informationsverhalten der Nutzenden entsprechend aufbereitet und zielgruppenspezifisch bereitgestellt. Angebote, Projekte und Programme für eine familien- und lebensphasenbewusste Universität werden gezielt mit den von den Nutzenden gesuchten Informationen verknüpft und umfangreiches Informationsmaterial auch digital zur Verfügung gestellt.

Mit einer **Überarbeitung des gendersensiblen Berufungsleitfadens** soll zudem Verfahrensunsicherheiten bei Bewerbungs- und Berufungsverfahren vorgebeugt und entsprechende Handlungsanleitungen erarbeitet werden.

2.6. Organisation und Vernetzung

Das Handlungsfeld »Organisation und Vernetzung« beschreibt die interne und externe Zusammenarbeit und Kooperationen der UL bei der Umsetzung familienfreundlicher Angebote. Zur Stärkung wird der Aufbau entsprechender Netzwerke und ein fortwährender Erfahrungsaustausch und Kontakthalten gefördert.

STRUKTUR

Das Themenfeld Familienorientierung ist ein entscheidendes Bindeglied für die **enge Zusammenarbeit von Universität und Stadt Leipzig**: Die UL engagiert sich als Gründungsmitglied des Lokalen Bündnisses Familienstadt Leipzig und Partnerin des städtischen Aktionsplanes

für eine kinder- und familienfreundliche Stadt. Der_die Gleichstellungsbeauftragte vertritt die UL in seiner Funktion in verschiedenen städtische Gremien wie dem Kinder- und Familienbeirat sowie dem Gleichstellungsbeirat. Neben der kontinuierlichen Netzwerkarbeit machen gemeinsame Veranstaltungen der Stadt und der Universität das gemeinsame Engagement am Wissen(Schafts)-Standort Leipzig sicht- und erlebbar. So wurde im März 2017 ein gemeinsamer Fachtag zur Evaluierung des Aktionsplanes „Für eine familienfreundliche Stadt Leipzig“ ausgerichtet.

Die Besonderheit des Bildungsstandorts Leipzig liegt auch in der engen Verknüpfung von Grundlagen- und praxisorientierter Forschung und Lehre mit partnerschaftlicher Zusammenarbeit in der Wirtschaft. Neben der UL als klassischen Volluniversität gibt es acht weitere Hoch- und Fachhochschulen sowie über zwanzig außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, darunter drei Max-Planck-Institute, drei Leibniz-Institute, zwei Fraunhofer Institute und ein Helmholtz-Zentrum. Mit der Vereinsgründung des »**Leipzig Science Network**« (LSN) haben Vertreter_innen verschiedener Leipziger Institutionen im April 2018 den Aufbau eines nachhaltigen Wissenschaftsnetzwerkes für den Standort Leipzig initiiert. Das Netzwerk ermöglicht kurze Wege zwischen Arbeits- und Leitungsebene und fördert einen intensiven Austausch zu gemeinsamen Organisationsfragen, etwa bei Dual-Career-Wünschen von Wissenschaftler_innen.

Mit der Unterzeichnung der **Charta „Familie in der Hochschule“** im Jahr 2014 ist die UL zudem die Selbstverpflichtung eingegangen, die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten aktiv zu fördern und die in der Charta festgelegten Standards eigenverantwortlich umzusetzen sowie langfristig weiterzuentwickeln. Die Charta orientiert sich an den Bedürfnissen von Studierenden, Mitarbeitenden, Lehrenden sowie Forschenden und eröffnet die Möglichkeit der Entwicklung und Etablierung eines unverwechselbaren Marken- und Qualitätskennzeichens von Familienbewusstsein an Hochschulen. Zugeschnitten auf das Hochschul- und Wissenschaftssystem thematisiert sie die Bereiche Wissenschafts- und Führungskultur, Selbstverantwortung und Diversity sowie Arbeits- und Studienbedingungen, Ressourcen, Infrastruktur und Service über normative und instrumentelle Standards und geht damit weit über familienorientierte Mindeststandards hinaus. Als Mitglied des gleichnamigen Best Practice-Clubs engagiert sich die UL in verschiedenen Arbeitsgruppen und nimmt so viele Impulse mit in die tägliche Arbeit. Zudem wird durch die vielfältige Zusammenarbeit eine enge Kooperation der Universitäten und Hochschulen in Deutschland gefördert.

Mit der **Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen** als landesweite Einrichtung, die im Hochschulbereich alle Akteur_innen aktiv unterstützt, wird ein intensiver Austausch der sächsischen Universitäten und Hochschulen u.a. im Bereich Familienorientierung gepflegt. In den regelmäßigen Treffen werden aktuelle Themen und Herausforderung wie die Umsetzung des Mutterschutzes für Studentinnen besprochen.

Als Dienstleister mit sozialem Auftrag besteht auch mit dem **Studentenwerk Leipzig** zum Thema Vereinbarkeit von Studium und Familienverantwortung eine enge Kooperation. So werden Studierende mit Vereinbarkeitsproblemen Hand in Hand beraten und ggf. an die jeweils andere Stelle weitergeleitet. Mit dem »Familienfrühstück für Studierende mit Kind« und der Servicebroschüre »Studieren mit Kind in Leipzig« werden zwei familienunterstützende Großprojekte regelmäßig gemeinsam realisiert.

KULTUR

Zur weiteren Optimierung sowie zur Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder und -angehörigen ist Familienorientierung ein immer wieder berücksichtigtes Thema in den verschiedenen universitären Gremien, Personalversammlungen, Hochschulinformationstagen und weiteren Veranstaltungen. Familienorientierung wird zur Verstetigung in allen hochschulstrategischen Dokumenten sowie im Berichtswesen berücksichtigt.