

Bericht

zum Erhalt des Zertifikats

zum audit familiengerechte hochschule

Universität Rostock

Auditor/Auditorin:

Frau Martina Arnold

Datum:

30.06.2016

Dokumentation der Umsetzungsfortschritte

Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in der Umsetzungsstruktur?

- in den letzten Jahre lag Schwerpunkt in konzeptioneller Arbeit von universitären Grundlagen (Dienstvereinbarungen, Berufsordnungen etc.) durch die Geschäftsführung und Projektleitung der familienfreundlichen Hochschule
- die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen erfolgte im letzten Jahr vorwiegend in kleineren Arbeitsgruppen und wurden gebündelt in der Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt und im Lenkungskreis URgesund

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

- Aufbau einer strategischen Personalentwicklung (PE) mit Verbindung der Querschnittsthemen (Gesundheitsmanagement, ffh, PE...), dazu erforderlich Bereitstellung einer Haushaltsstelle mit Unterstützung der Konsolidierung ffh. Durch die Entscheidung der Bereitstellung dieser Stelle erst im Jahr 2016 musste die Reauditierung/Konsolidierung von November 2015 auf April-Juni 2016 verschoben werden
- enge Zusammenarbeit der Geschäftsführung und der Projektleitung der familienfreundlichen Hochschule mit der Prorektorin für Gleichstellung, Internationales und Vielfaltsmanagement, Koordinatorin für Chancengleichheit und Vielfaltsmanagement und der Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt und dem Lenkungskreis URgesund

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

- Definition von Handlungsfeldern und Ableitung von Maßnahmen aus der Beschäftigtenumfrage im November/Dezember 2014
 - Ausschreibung von Stipendien für Wissenschaftlerinnen
 - Anschub- und Überbrückungsfinanzierungen zur Einwerbung von Fördergeldern für eigene Forschungsvorhaben (Promotion/Post-Doc),
 - Wiedereinstiegsstipendien nach familienbedingter Unterbrechung der wissenschaftlichen Qualifikation,
 - Finanzierung zum Abschluss von Promotionen und Habilitationen.
 - Stipendien werden in der Regel für drei Monate vergeben.
- Die Fördersätze der Stipendien sind:
Promovendin: 1.000 €/ Monat
Post-Doc: 1.300 €/ Monat
Kinderzuschlag: 150 €/ Monat (erstes Kind) bzw. 100 €/ Monat (jedes weitere Kind)
- die neu gefasste Berufsordnungen samt der Frauenfördergrundsätze sind mit der hochschulleitung abgestimmt und werden voraussichtlich im Februar 2016 vom Akademischen Senat verabschiedet
 - Behebung der Schlüsselproblematik des KESS am Ulmencampus durch Installation eines Kartensystems und damit Einräumung flexibler Nutzungsrechte

1. HF1: Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit

1.1 Ziel: Der Umgang mit befristeten Verträgen ist verbessert.

Messkriterium: *Ergebnisse von Mitarbeitenden-Befragungen, statistische Erhebungen*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Der Umgang mit befristeten Verträgen wurde durch die Verabschiedung der Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG) insbesondere für das wissenschaftliche Personal verbessert. Beim nichtwissenschaftlichen Personal gestaltet es sich schwieriger. Insbesondere die ungenügende stellentechnische Ausstattung und den politisch angedachten Wegfall der Anwendbarkeit des WissZeitVG auf nichtwissenschaftliches Personal erschweren zunehmend die rechtssichere Befristung.*

Zukunft / Potenzial: *Ausrichtung bzw. Anpassung des Umgangs mit den Befristungsregeln anhand der statistischen Erhebungen.
Erstellung eines Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs.*

1.1.1 Maßnahme:

Bis vier Monate vor Auslaufen der befristeten Verträge wird eine Weiterführung des Arbeitsvertrages geprüft.

Zielgruppe: *alle befristet Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Verantwortung liegt bei den Vorgesetzten, die frühzeitig etwaige Verlängerungsanträge beim Personaldezernat einreichen müssen
- Appell der Hochschulleitung und des Personaldezernat an frühzeitige Personalplanung und entsprechende Beantragung der Verlängerung und Hinweis auf die Laufzeit der Verträge

Anlage Bericht 1:

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/ausschreibungs-und-auswahlverfahren/>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Anmerkungen Bericht 1
- zukünftige Verankerung in der Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG)

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- Verabschiedung der Dienstvereinbarung zur wissenschaftlichen Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals

Anlage Bericht 3:

- Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG) vom 16.04.2015
- <http://www.personalrat.uni-rostock.de/uploads/media/DV-WVG-20150416.pdf>

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.1.2 Maßnahme:

Die Entscheidung über die Verlängerung oder das Auslaufen eines Vertrages wird der/dem Betreffenden von den jeweiligen Vorgesetzten zu diesem Zeitpunkt mitgeteilt.

Zielgruppe: alle befristet Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- die Information an die Beschäftigten ist von der frühzeitige Beantragung der Vorgesetzten abhängig, so dass die Hochschulleitung und das Personaldezernat um frühzeitige Antragstellung bei den Vorgesetzten wirbt

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Anmerkungen Bericht 1
- ggf. einzelfallbezogene Vorgehensweisen

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen Bericht 1
- ggf. einzelfallbezogene Vorgehensweisen
- § 8 Abs. 2 S. 2 DV WVG: "Das Personaldezernat bezieht die Einhaltung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung in seine Vorprüfung ein und berät Antragsteller/innen entsprechend."

Anlage Bericht 3:

- <http://www.personalrat.uni-rostock.de/uploads/media/DV-WVG-20150416.pdf>

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.1.3 Maßnahme:

Es wird eine Handlungsempfehlung für die Vertragsgestaltung erarbeitet.

Zielgruppe: alle Führungskräfte mit Personalverantwortung

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG) liegt vor und wurde vom Personaldezernat, Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten/ Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule erarbeitet
- § 2 Grundsätze und Ziele: Abs. 2: Als gemeinsame Handlungsgrundlage gelten die Empfehlungen und Richtlinien der HRK, insbesondere die Richtlinie zur Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem Personal vom 24.4.2012, die Richtlinie zur guten wissenschaftlichen Praxis von deutschen Hochschulen vom 14.5.2013 und die Empfehlungen zur Qualitätssicherung im Promotionsverfahren vom 23.4.2012.

Anlage Bericht 1:

- DV WVG

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Anmerkungen Bericht 1
- der Entwurf der Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG): derzeit Abstimmung im

Rektorat und mit den DekanInnen

Anlage Bericht 2:

Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG), Stand 15.12.2014

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG)
- § 2 Abs. 3 DV WVG: "Die UR und der WPR streben gemeinsam Regelungen zur Sicherung einer einheitlichen Verfahrensweise und insbesondere zur erleichterten Weiterbeschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an."

Anlage Bericht 3:

- Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG) vom 16.04.2015
- <http://www.personalrat.uni-rostock.de/uploads/media/DV-WVG-20150416.pdf>

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.1.4 Maßnahme:

Die Handlungsempfehlung zur Vertragsgestaltung wird universitär kommuniziert.

Zielgruppe: alle Führungskräfte mit Personalverantwortung

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Unterzeichnung der DV WVG steht noch aus

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- erfolgt nach Verabschiedung der Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG), welche bislang noch aussteht

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- Veröffentlichung der Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG) in den amtlichen Bekanntmachungen der Universität (universitätsintern)
- Bereitstellung der DV WVG auf den Internetseiten des Personalrats und des Personaldezernats
- § 8 Abs. 2 S. 1 DV WVG: "Die UR trägt dafür Sorge, dass die Regelungen dieser Vereinbarung bekannt gemacht werden und deren Einhaltung gesichert wird."

Anlage Bericht 3:

- <http://www.personalrat.uni-rostock.de/uploads/media/DV-WVG-20150416.pdf>

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.1.5 Maßnahme:

Soweit Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten abgeschlossen werden, wird die Verbesserung des Umgangs mit befristeten Verträgen darin aufgenommen.

Zielgruppe: Fakultätsleitungen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- 2013 wurden keine Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und Fakultäten abgeschlossen
- primäres Ziel der Universität: Sicherung der Grundausrüstung
- andere Anreize für die Fakultäten sind durch die angespannte Haushaltslage für die Universität nicht möglich

Anlage Bericht 1:

- Pressemeldung zur prekären Haushaltslage der Universität

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- wurden keine Zielvereinbarungen mit den Fakultäten abgeschlossen
- im Rahmen der Diskussion zur Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG) in der DekanInnenrunde wurde der zu verbessernde Umgang mit befristeten Verträgen u. a. vom Projektleiter der familienfreundlichen Hochschule angesprochen

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu den Berichten 1 und 2
- Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG)
- § 3 Abs. 1 DV WVG: "Die UR mit ihren Fakultäten und Einrichtungen stellt eine universitäre mittelfristige Personalplanungskonzeption auf, die in den jeweiligen aktuellen Universitätsentwicklungsplan integriert wird."

Anlage Bericht 3:

- Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG) vom 16.04.2015
- <http://www.personalrat.uni-rostock.de/uploads/media/DV-WVG-20150416.pdf>

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.1.6 Maßnahme:

Die Kennzahlen der Fakultäten bzgl. der Beschäftigungsverhältnisse Verträge mit Laufzeiten von bis zu sechs Monaten werden transparent gemacht.

Zielgruppe: alle kurzzeitig befristet Beschäftigten

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG):

§ 3 Aufgabenbezogenes Dauerstellenkonzept, Befristungen und Vollzeitbeschäftigung

(3) Befristete Beschäftigungsverhältnisse, die der Qualifizierung dienen, sollen grundsätzlich über einen Zeitraum von mindestens 3 Jahren (Promotion) bzw. 4 Jahren (Postdoc) eingegangen werden.

(4) Arbeitsverträge auf Basis von Drittmitteln werden grundsätzlich für die Dauer der Projektlaufzeit bzw. der bewilligten Personalmittel abgeschlossen.

(5) Kürzere Vertragslaufzeiten bedürfen der qualifizierten Begründung (z.B. Abschlussarbeiten für die Promotion, kostenneutrale Projektverlängerung, Zwischenfinanzierungen bei Projekten, Verwendung von Restdrittmitteln, anstehende Lehrstuhl-Neubesetzung).

(6) Die Zuständigkeit für die abschließende Entscheidung zur Laufzeit liegt beim Personalleiter/ bei der Personalleiterin.

§ 8 Information

Zur Bewertung der Wirksamkeit dieser Dienstvereinbarung wird dem WPR vierteljährlich eine Übersicht über die Anzahl der gem. § 3 Abs. 6 der Dienstvereinbarung entschiedenen Ausnahmefälle je Einrichtung mit Angabe der Arbeitsvertragslaufzeiten übersandt. Darüber hinaus vereinbaren die Parteien, dass sich das Personaldezernat und der WPR über die allgemeine Vertragsgestaltung und die Befristungsproblematik regelmäßig, mindestens semesterweise, in Routinegesprächen austauschen.

- trotz der ausstehenden Unterzeichnung der Dienstvereinbarung erarbeitet das Personaldezernat derzeit einen Prozess zur Umsetzung der Erfassung kurzzeitiger Verträge im Rahmen der Stellenausschreibungen, um diese Daten alsbald zur Verfügung zu stellen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Bericht 1

- § 3 Abs. 3 der DV: "Befristete Beschäftigungsverhältnisse auf der Basis von Haushaltstellen, die der Qualifizierung dienen sollen für die Erstverträge grundsätzlich über einen Zeitraum von mindestens 24 Monaten bzw. bei Drittmitteln für die Dauer der Projektlaufzeit eingegangen werden. Kürzere Vertragslaufzeiten sind zulässig, wenn

- die oder der Beschäftigte es im Falle einer Überbrückungsbeschäftigung ausdrücklich wünscht
- es sich um Stundenaufstockungen oder Kombinationsverträge handelt

- bei Haushaltsmitteln ebenso, wenn:

- es sich um Vertretungsstellen aus Haushaltsmitteln handelt, z.B. um Schwangerschafts- und Elternzeiten zu überbrücken
- wenn Haushaltsmittel nur temporär zur Verfügung stehen.

- bei Arbeitsverträgen auf der Basis von Drittmittel auch, wenn:

- die Laufzeit oder Finanzierung eines Drittmittelprojektes keinen längeren Vertrag zulässt
- es sich um eine Überbrückungsfinanzierung bis zur Bewilligung eines Drittmittelprojektes (Antragstellung) handelt.

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG)
- § 7 DV WVG: "Zur Bewertung der Wirksamkeit dieser Dienstvereinbarung wird dem WPR halbjährlich eine Übersicht über die Anzahl der gem. § 3 Abs. 3 der Dienstvereinbarung entschiedenen Ausnahmefälle je Einrichtung mit Angabe der Arbeitsvertragslaufzeiten übersandt. Darüber hinaus vereinbaren die Parteien, dass sich das Personaldezernat und der WPR über die allgemeine Vertragsgestaltung und die Befristungsproblematik regelmäßig, mindestens semesterweise, in Routinegesprächen austauschen.

Das Personaldezernat strebt die Erstellung einer vollständigen Übersichtstabelle an."

- § 3 Abs. 3 DV WVG: "Befristete Beschäftigungsverhältnisse auf der Basis von Haushaltsstellen, die der Qualifizierung dienen, sollen für die Erstverträge grundsätzlich über einen Zeitraum von mindestens 3 Jahren eingegangen werden.

Kürzere Vertragslaufzeiten sind z.B. zulässig bei

- Stundenaufstockungen auf bestehende Verträge
- Vertretungsstellen aus Haushaltsmitteln (z.B. Überbrückung von Schwangerschafts- und Elternzeiten)
- Abschluss wissenschaftlicher Qualifikationsarbeiten
- lediglich temporär zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln.

Anlage Bericht 3:

- Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG) vom 16.05.2015
- <http://www.personalrat.uni-rostock.de/uploads/media/DV-WVG-20150416.pdf>

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.1.7 Maßnahme:

Anhand der ermittelten Kennzahlen der Fakultäten trifft die Projektgruppe bei Bedarf entsprechende Maßnahmen und setzt diese um.

Zielgruppe: alle kurzzeitig befristet Beschäftigten

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Vorbereitung der Kennzahlenerhebung
- es wird angestrebt, kurzfristige Verträge nur noch in Ausnahmefällen zuzulassen
- § 3 Abs. 3 bis 5 DV WVG: siehe obige Ausführungen zu 1.1.6

Anlage Bericht 1:

DV WVG

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- das Personaldezernat hat mit der Erhebung der Kennzahlen für kurzzeitige Verträge begonnen

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu Bericht 2
- § 7 DV WVG: "Zur Bewertung der Wirksamkeit dieser Dienstvereinbarung wird dem WPR halbjährlich eine Übersicht über die Anzahl der gem. § 3 Abs. 3 der Dienstvereinbarung entschiedenen Ausnahmefälle je Einrichtung mit Angabe der Arbeitsvertragslaufzeiten übersandt. Darüber hinaus vereinbaren die Parteien, dass sich das Personaldezernat und der WPR über die allgemeine Vertragsgestaltung und die

Befristungsproblematik regelmäßig, mindestens semesterweise, in Routinegesprächen austauschen.

Anlage Bericht 3:

- <http://www.personalrat.uni-rostock.de/uploads/media/DV-WVG-20150416.pdf>

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.1.8 neue

Maßnahme:

frühzeitige Prüfung von Verlängerungsanträgen seitens der Personalabteilung

Zielgruppe: alle Beschäftigten

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt bereits jetzt durch das Personaldezernat und wird verstärkt, sobald die DV WVG unterzeichnet und in Kraft getreten ist

- Verantwortung liegt bei den Vorgesetzten, welche frühzeitig etwaige Verlängerungsanträge beim Personaldezernat einreichen müssen

- Appell der Hochschulleitung und des Personaldezernat an frühzeitige Personalplanung und entsprechende Beantragung der Verlängerung und Hinweis darauf, dass sich die Laufzeit der Verträge an der Laufzeit der Projekte richten soll

Anlage Bericht 1:

DV WVG

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Anmerkungen Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu den Berichten 1 und 2

Anlage Bericht 3:

- Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von

Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG) vom 16.04.2015

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.2 Ziel: Eine verstärkte Arbeitszeitflexibilisierung unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist erfolgt.

Messkriterium: *Ergebnisse von Mitarbeitenden-Befragungen, statistische Erhebungen, ggf. angepasste Dienstvereinbarung über die Regelung der gleitenden Arbeitszeit*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *- im November - Dezember 2014 fand eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt
- Teilgenommen haben: 43,1% der Professorinnen und Professoren, 45,4% der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und 45,8% der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung
- Mit dem eingesetzten Fragebogen erhielt die Universität Rostock Rückmeldungen zu den für Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistung relevanten organisationalen Rahmenbedingungen wie: Allgemeiner Arbeitssituation (Teil 1), Führungskultur (Teil 2), Kultur im Arbeitsbereich bzw. in Dezernat / Fakultät und Zusammenarbeit (Teil 3 + 4) und Kultur in der Hochschule (Teil 5)*

Zukunft / Potenzial: *Verbesserung der Arbeits- und Studierbedingungen unter dem Blickwinkel der Vereinbarkeitsthematik in Auswertung der durchgeführten Beschäftigtenumfrage; insbesondere in den abgeleiteten Handlungsfeldern Arbeitsbedingungen, Kommunikation und Personalentwicklung*

1.2.1 Maßnahme:

Die bestehende Dienstvereinbarung wird bei neuen universitären Regelungen zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit entsprechend angepasst.

Zielgruppe: *alle nichtwissenschaftlich Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung nach § 66 Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern über home office und mobiles Arbeiten, die für alle Beschäftigten gilt, erfolgt ggf. eine Anpassung der Dienstvereinbarung über die Regelung der gleitenden Arbeitszeit, welche allerdings ausschließlich für das nicht nichtwissenschaftliche Personal gilt

Anlage Bericht 1:

Dienstvereinbarung nach § 66 Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern über home office und mobiles Arbeiten

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Anmerkungen Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 3:

*- abschließender Entwurf einer mit dem Personalrat erarbeiteten Dienstvereinbarungen über home office und mobiles Arbeiten sowie über die Benutzung mobiler Endgeräte sowie Arbeitsmittel für den häuslichen Arbeitsplatz liegen vor
- parallel dazu wurde*

Anlage Bericht 3:

*- Entwürfe der Dienstvereinbarungen über home office und mobiles Arbeiten sowie über die Benutzung mobiler Endgeräte sowie Arbeitsmittel für den häuslichen Arbeitsplatz vom 23.09.2015 liegen vor
- es gibt noch Abstimmungsbedarf zwischem dem Personatrat und der Personalabteilung über die*

Regelungen zur Benutzung mobiler Endgeräte

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.2.2 Maßnahme:

Die Freistellung von Beschäftigten mit Familienaufgaben wird flexibilisiert (z. B. Kita-Ausfall, insbesondere bei behinderten Kindern, ferienbedingter Urlaub der Kinderbetreuungseinrichtungen).

Zielgruppe: alle Beschäftigten mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- bereichsweise: ja
- Regelung in der Dienstvereinbarung nach § 66 Personalvertretungsgesetz M-V über Home Office und mobiles Arbeiten:
- Begriffsbestimmung nach § 2 der Dienstvereinbarung: "Zum anderen kann es sich in besonderen Fällen handeln, die sich situativ und nicht zu regelmäßigen Zeiten und in festgelegtem Umfang eintreten (mobiles Arbeiten). Dies setzt eine formlose, mündliche Vereinbarung zwischen der/dem Beschäftigten und der/dem Fachvorgesetzten voraus, die situationsabhängig zu treffen ist.
- darüber hinaus: Hinweis des Rektors bzgl. der Schaffung von Ausnahmeregelungen zu § 70 Abs. 5 LHG M-V der in die Lehre eingebundenen Beschäftigten bei mangelnder Überschneidung der Semesterferien mit den Schulferien

Anlage Bericht 1:

- Dienstvereinbarung nach § 66 Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern über home office und mobiles Arbeiten
- Scheiben Rektor an die Dekanate vom 30.01.2012 mit Verweis auf die Sommersemesterferien 2012 und 2013

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Anmerkungen Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu den Berichten 1 und 2
- Appell an alle universitären Leitungen zum flexiblen Umgang mit vom Kita-Streik betroffenen Eltern
- "... derzeit kommt es bundesweit zu Streiks in Kindertageseinrichtungen, deren Auswirkungen Beschäftigte der Universität Rostock betreffen können. Im Sinn der Familienfreundlichkeit der Uni Rostock bitte ich Sie, eine anlassbezogene, flexible und familienfreundliche Regelung für betroffenen Eltern zu finden. Soweit es möglich ist, können Fachvorgesetzte ggf. an den Streiktagen "home office" und erweiterte Ausgleichsmöglichkeiten beim Zeitausgleich im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit gewähren. In Ausnahmefällen sollten die Beschäftigte auch ihre Kinder an den Arbeitsplatz mitnehmen können, wobei Labore, experimentelle sowie gesundheitsgefährdende und für Kinder nicht geeignete Bereiche davon natürlich ausgenommen sind; die Universität kann insoweit keine Haftung übernehmen..."

Anlage Bericht 3:

- E-Mail des Personaldezernats vom 12.05.2015

Stand: Maßnahme umgesetzt

2. HF2: Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation

2.1 Ziel: Es wird verstärkt mit internen Zielvereinbarungen gearbeitet.

Messkriterium: Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit jeweiligen Fakultäten

Status: Ziel nicht erreicht

Kommentar:

- es wurden keine Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten abgeschlossen
- stattdessen erfolgte eine Verankerung der familienfreundlichen Aspekte im Universitätsentwicklungsplan 2016 - 2020 und in den Eckwerten der Hochschulentwicklung 2016 - 2020 (Grundlage der ggf. abzuschließenden Zielvereinbarungen der Hochschulen mit dem Land M-V) und das Bekenntnis zur Familienfreundlichkeit der Universität im Rahmen der Eckwerte der Hochschulentwicklung 2016 - 2020: "Die Verantwortung zum Aufbau geschlechter- und familiengerechte Strukturen liegt unmittelbar bei der Hochschulleitung."

Zukunft / Potenzial: Verankerung des Grundsatzes der Familienfreundlichkeit in die künftige strategisch Ausrichtung der Universität.

2.1.1 Maßnahme:

Soweit Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten abgeschlossen werden, werden familienbewusste Aspekte wie etwa zur Flexibilisierung der Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation und Services für Familien berücksichtigt.

Zielgruppe: Beschäftigten der jeweiligen Fakultäten

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- 2013 wurden keine Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten geschlossen
- ersatzweise gab es folgende Bemühungen: dauerhafte Bestrebungen in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat der Universität Rostock hinsichtlich der Implementierung familienfreundlicher Aspekte in die Arbeitsorganisationen der Fakultäten
- Projektleiter, Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule und der Personalrat sensibilisieren alle Fakultäten (durch Einzelgesprächen mit den Dekanaten) für die Führungsleitlinien und DV WVG
- regelmäßige Routinen und Besprechungen des Projektleiters und der Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule mit dem Personaldezernat, dem Personalrat, dem Akademischen Senat, den Vertretern der Fakultäten und der Hochschulleitung

Anlage Bericht 1:

- entsprechende Protokolle/ Protokollauszüge

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- in Ergänzung der Anmerkungen zu Bericht 1:
- Verankerung der familienfreundlichen Aspekte im Universitätsentwicklungsplan 2016 - 2020 und in den Eckwerten der Hochschulentwicklung 2016 - 2020 (Grundlage der ggf. abzuschließenden Zielvereinbarungen der Hochschulen mit dem Land M-V)

Anlage Bericht 2:

- Universitätsentwicklungsplan der Universität Rostock 2016 - 2020

- Entwurf des Eckwertepapiers der Hochschulentwicklung 2016 – 2020

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- Bekenntnis im Rahmen der Eckwerte der Hochschulentwicklung 2016 - 2020: "Die Verantwortung zum Aufbau geschlechter- und familiengerechte Strukturen liegt unmittelbar bei der Hochschulleitung."

Anlage Bericht 3:

Eckwerte der Hochschulentwicklung 2016 – 2020

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.1.2 Maßnahme:

Soweit Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten abgeschlossen werden, wird die Projektstelle für Chancengleichheit und Vielfaltsförderung zur Berücksichtigung von Diversity- Maßnahmen bei den Erarbeitungen einbezogen.

Zielgruppe: Beschäftigten der jeweiligen Fakultäten

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- kein Abschluss von Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten (siehe Ausführungen zu 1.1.5)
- regelmäßige Routine der Gleichstellungsbeauftragten und Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule mit der Projektstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung
- Umwandlung der Gleichstellungskommission in Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt; Familienfreundlichkeit als Handlungsfeld der Kommission
- Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung ist Mitglied in die Gleichstellungskommission (künftigen Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt)

Anlage Bericht 1:

- Rektoratsbeschluss vom 14.10.2013, Senatsbeschluss vom 08.01.2014

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- in Ergänzung der Anmerkungen zu Bericht 1:
- Verankerung der familienfreundlichen Aspekte im Universitätsentwicklungsplan 2016 - 2020 und in den Eckwerten der Hochschulentwicklung 2016 – 2020 (Grundlage der ggf. abzuschließenden Zielvereinbarungen der Hochschulen mit dem Land M-V)

Anlage Bericht 2:

- in Ergänzung der Anmerkungen zu Bericht 1:
- Verankerung der familienfreundlichen Aspekte im Universitätsentwicklungsplan 2016 - 2020 und in den Eckwerten der Hochschulentwicklung 2016 – 2020 (Grundlage der Zielvereinbarungen der Hochschulen mit dem Land M-V)
- Geschäftsordnung der Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt vom 10.09.2014

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- im Rahmen des Leitbildes der Universität:
"Die Universität setzt sich für Toleranz, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit ein und bekennt sich zu ihren universitären Führungsleitlinien."
- Verankerung der familienfreundlichen Aspekte im Universitätsentwicklungsplan 2016 - 2020 und in den Eckwerten der Hochschulentwicklung 2016 – 2020 (Grundlage der ggf. abzuschließenden

Zielvereinbarungen der Hochschulen mit dem Land M-V)

Anlage Bericht 3:

- § 3 der Grundordnung der Universität
- Universitätsentwicklungsplan der Universität Rostock für die Planungsperiode 2016 - 2020

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2 Ziel: Die universitären Besprechungszeiten sind familienfreundlich und ergänzen eine familienfreundliche Sitzungskultur.

Messkriterium: *Sitzungstermine universitärer Gremien und Zeitpläne von Sitzungen von Berufungskommissionen, Mitarbeitenden- und Studierendenbefragungen*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Kommentar: *Seit der Auditierung der Universität Rostock als familienfreundliche Hochschule hat sich die Sitzungskultur zugunsten familienfreundlicher Terminierung geändert.*

Zukunft / Potenzial: *Aufrechterhaltung der familienfreundlichen Sitzungszeiten und Verbesserung der effektiven Sitzungsführung.*

2.2.1 Maßnahme:

Universitäre Gremiensitzungen und Besprechungen werden soweit möglich innerhalb der üblichen Betreuungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen terminiert.

Zielgruppe: *alle Mitglieder der Universität*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Dienstvereinbarung über die Regelung der gleitenden Arbeitszeit:
"5.2. Regelmäßige Termine (Beratungen, Sitzungen, Besprechungen) sollen in die Kernzeit gelegt werden."
- Kernzeit nach 5.1 dieser Dienstvereinbarung:
"montags bis donnerstags von 9.00 bis 15.30 Uhr und freitags von 9.00 bis 13.00 Uhr"

Anlage Bericht 1:

- Dienstvereinbarung über die Regelung der gleitenden Arbeitszeit zwischen der Universität Rostock und dem Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Gremiensitzungen finden nicht immer in den Kernzeiten, z.B. Beginn der Sitzungen des Akademischen Senats 14:00 Uhr; Ende z.T. nach 17:00 Uhr); ebenso Fakultätsratssitzungen, Institutsbesprechungen und Senatskommissionssitzungen
- das Bewusstsein für familienfreundliche Termine hat sich in den letzten Jahren zwar verbessert, dennoch hält die Projektgruppe eine Rektorats- und Senatsvorlage für erforderlich, um ein klares Bekenntnis für ein grundsätzliches Bekenntnis für eine Umsetzung familienfreundlicher Sitzungstermine zu erreichen

Anlage Bericht 2:

- Protokoll der Projektgruppensitzung vom 24.02.2015

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- *Bekanntnis der Hochschulleitung und des Akademischen Senats zu familienfreundlichen Sitzungszeiten*

Anlage Bericht 3:

- *Ergebnisprotokoll der 214. Rektoratssitzung vom 04.05.2015*
- *Ergebnisprotokoll der Sitzung des Akademischen Senats vom 06.05.2015*

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2.2 Maßnahme:

Die Hochschulleitung fordert in regelmäßigen Abständen die Dekaninnen und Dekane sowie Leitungen der zentralen Einrichtungen auf, Gremiensitzungen und Besprechungen innerhalb der üblichen Betreuungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen zu terminieren.

Zielgruppe: *alle Mitglieder der Universität*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *dass Sitzungen und Besprechungen im Rahmen der Kernzeit stattfinden, wird universitär großteils gelebt*
- *Ausnahmen gibt es bei Sitzungen im Rahmen der Berufungsverfahren*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *siehe Ausführungen zu Maßnahme 2.2.1 - Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- *siehe Anmerkungen zur Maßnahme 2.2.1*
- *die Fakultätsleitungen sind beratende Mitglieder des Akademischen Senats*

Anlage Bericht 3:

- *Ergebnisprotokoll der Sitzung des Akademischen Senats vom 06.05.2015*

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2.3 Maßnahme:

Die Hochschulleitung fordert die Fakultätsleitungen auf, darauf hinzuwirken, dass Institutsbesprechungen innerhalb der üblichen Betreuungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen stattfinden.

Zielgruppe: *alle Mitglieder der Universität*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *erfolgt, Institutsbesprechungen finden selbstverständlich innerhalb der üblichen Betreuungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen statt*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *siehe Ausführungen zu Maßnahme 2.2.1 - Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- *Eine Abfrage bei allen Fakultäten hat ergeben, dass Sitzungen in der Regel so terminiert werden, dass sie spätestens 17:00 Uhr beendet sind.*
- *Eine Ausnahme bildet die Universitätsmedizin aufgrund des Schichtbetriebs; allerdings ist es auch hier unproblematisch und selbstverständlich, wenn Beschäftigte familienbedingt früher die Sitzungen verlassen.*

Anlage Bericht 3:

- Fakultätenabfrage zu familienfreundlichen Sitzungszeiten

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.3 Ziel: Die Studien- und Prüfungsorganisation ist familienfreundlich.

Messkriterium: angepasste Studien- und Prüfungsordnungen

Status: Ziel teilweise erreicht

Kommentar: Die Studien- und Prüfungsämter beraten Studierende mit Familienaufgaben umfassend. Problematisch ist, dass die Studierenden oftmals zu spät die Beratungsstellen aufsuchen.

Zukunft / Potenzial: Ausbau und Vertiefung der Zusammenarbeit der verantwortlichen: Studien- und Prüfungsämter, Studierendenvertretungen und Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule. Intensivierung des Appells an die Studierenden, sich frühzeitig bei etwaigen Problemen Hilfe zu holen.

2.3.1 Maßnahme:

Es erfolgt ein Informations- und Erfahrungsaustausch der Studien- und Prüfungsämter hinsichtlich der rechtlich und tatsächlich möglichen Ausgestaltung der familiär bedingten Einzelfallregelungen in den Studien- und Prüfungsordnungen.

Zielgruppe: Studierende mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Vorbereitungsgespräche zwischen der Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule und dem Studentenwerk haben bereits stattgefunden
- geplant für Frühjahr/ Sommer 2014: Strategieworkshop aller Studien- und Prüfungsämter

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Durchführung eines ganztägigen Workshops "Familienfreundliche Studien- und Prüfungsbedingungen" am 21.11.2014 mit den Verantwortlichen der Studien- und Prüfungsämter der Universität Rostock
- Themen: Umgang mit ratsuchenden Studierenden/ Sichtbarkeit der Unterstützungsangebote/ Einzel- und Härtefallregelungen/ Berücksichtigung der Familienfreundlichkeit bei der Erstellung der Semesterstudienpläne/ Besprechung der Dauer/ Länge von Lehrveranstaltungen in Zusammenhang mit der geographischen Lage der Veranstaltungsorte/ Umgang mit Gremiensitzungsterminen der Studierenden/ fakultätsbezogene Besonderheiten (Labore/ Praktike/ Auslandsaufenthalt)
- Vernetzung aller Beteiligten
- Bsp. Agrarwissenschaftliche Fakultät: individuelle Prüfungs- und Studienpläne für studierende Eltern/Präsenzveranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten/Berücksichtigung von Fahrtzeiten/E-Learning- Angebote
- Bsp. Universitätsmedizin: individuelle Beratung von studierenden Eltern/ Sozialkriterien bei der Kurs- und Praktikavergabe/ zusätzliches Beratungsangebot über das Institut für Medizinische Psychologie

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- in Anknüpfung an den Workshop vom 21.11.2014 wurde vom Zentralen Prüfungsamt eine Übersicht erstellt, welche die Besonderheiten der Erbringung von Prüfungsleistungen in der Mutterschutzzeit und weitere Besonderheiten rundum Schwangerschaft und Prüfung aufzeigen.

Anlage Bericht 3:

- Merkblatt "Prüfungen in der Mutterschutzfrist" vom 27.02.2015

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.3.2 Maßnahme:

Mögliche Aspekte der familiär bedingten Einzelfallregelungen der Studien- und Prüfungsordnungen werden für die Studierenden sichtbar gemacht.

Zielgruppe: Studierende mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen

Umsetzung bis: Bericht 3

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- unterschiedliche Verfahrensweisen der Fakultäten eruiert: einzelfallbezogene Vorgehensweisen an der Fakultäten

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zur Maßnahme 2.3.1

Anlage Bericht 3:

- Merkblatt "Prüfungen in der Mutterschutzfrist" vom 27.02.2015

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.3.3 Maßnahme:

Bei der Erstellung der Semesterstudienpläne werden etwaige Fahrtzeiten und Fahrwege zwischen den verschiedenen Institutsstandorten und die üblichen Betreuungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen berücksichtigt.

Zielgruppe: Studierende

Umsetzung bis: Bericht 3

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- zunächst wird die Handhabung an den Fakultäten recherchiert

- Erfahrungs- und Informationsaustausch

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- größtenteils kein Problem

- nur wenn es fakultätsübergreifende Studiengänge betrifft, gibt es vereinzelt noch Abstimmungsschwierigkeiten

- Studierendeninitiativen und -engagement für Campuslinie (Buslinie, die alle Standorte der Universität miteinander verbindet) und Fahrradmietstationen: Entscheidungen stehen noch aus

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- für Studierende kommt ab 2018 eine Campuslinie, die Uni-Standorte in verschiedenen Stadtteilen verbindet

Anlage Bericht 3:

<http://www.heulermagazin.de/2015/07/die-campuslinie-kommt-ab-2018/>

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.3.4 Maßnahme:

Bei der Erstellung der Semesterstudienpläne wird darauf geachtet, dass zu festgelegten Gremiensitzungszeiten soweit möglich keine Lehrveranstaltungen stattfinden.

Zielgruppe: Mitglieder der Studierendenvertretungen und diejenigen Studierenden, die sich in der Akademischen Selbstverwaltung engagieren wollen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- es soll zeitnah zunächst die bisherige Handhabung der einzelnen Fakultäten und Studiengänge geprüft werden

- Erfahrungen des AstA und der Fachschaften werden ebenfalls einbezogen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- größtenteils ist dies kein Problem

- Mittwoch ist als Gremientag "gesetzt" und die Hochschulleitung achtet sehr darauf, dass die Teilhabe der Studierenden an der Akademischen Selbstverwaltung gewährleistet wird

- anderweitige Einzelfälle sind bislang nicht bekannt

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu Bericht 2

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.3.5 Maßnahme:

Sofern eine Anwesenheitspflicht besteht, wird bei einer Kollision von Lehrveranstaltungen mit Gremiensitzungsterminen geprüft, ob eine Freistellung und/oder eine alternative Studienleistung für die Studierendenvertretung bei verpassten Lehrveranstaltungen möglich ist, um eine Beteiligung an der Gremienarbeit zu ermöglichen.

Zielgruppe: Mitglieder der Studierendenvertretungen und diejenigen Studierenden, die sich in der Akademischen Selbstverwaltung engagieren wollen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Abfrage bei den Studierendenvertretungen diesbezüglich wird erfolgen

- bislang sind keine Problemfälle bekannt

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- grundsätzlich ist der Mittwoch als universitärer Gremientag "gesetzt" und die Lehrveranstaltungen sind danach auszurichten

- vereinzelt kommt es allerdings zu Überschneidungen, was teilweise den begrenzten Raumkapazitäten und dem (von Lehrenden insbesondere) bevorzugtem Vorlesungszeitraum von 09:00 bis 15:00 Uhr geschuldet ist

- darüber hinaus: Möglichkeit der Erstattung der Kinderbetreuungskosten bei Teilnahme von Studierenden mit Kindern an Gremiensitzungen

Anlage Bericht 2:

- § 4 der Sozialordnung der Studierendenschaft der Universität Rostock vom 17. Dezember 2014

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu Bericht 2

Anlage Bericht 3:

- § 4 der Sozialordnung der Studierendenschaft der Universität Rostock vom 17. Dezember 2014

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.3.6 Maßnahme:

Lehrveranstaltungen erfolgen möglichst zu gesicherten Betreuungszeiten, die gezielt berücksichtigt werden.

Zielgruppe: Studierende mit Kind(ern)

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- sowohl in der Rahmenprüfungsordnung für die Bachelor- und Masterstudiengänge vom 09.07.2012 als auch dem Muster für studiengangsspezifische Prüfungs- und Studienordnung für den (Bachelor bzw. Master)studiengang vom 06.06.2012 sind viele familienbewusste Aspekte berücksichtigt worden:

- In den Fakultäten wird unter Berücksichtigung der besonderen persönlichen und individuellen Bedürfnissen (Schwangerschaft, Kinderbetreuung und / oder Pflege von Angehörigen) der Studierenden mittels einer individuellen Studienverlaufsplanung entsprochen. Darüber hinaus können Studierende aus familiären Gründen Urlaubssemester in Anspruch nehmen und in Ausnahmefällen mit Genehmigung der Universitätsleitung während des Urlaubssemesters auch Studien- und Prüfungsleistungen erbringen. Gesetzliche Mutterschutzfristen und Fristen der Elternzeit werden bei der Berechnung von Prüfungsterminen und -fristen berücksichtigt. Es besteht außerdem die Möglichkeit, die Regelstudienzeit aus familiären Gründen zu verlängern sowie bei Krankheit des Kindes von (Wiederholungs-) Prüfungen zurück zu treten oder Bearbeitungszeiten zu verlängern.

Anlage Bericht 1:

- Rahmenprüfungsordnung für die Bachelor- und Masterstudiengänge vom 09.07.2012
- universitäre Immatrikulationsordnung

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- größtenteils ist dies der Fall, zumindest bei Pflichtveranstaltungen, ansonsten wird nach möglichen Kompensationsmöglichkeiten gesucht

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- die Erstattung der Betreuungskosten nach § 4 der Sozialordnung der Studierendenschaft der Universität Rostock vom 17. Dezember 2014 erfolgt auch bei Lehrveranstaltungen, welche zu Zeiten der Schließung der Kinderbetreuungseinrichtungen stattfinden

Anlage Bericht 3:

- Sozialordnung der Studierendenschaft der Universität Rostock vom 17. Dezember 2014

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.4 Ziel: Das E-Learning-Angebot ist weiter ausgebaut.

Messkriterium: *Nachweise über die E-Learning- und Blended-Learning Angebote*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Die Angebote zum E-Learning und Blended-Learning bestehen fortlaufend.*

Zukunft / Potenzial: *Aufrechterhaltung der bestehenden Angebote.*

2.4.1 Maßnahme:

Die Hochschulleitung appelliert an die Lehrenden, ihre Lehre verstärkt i. V. m. E-Learning anzubieten.

Zielgruppe: *alle Studierenden*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- mit Verweis auf das bestehende umfassend genutzte Angebot (siehe Ausführungen zu 2.4.2) ist ein ausgiebiger Appell der Hochschulleitung bislang nicht erforderlich gewesen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Bereitstellung von Mitteln des Hochschulpaktes M-V 2020 zur Finanzierung von Tutorienstellen, die Mitarbeitende aller Fakultäten sowie des Sprachenzentrums und der Universitätsbibliothek bei der Erstellung eines E-Learning-Kurses unterstützen: pro Semester werden 10 studentische Hilfskräfte mit je 50 Stunden gefördert

- regelmäßige hochschulöffentliche Ausschreibungsrunden des Programms (pro Semester)

Umsetzungsschritte Bericht 3:

Das erfolgreiche E-Learning-Tutorienprogramm mit Förderung aus Mitteln des Hochschulpaktes Mecklenburg-Vorpommern und mit Unterstützung des Rektorates der Universität Rostock geht in die 15. Ausschreibungsrunde.

Das Projekt wird gemeinsam vom Wissenschaftsverbund Informations- und Kommunikationstechnologie (IuK) und von der Wissenschaftlichen Weiterbildung (Hochschuldidaktik) an der Universität Rostock betreut.

Gefördert werden für das Sommersemester 2016 jeweils 50 Stunden für 10 studentische Hilfskräfte, die als Tutoren die Lehrenden bei der Erstellung eines E-Learning-Kurses unterstützen sollen. Bewerben können sich Lehrende und wissenschaftliche Mitarbeiter aus allen Struktureinheiten der Universität Rostock.

Anlage Bericht 3:

- <http://www.weiterbildung.uni-rostock.de/hochschuldidaktik/e-learning-mit-ilius/>

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

2.4.2 Maßnahme:

E-Learning- und Blended Learning- Angebote werden verstärkt angeboten.

Zielgruppe: alle Studierenden

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- durch das Zentrum für Qualitätssicherung in Studium und Weiterbildung (ZQS) wurden und werden auch künftig die E-Learning-Angebote weiter ausgebaut

- Traditionelle Lehr- und Lernformen mit dem Schwerpunkt auf Präsenzveranstaltungen können durch internetbasierte Lernplattformen wie Stud.IP und ILIAS sinnvoll ergänzt werden. An der Universität Rostock steht mit Stud.IP bereits eine leistungsfähige Plattform zur Verfügung, die vor allem die Kommunikation im Rahmen einer Lehrveranstaltung verbessern kann. Durch die Verknüpfung von Stud.IP und ILIAS existiert eine Möglichkeit, Präsenzveranstaltungen in der Lehre durch begleitende E-Learning-Prozesse effektiv zu verbessern. Mit ILIAS können beispielsweise Lernmodule sowie Aufgaben und Tests online zur Verfügung gestellt werden. Auch vollständige Online-Seminare werden mit ILIAS möglich. Im Rahmen des vom Wissenschaftsverbund LuK geförderten Tutorenprogramms zum Aufbau von E-Learning-Kursen bietet das ZQS (Zentrum für Qualitätssicherung in Studium und Weiterbildung) an der Universität Rostock ein Workshoppaket an, das den technischen und didaktischen Einstieg in das E-Learning mit ILIAS erleichtern soll.

Anlage Bericht 1:

- <http://www.weiterbildung.uni-rostock.de/hochschuldidaktik/e-learning-mit-iliast/>

- Studium Optimum – Ideen im Dialog: Get together – Blended Learning“: 13.November 2013

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- E-Learning Tutorenprogramm läuft bereits sehr erfolgreich seit dem Sommersemester 2009

- in den letzten zehn Semestern nahmen 211 Dozenten und Tutoren an den Schulungen teil

- es entstanden 86 neue E-Learning Module im System ILIAS, das vom ITMZ betreut wird

- ILIAS bietet gute Voraussetzungen für die Bereitstellung von digitalen Lehrangeboten und deren didaktisch sinnvolle Integration in das Lehrprogramm

- Vorteile sind vor allem die orts- und zeitunabhängige Nutzung der Inhalte

- Gefördert werden für das Sommersemester 2015 jeweils 50 Stunden für 10 studentische Hilfskräfte, die als Tutoren die Lehrenden bei der Erstellung eines E-Learning-Kurses unterstützen sollen: davon fünf für Bereiche der Geisteswissenschaften sowie weitere fünf für Bereiche der Natur- und Ingenieurwissenschaften vorgesehen

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu Bericht 1 und 2

- Programm läuft weiter

Anlage Bericht 3:

- <http://www.weiterbildung.uni-rostock.de/hochschuldidaktik/e-learning-mit-iliast/>

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.5 Ziel: Ein Teilzeitstudium ist unter Beachtung der rechtlichen und tatsächlichen Rahmenbedingungen in geeigneten Studiengängen möglich.

Messkriterium: *angemessene curriculare Ausgestaltungen der Studienangebote, entsprechende Regelungen in den Studien- und Prüfungsordnungen, offizielle Möglichkeit der Einschreibung in Teilzeitstudium*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Die "Annahme" der Möglichkeiten zum Teilzeitstudium bleibt abzuwarten.*

Zukunft / Potenzial: *Ableitung und Ausbau der Angebote zum Teilzeitstudium: je nach Bedarf.*

2.5.1 Maßnahme:

Die Absolvierung eines Teilzeitstudiums ist unter Beachtung der rechtlichen und tatsächlichen Rahmenbedingungen in geeigneten Studiengängen möglich.

Zielgruppe: *alle Studierenden*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Die 2012 an der Universität Rostock eingeführte Rahmenprüfungsordnung für die Bachelor- und Masterstudiengänge ermöglicht Studierenden, ihr Studium in Teilzeit zu absolvieren. Die Informatik hat diese Option in ihre reformierten Studienordnungen explizit aufgenommen, möchte aber noch einen Schritt weitergehen und die Individuallösung um ein strukturiertes, spezielles Studienangebot ergänzen. In einem gemeinsamen Projekt zwischen der Hochschulleitung und dem Fach Informatik wird angestrebt, einen Teilzeitstudiengang Bachelor Informatik einzurichten und dieses Modell für die Universität Rostock zu erproben. Den Schwerpunkt im Projekt bildet die Flexibilisierung der Präsenzlehre unter Einbeziehung neuer Lehr-/Lernformen. Mit diesem neuen Studienangebot werden insbesondere Studieninteressierte angesprochen, die sich nicht planmäßig bzw. durchgängig einem Vollzeitstudium widmen können, da sie einer Erwerbstätigkeit nachgehen, Familienarbeit zu leisten haben, trotz physischer oder psychischer Beeinträchtigungen studieren möchten oder anderweitige Lebensumstände Prioritäten setzen.
- darüber hinaus lag in 2013 der Fokus des Projekts auf der Konzeption eines Übergangsmoduls „Zugänge zur Informatik“, der Aufzeichnung von eLectures sowie der Entwicklung eines Leitfadens für E-Learning.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- gibt mehrere Pilotprojekte:
- im Rahmen des Studiengangs Master Informatik an der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik können Studierende, die wegen einer von ihnen ausgeübten Berufstätigkeit oder wegen familiärer Verpflichtungen in der Erziehung, Betreuung und Pflege nur etwa die Hälfte der für das Studium vorgesehenen Arbeitszeit aufwenden können, zweimal für jeweils zwei Semester die Studienform Individuelles Teilzeitstudium beantragen
- gilt auch für zahlreiche Studiengänge, wie z.B.: auch für Bachelorstudiengang Informationstechnik/ Technische Informatik, Wirtschaftsinformatik (B.Sc.) und Visual Computing (M.Sc.)
- Studiengangsspezifische Prüfungs- und Studienordnung für den Bachelorstudiengang Good Governance – Wirtschaft, Gesellschaft, Recht der Universität Rostock:
"§ 5
Individuelles Teilzeitstudium
(1) Die/Der Studierende kann gegenüber dem Prüfungsausschuss bis zum Ende der Vorlesungszeit

einen Antrag auf ein Teilzeitstudium für die darauffolgenden zwei Semester stellen. In dem Antrag ist zu erklären, dass sie/er in den darauffolgenden zwei Semestern wegen einer von ihr/ihm ausgeübten Berufstätigkeit oder wegen familiärer Verpflichtungen in der Erziehung, Betreuung und Pflege nur etwa die Hälfte der für ihr/sein Studium vorgesehenen Arbeitszeit aufwenden kann."

Anlage Bericht 2:

- entsprechende Studiengangsspezifische Prüfungs- und Studienordnungen

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu Berichten 1 und 2

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.5.2 Maßnahme:

Die Hochschulleitung setzt sich zusammen mit dem Studentenwerk auf Landes- und Bundesebene für die Änderung/ Anpassung der bestehenden BAföG- Regelungen in Bezug auf die Einführung/ Inanspruchnahme eines Teilzeitstudiums ein.

Zielgruppe: alle Studierenden

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *Umsetzungsbemühungen insbesondere vom Studentenwerk auf Bundesebene, da eine bundeseinheitliche Regelung erforderlich ist*
- *Aufklärung über keine Möglichkeit des BAföG-Bezugs, solange keine BAföG-Novelle zur Einbeziehung von Teilzeitstudiengängen vorliegt.*
- *verstärkte Bemühungen erfolgen im 2. Umsetzungsjahr*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *Universität Rostock beteiligt sich als Mitglied der HRK an den Bemühungen der HRK zur Änderung des BAföG-Gesetzes*
- *Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Bonn Stellungnahme Öffentliche Anhörung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Fünfundzwanzigsten Gesetzes zur Änderung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (25. BAföGÄndG)“, BT-Drucksache 18/2663 am Mittwoch, 15. Oktober 2014:*
- *Punkt 6: Nach wie vor unberücksichtigt im BAföG sind formelle Teilzeitstudierende (also Studierende, die in einem Teilzeitstudium eingeschrieben sind). Der KfW-Studienkredit steht inzwischen auch Teilzeitstudierenden offen. Über eine Öffnung des BAföG müsste daher ebenfalls nachgedacht werden. Zwar werden Teilzeitstudierende in der Regel einer Beschäftigung nachgehen und daher nicht anspruchsberechtigt sein. Es sind jedoch auch andere Gründe für die Einschreibung in einen Teilzeitstudiengang denkbar (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, chronische Erkrankung), die eine Förderung nach dem BAföG rechtfertigen würden.*

Anlage Bericht 2:

http://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-06-Hochschulsystem/Stellungnahme_HRK_BAfoeG.pdf

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu Bericht 2

Stand: Maßnahme umgesetzt

3. HF3: Arbeits-, Forschungs- und Studienort

3.1 Ziel: Eine Flexibilisierung des Arbeitsortes ist erfolgt.

Messkriterium: Vorlage der Stellungnahme der juristischen- und datenschutzrechtlichen Prüfung,
Dienstvereinbarung zur Einführung von Möglichkeiten des Home-Office

Status: Ziel teilweise erreicht

Kommentar: - Die Entwürfe der Dienstvereinbarungen über home office und mobiles Arbeiten sowie der Benutzung mobiler Endgeräte sowie Arbeitsmittel für den häuslichen Arbeitsplatz liegen vor
- derzeit noch Abstimmungsbedarf zwischen Personaldezernat und Personalrat zur Dienstvereinbarung Benutzung mobiler Endgeräte

Zukunft / Potenzial: Verabschiedung und Inkrafttreten der Dienstvereinbarung zum mobilem Arbeiten und entsprechende universitäre Bekanntmachung.

3.1.1 Maßnahme:

Die Verabschiedung einer vorliegenden Dienstvereinbarung zur Einführung von Home-Office-Arbeitsplätzen (Telearbeit) wird juristisch und datenschutzrechtlich abgeklärt.

Zielgruppe: alle Beschäftigten

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Dienstvereinbarung nach § 66 Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern über home office und mobiles Arbeiten liegt vor und wurde vom Personaldezernat und der Gleichstellungsbeauftragten/ der Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule erarbeitet und mit dem Personalrat abgestimmt
- darüber hinaus und daran orientierend verfasst der Personalrat eine weitere Dienstvereinbarung zur Nutzung von Endgeräten, welche insbesondere die technischen Voraussetzungen regeln soll

Anlage Bericht 1:

Dienstvereinbarung nach § 66 Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern über home office und mobiles Arbeiten

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Abstimmung der Dienstvereinbarung Home Office und Mobiles Arbeiten mit dem Personalrat ist abgeschlossen, die Unterzeichnung steht bislang noch aus, da der Personalrat derzeit aus datenschutzrechtlichen Bedenken eine Dienstvereinbarung mobile Endgeräte erarbeitet und beide Dienstvereinbarungen zusammen unterzeichnet und in Kraft treten sollen

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu 3.1

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

3.1.2 Maßnahme:

Bei vorliegender rechtlicher und datenschutzrechtlicher Unbedenklichkeit des vorliegenden Entwurfs zur Einführung von Home-Office-Arbeitsplätzen (Telearbeit), wird auf eine Unterzeichnung der Dienstvereinbarung von der Hochschulleitung und dem Personalrat hingewirkt.

Zielgruppe: alle Beschäftigte

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Unterzeichnung der Dienstvereinbarung nach § 66 Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern über home office und mobiles Arbeiten steht noch aus; Abstimmung mit Personalrat ist abgeschlossen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Ausführungen zur Maßnahme 3.1.1 im Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu 3.1

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

3.1.3 Maßnahme:

Die Information zu den formellen und sachlichen Anforderungen zur Errichtung eines Home-Office-Arbeitsplatzes (Telearbeit) wird universitär durch Rundschreiben an die Dekanatsleitungen und Leitungen der zentralen Einrichtungen und Veröffentlichung auf den Seiten des Personaldezernats, des Personalrates und des Familienportals bekannt gegeben.

Zielgruppe: alle Beschäftigten

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung nach § 66 Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern über home office und mobiles Arbeiten

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- erfolgt nach Inkrafttreten der beiden Dienstvereinbarungen Home Office und Mobiles Arbeiten und mobile Endgeräte

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- wird nach Verabschiedung der Dienstvereinbarungen erfolgen

Stand: Maßnahme gestrichen

3.1.4 Maßnahme:

Die Einführung der Möglichkeit zur Einrichtung eines Home-Office-Arbeitsplatzes (Telearbeit) wird universitär kommuniziert.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung nach § 66 Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern über home office und mobiles Arbeiten

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Ausführungen zur Maßnahme 3.1.3 im Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- wird nach Verabschiedung der Dienstvereinbarungen wie gewohnt im Rahmen der universitären Amtlichen Bekanntmachungen erfolgen

Stand: Maßnahme gestrichen

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: Die Umsetzung der audit-Maßnahmen ist sichergestellt.

Messkriterium: *Personalien im login-Bereich, Protokolle der Projektgruppensitzungen, umgesetzte Maßnahmen im jeweiligen Jahresbericht und jeweilige Nachweise*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen erfolgte anfangs maßgeblich durch die Projektgruppe unter Federführung der Geschäftsführung. Durch die Einrichtung des Prorektorats und die Einrichtung der Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt wurde die Umsetzung der Maßnahmen nunmehr zunehmend dort konzentriert. Darüber hinaus erfolgen starke Synergien zum Lenkungskreis URgesund, welcher sich vorrangig mit der Umsetzung der aus der Beschäftigtenumfrage abgeleiteten Handlungsfelder samt Maßnahmen befasst.*

Zukunft / Potenzial: *Die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen wird sichergestellt.*

4.1.1 Maßnahme:

Die aus Beschäftigten, Studierenden und Führungskräften gebildete Projektgruppe familienfreundliche Hochschule begleitet die familienfreundliche Gestaltung und Entwicklung der Universität Rostock kontinuierlich.

Zielgruppe: alle Mitglieder der Universität

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Projektgruppensitzung familienfreundliche Hochschule: 24.06.2013 und 10.03.2014
- ergänzend und parallel dazu: Sitzungen der Gleichstellungskommission am 25.02.2013, 28.05.2013 bzw. Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt 01.10.2013 und 17.12.2013
- darüber hinaus: regelmäßiger Information- und Erfahrungsaustausch der Mitglieder der Projektgruppe

Anlage Bericht 1:

- Protokolle der Sitzungen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- regelmäßige Routineterminale der Geschäftsführung mit der Projektleitung der familienfreundlichen Hochschule (alle zwei Wochen) und in regelmäßigen Abständen mit der Koordination für Chancengleichheit und Vielfaltsmanagement
- Verankerung der Familienfreundlichkeit als fester Tagesordnungspunkt in den Sitzungen der Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt in 2014: 18.06.2014/10.09.2014/16.12.2014
- maßnahmenspezifische/r Austausch und Zusammenarbeit mit Projektgruppenmitglieder und anderweitigen universitären Verantwortlichen (insbesondere bei der bisherigen konzeptionellen Arbeit der Projektgruppe)
- Projektgruppensitzung am 24.02.2015: künftig stärkere Bearbeitung von familienfreundlichen einzelnen Arbeitsschwerpunkten in Themenarbeitsgruppen der Projektgruppe

Anlage Bericht 2:

- Protokolle der Sitzungen der Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt 18.06.2014/10.09.2014/16.12.2014
- Protokoll der Projektgruppensitzung am 24.02.2015

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- regelmäßige Routineterminale der Geschäftsführung mit der Projektleitung der familienfreundlichen Hochschule (alle zwei Wochen) und in regelmäßigen Abständen mit der Koordination für Chancengleichheit und Vielfaltsmanagement
- Verankerung der Familienfreundlichkeit als fester Tagesordnungspunkt in den Sitzungen der Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt in 2015: 17.03. / 16.06 / 08.10 / 16.12.
- maßnahmenspezifische/r Austausch und Zusammenarbeit mit Projektgruppenmitglieder und anderweitigen universitären Verantwortlichen (insbesondere bei der bisherigen konzeptionellen Arbeit der Projektgruppe)
- Projektgruppensitzung am 20.05.2015: künftig stärkere Bearbeitung von familienfreundlichen einzelnen Arbeitsschwerpunkten in Themenarbeitsgruppen der Projektgruppe
- Vernetzung und enge Zusammenarbeit mit dem Lenkungskreis URgesund, welcher die Federführung zur Ableitung von Handlungsfeldern und Maßnahmen aufgrund der Beschäftigtenumfrage übernommen hat; Sitzungen 2015 unter Beteiligung der Geschäftsführung und des Projektleiters der familienfreundlichen Hochschule: 20.02. / 20.05. / 09.09. / 08.12.

Anlage Bericht 3:

- Protokolle der genannten Gremien

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.2 Maßnahme:

Die Mitglieder der Projektgruppe nehmen ihre Multiplikationsfunktion wahr und kommunizieren die Ziele und Maßnahmen des audits in die jeweiligen Bereiche.

Zielgruppe: alle Mitglieder der Universität und diejenigen, die sich für ein Studium oder eine Beschäftigung an der Universität Rostock interessieren

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Sitzungen der Projektgruppe, der Gleichstellungskommission bzw. der Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt
- stetiger Austausch der Mitglieder der Projektgruppe

Anlage Bericht 1:

- Protokolle Projektgruppensitzungen familienfreundliche Hochschule

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- insbesondere: fester Routinetermin zwischen der Geschäftsführung und der Projektleitung (alle 2 Wochen)
- regelmäßiger Informationsaustausch der Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule mit der Koordination für Chancengleichheit und Vielfaltsförderung und der Prorektorin für Gleichstellung, Internationales und Vielfaltsmanagement
- Informationen und Austausch der Geschäftsführung und Projektleitung der familienfreundlichen Hochschule im Rahmen der Sitzungen der Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt
- einheitliche Darstellung der Vielfaltsbereiche im Akademischen Jahrbuch der Universität Rostock 2013/2014 als Kapitel "Chancengleichheit und Vielfalt"

Anlage Bericht 2:

- Akademischen Jahrbuch der Universität Rostock 2013/2014
- Universitätsentwicklungsplan 2016 - 2010: Kapitel "Chancengleichheit, Vielfalt und Internationalisierung"

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- insbesondere: fester Routinetermin zwischen der Geschäftsführung und der Projektleitung (alle 2 Wochen)
- regelmäßiger Informationsaustausch der Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule mit der Koordination für Chancengleichheit und Vielfaltsförderung und der Prorektorin für Gleichstellung, Internationales und Vielfaltsmanagement
- Informationen und Austausch der Geschäftsführung und Projektleitung der familienfreundlichen Hochschule im Rahmen der Sitzungen der Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt und des Lenkungskreises URgesund
- einheitliche Darstellung der Vielfaltsbereiche im Akademischen Jahrbuch der Universität Rostock 2014/2015 als Kapitel "Chancengleichheit und Vielfalt"
- auf Hochschulleitungsebene wird die familienfreundliche Komponente durch die Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement sichergestellt

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.3 Maßnahme:

Für die Projektkoordination wird die bestehende Beschäftigungsposition der Geschäftsführung (1/2 TV-L 13) bis zum 31.12.2013 verlängert.

Zielgruppe: *alle Mitglieder der Universität, Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- ist erfolgt

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- ist erfolgt

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- ist erfolgt

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.4 Maßnahme:

Zur konzeptionellen und strategischen Umsetzung der beschlossenen Ziele und Maßnahmen wird die Beschäftigungsposition der Geschäftsführung (1/2 TV-L 13) bis zum 31.12.2015 verlängert.

Zielgruppe: *alle Mitglieder der Universität, Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- ist erfolgt

Anlage Bericht 1:

Arbeitsvertrag der Geschäftsführung

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- ist erfolgt

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- ist erfolgt

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.5 Maßnahme:

Die Projektleitung steuert die Aktivitäten in den verschiedenen Handlungsfeldern und überprüft die konkrete und fristgerechte Umsetzung.

Zielgruppe: *alle Hochschulangehörigen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- alle 2 Wochen: Routinetermin der Projektleitung mit der Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule zum Zwecke der Steuerung der Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen

Anlage Bericht 1:

- Gesprächsnotizen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- alle 2 Wochen: Routinetermin der Projektleitung mit der Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule zum Zwecke der Steuerung der Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkung zu Bericht 2
- der Projektleiter der familienfreundlichen Hochschule ist zugleich Projektleiter von URgesund
- im Rahmen von URgesund fand im November - Dezember 2014 eine Beschäftigtenumfrage statt, aus welcher Empfehlungen für die Handlungsfelder Arbeitsbedingungen, kommunikation und Personalentwicklung abgeleitet wurden

Anlage Bericht 3:

- Ableitungen aus der Beschäftigtenbefragung 2014 Empfehlungen des Lenkungskreises URgesund zu Handlungsfeldern und –maßnahmen

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.2 Ziel: Der stetige Information- und Kommunikationsfluss in Bezug auf die Vereinbarkeitsthematik mit der Hochschulleitung ist sichergestellt.

Messkriterium: Protokolle der Projektgruppensitzungen

Status: Ziel erreicht

Kommentar: - erfolgt fortlaufend

Zukunft / Potenzial: Auch zukünftig wird ein stetiger Informations- und Kommunikationsaustausch der Vereinbarkeitsthematik erfolgen. Dies wird bereits durch das Prorektorat für Gleichstellung, Internationales und Vielfaltsmanagement sichergestellt.

4.2.1 Maßnahme:

Die Stelleninhaberin der Projektstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung ist Mitglied der Projektgruppe der familienfreundlichen Hochschule und arbeitet in ihr mit.

Zielgruppe: alle Hochschulangehörigen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung ist Mitglied der Projektgruppe und die Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement hat den Vorsitz der Projektgruppe familienfreundliche Hochschule

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung ist Mitglied der Projektgruppe
- enge Zusammenarbeit der Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung mit der Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule und Studierendenvertretungen (Referate für Soziales und Antidiskriminierung und Gleichstellung)

Anlage Bericht 2:

- Veranstaltungsreihe zur Familienvielfalt vom 8. bis 28. Mai 2014 an der Universität Rostock mit Kurzvorträgen und anschließenden Diskussionsrunden.
- 13.05.2014 Diversity Day am 3. Juni 2014: Posteraktion & Lyrikabend: auch als Beitrag für Charta der Vielfalt - Unternehmensinitiative für Diversity und Diversity Management

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- erfolgt fortlaufend

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.2.2 Maßnahme:

Die Projektgruppe der familienfreundlichen Hochschule steht im engen Kontakt mit der Projektstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung.

Zielgruppe: alle Hochschulangehörigen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Strategische Beratung, Arbeitsplanung und Konzeptionierung durch die Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsmanagement

- regelmäßiger Informations- und Erfahrungsaustausch der Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule mit der Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung (wöchentlich) und der Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement (monatlich)

Anlage Bericht 1:

- gemeinsam von der Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule mit der Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung erarbeiteten Konzepte:

- der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

der Deutschen Forschungsgemeinschaft - Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Universität Rostock und des Gleichstellungskonzepts der Universität Rostock - Antrag zur Bewilligung von Fördergeldern des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- regelmäßiger Informations- und Erfahrungsaustausch der Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule mit der Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung und der Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu den Berichten 1 und 2

- Auszug aus der Präambel der Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt (KVC) vom 10.09.2014: "Die Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt (KVC) fungiert als Beratungsgremium der Hochschule in Angelegenheit der Chancengleichheit und Vielfalt. Sie erarbeitet entsprechende Konzepte, entwickelt bedarfs- und umsetzungsorientierte Maßnahmen und prüft und kontrolliert deren Umsetzung, insbesondere zur Verbesserung der Rahmenbedingungen in den Handlungsfeldern Gleichstellung der Geschlechter, Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit dem Privatleben, Internationalisierung, Barrierefreiheit und Studieren und Arbeiten mit Behinderung und chronischer Krankheit, Lebenslanges Lernen."

Anlage Bericht 3:

-

http://www.uni-rostock.de/uploads/media/Geschaeftsordnung_Kommission_fuer_Chancengleichheit_und_Vielfalt_Universitaet_Rostock_2014_09_01.pdf

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.3 Ziel: Ein Gleichstellungs- und Diversity-Monitoring ist eingeführt.

Messkriterium: Konzept zur Einführung eines Gleichstellungs- und Diversity-Monitoring, Ergebnisse der Bestandsaufnahme

Status: Ziel teilweise erreicht

Zukunft / Potenzial: Es wird ein Konzept zur Einführung eines Gleichstellungs- und Diversity-Monitorings erstellt und ggf. eine erste Bestandsaufnahme durchgeführt.

4.3.1 Maßnahme:

Ein Konzept zur Einführung eines Gleichstellungs- und Diversity-Monitoring wird erstellt.

Zielgruppe: alle Mitglieder der Universität und diejenigen, die sich für ein Studium oder eine Beschäftigung an der Universität Rostock interessieren

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erste Schritte zur Einführung eines Gleichstellungs- und Diversity-Monitoring erfolgten:
- Erstellung einer Equality Scorecard und SWOT-Analyse Gleichstellungssituation an der Universität Rostock durch die Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung in Vorbereitung auf die DFG Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und des Gleichstellungskonzepts der Universität im Rahmen des BMBF Professorinnenprogramms II
- ebenso liegt ein Konzept zur Messung des Internationalisierungsgrades vor (Indikatoren wurden entwickelt von den Qualitätsbeauftragten der Fakultäten, des Akademischen Auslandsamt, dem Sprachenzentrum und der Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement)

Anlage Bericht 1:

- Equality Scorecard
- SWOT-Analyse Gleichstellungssituation an der Universität Rostock
- Konzept Internationalisierungsgrad

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Erstellung einer Projektskizze abgeschlossen; derzeit: Erhebung der Modalitäten
- laufende Kommunikation mit den am Prozess Beteiligten
- Abstimmung mit Controlling und Qualitätssicherung ist erfolgt
- Indikatoren für Gleichstellung und Internationales sind erarbeitet worden

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- der Prozess dauert noch an
- Konzept "Chancengleichheit und Vielfaltsmanagement an der Universität Rostock" mit den Schwerpunkten:
 - Diversity-orientierte Marketing- und Rekrutierungsstrategie
 - Diversity-Controlling und Drittmittelakquise
 - Diskriminierungsfreier, inklusiver Campus
- wurde als Projekt im Rahmen der Zielvereinbarung 2016 - 2010 erarbeitet

Anlage Bericht 3:

- Konzept "Chancengleichheit und Vielfaltsmanagement an der Universität Rostock" vom 18.05.2015

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

4.3.2 Maßnahme:

Umfragen und Bedarfserhebungen zur Vereinbarkeitsthematik werden gebündelt und strukturiert zusammengefasst.

Zielgruppe: alle Hochschulangehörigen, alle Akteurinnen und Akteure der Vereinbarkeitsthematik

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- derzeit sind keine Erhebungen geplant

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- erstmals Durchführung einer Beschäftigtenbefragung im November/ Dezember 2014: Darstellung der Vorstellungen zur individuellen Arbeitssituation; Behandlung der Themen wie der Organisationskultur, dem Führungs- und Arbeitsklima sowie der Arbeitszufriedenheit in Bezug auf die Vereinbarkeit mit der familiären Situation

- 79 % Link angeklickt; davon Beteiligungsquote: 57 % (998 Beschäftigte)

43,1 % ProfessorInnen; 45,4 % WiMis; 45,8 % Beschäftigte aus Technik und Verwaltung

- Hochschulöffentliche Präsentation der Ergebnisse: 09/10.03.2015

- Ergebnisse aus der Beschäftigtenumfrage (Auszug):

- Professorinnen und Professoren – 87 Teilnehmende: 26,7 % Frauen und 73,3 % Männer
 Stärken: Sinnhaftigkeit-, Klarheit und Qualifizierung für Aufgaben; Commitment, psych. Gesundheit

Entwicklungspotential: zeitliche Anforderungen, Vereinbarkeit Beruf und Familie; Rückmeldungen zur Arbeit

- Wissenschaftliches Personal – 525 Teilnehmende: 79,4 % Befristete und 20,6 % Unbefristete
 Stärken: Stärken: Sinnhaftigkeit-, Klarheit und Qualifizierung für Aufgaben; Zusammenarbeit, Commitment,

Entwicklungspotential: zeitliche Anforderungen, Rückmeldungen zur Arbeit, Unterstützung bei der Aufgabenbewältigung durch Vorgesetzte und Entwicklungsmöglichkeiten und berufliche Perspektive

- Führungskräfte aus Technik und Verwaltung – 72 Teilnehmende (48 Frauen und 23 Männer)
 Stärken: Stärken: Sinnhaftigkeit-, Klarheit und Qualifizierung für Aufgaben; Zusammenarbeit, Commitment, Partizipation im Arbeitsbereich

Entwicklungspotential: zeitliche Anforderungen, sachlicher Umgang mit Konflikten, Kultur im Dezernat

- Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung: 386 Teilnehmende inklusive Führungskräfte: 225 Frauen und 82 Männer; 65 befristet Beschäftigte und 247 unbefristet Beschäftigte)

Stärken: Klarheit und Qualifizierung für Aufgaben; Vereinbarkeit Beruf und Familie, Commitment, psych. Gesundheit

Entwicklungspotential: zeitliche Anforderungen, Kultur im Dezernat, Vertretungssituation, Entwicklungsmöglichkeiten

Anlage Bericht 2:

- Auswertungen der entsprechenden Befragungen

-

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/urgesund-universitaeres-gesundheitsmanagement/>

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- in Auswertung der Beschäftigtenbefragung wurde vom Lenkungskreis URgesund in Zusammenarbeit mit der familienfreundlichen Hochschule ein Konzept zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen erstellt
- Schwerpunkthandlungsfelder sind: Arbeitsbedingungen, Kommunikation und Personalentwicklung
- die Beschäftigten werden am Gestaltungsprozess aktiv beteiligt

Anlage Bericht 3:

- Übersicht "Ableitungen aus der Beschäftigtenumfrage 2014 - Empfehlungen des Lenkungskreises URgesund zu Handlungsfeldern und -maßnahmen (Szand 09.09.2015)
- E-Mail des Projektleiters der familienfreundlichen Hochschule vom 10.09.2015 an alle Beschäftigten zum begleitprozess auf Grundlage der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung von 2014

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.3.3 Maßnahme:

Eine erste Bestandaufnahme/ erste Durchführung des Monitorings erfolgt.

Zielgruppe: alle Mitglieder der Universität und potentielle Drittmittelgeber und diesbezügliche universitäre Antragstellerinnen und Antragsteller

Umsetzung bis: Bericht 3

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Vorarbeiten erfolgten: siehe Ausführungen zu 4.3.1

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- derzeit: Bündelung bestehender Erhebungen und deren Auswertung
- die erste Bestandaufnahme/ erste Durchführung des Monitorings erfolgt nach abschließender Fertigstellung des Diversity-Konzepts

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- die erste Bestandaufnahme/ erste Durchführung des Monitorings erfolgt nach abschließender Fertigstellung des Diversity-Konzepts

Stand: Maßnahme gestrichen

4.4 Ziel: Die externe Kommunikation ist verbessert.

Messkriterium: Homepage und Familienportal der Universität Rostock, uniinterne und -externe Publikationen und Veranstaltungen

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Mit dem Familienportal und der Bewerbung von Veranstaltungen im Rektornewsletter und dem Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten wurde eine gute universitäre Informationsbasis geschaffen.

Zukunft / Potenzial: Die bereits bestehende externe gute Kommunikation (Familienportal und bewerbung uniinterner und -externer Veranstaltungen rundum Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie) bleibt bestehen.

4.4.1 Maßnahme:

Die universitären Führungsleitlinien werden auf den Seiten der Universität Rostock unter dem Link der Startseite „Über uns“ platziert.

Zielgruppe:

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Unterzeichnung der Hochschulleitung am 14.10.2013
- Amtlichen Bekanntmachungen: Nr. 48/2013

Anlage Bericht 1:

- Pressemeldung mit Foto; siehe folgenden Link:

http://www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gremien/Bekanntmachungen/NR_48_2013.pdf

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- die Führungsleitlinien sind im Rahmen der rechtlichen Grundlagen der Universität Rostock verankert und auch unter dem Punkt "Über uns" / Vielfalt aufgeführt

Anlage Bericht 2:

- <http://www.uni-rostock.de/ueber-uns/vielfalt/>

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu den Berichten 1 und 2

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.4.2 Maßnahme:

Der Hochschulentwicklungsplan wird auf den Seiten der Universität Rostock unter dem Link der Startseite „Über uns“ platziert.

Zielgruppe: alle Besucherinnen und Besucher der Homepage der Universität Rostock

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- derzeit erfolgt die Erarbeitung des neuen Universitätsentwicklungsplans
- Zuarbeiten der Gleichstellungsbeauftragten und der familienfreundlichen Hochschule an die Koordinatorin Chancengleichheit und Vielfaltsförderung erfolgten
- erstmalige Einfügung eines neuen Gesamtkapitels "Chancengleichheit und Vielfalt" mit den Unterkapiteln Internationalisierung, Gleichstellung, familienfreundliche Hochschule, Barrierefreiheit und Vielfaltsmanagement

Anlage Bericht 1:

- Zuarbeiten der Gleichstellungsbeauftragten und der familienfreundlichen Hochschule an die Koordinatorin Chancengleichheit und Vielfaltsförderung erfolgten
- Universitätsentwicklungsplan 2009 - 2015:
http://www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/UniLeitung/Universitaetsentwicklungsplan_Gesamt_v9.pdf

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- der Universitätsentwicklungsplan der Universität Rostock für die Planungsperiode 2016 bis 2020 ist unter dem Punkt "Über uns" / Rechtsgrundlagen eingestellt

Anlage Bericht 2:

<http://www.uni-rostock.de/index.php?id=80912>

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu Bericht 2

Anlage Bericht 3:

- <http://www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/UEP-Uni-Rostock-2016-2020.pdf>

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.4.3 Maßnahme:

Der Link auf der Startseite zum Familienportal bleibt erhalten.

Zielgruppe: alle Besucherinnen und Besucher der Homepage der Universität Rostock

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Link besteht und die Inhalte werden gepflegt

Anlage Bericht 1:

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/familienfreundliche-hochschule/familienportal/>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- ist erfolgt

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- besteht weiterhin durch Verknüpfung mit dem audit-logo

Anlage Bericht 3:

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung-alt/personal-und-personalentwicklung-d4/familienfreundliche-hochschule/familienportal/>

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.4.4 Maßnahme:

Im Familienportal werden die universitären und außeruniversitären Angebote zum Thema Studium/Beruf und Familie aktuell gehalten.

Zielgruppe: *alle Besucherinnen und Besucher der Homepage der Universität Rostock*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *regelmäßige Aktualisierung der Inhalte erfolgt*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *regelmäßige Aktualisierung der Inhalte erfolgt*

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- *regelmäßige Aktualisierung der Inhalte erfolgt*

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.4.5 Maßnahme:

Die Zielvereinbarung zur Re-Auditierung der Universität Rostock wird im Familienportal veröffentlicht.

Zielgruppe: *alle Besucherinnen und Besucher der Homepage der Universität Rostock*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *ist erfolgt*

Anlage Bericht 1:

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/familienfreundliche-hochschule/>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *ist erfolgt*

Anlage Bericht 2:

http://www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Zielvereinbarung_Uni_Rostock_Re-Auditierung_2012__2_.pdf

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- *ist erfolgt*

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.4.6 Maßnahme:

Die jährlichen Jahresberichte zur Umsetzung der Zielvereinbarung der Universität Rostock als familiengerechte Hochschule werden auf den Seiten des universitären Familienportals veröffentlicht.

Zielgruppe: *alle Besucherinnen und Besucher der Homepage der Universität Rostock*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt nach Abstimmung und Abgabe der jeweiligen Jahresberichte erfolgen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- wird erfolgen

Anlage Bericht 2:

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/familienfreundliche-hochschule/>

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- ist erfolgt

Anlage Bericht 3:

http://www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Berich_ffH_2._Jahr_13.02.2015.pdf

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.4.7 Maßnahme:

Es erfolgt eine gegenseitige Verlinkung der Internetseiten des AStAs, Studentenwerks, Personalrats, der Gleichstellungsbeauftragten, des Personaldezernats und des Familienportals.

Zielgruppe: *alle Besucherinnen und Besucher der Homepage der Universität Rostock*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- gegenseitige Verlinkung besteht

Anlage Bericht 1:

-

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/familienfreundliche-hochschule/>

- <http://www.personalrat.uni-rostock.de/pr-links/>

-

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/familienfreundliche-hochschule/familienportal/studieren-mit-kind/>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Ausführungen zu Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- ist erfolgt

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.4.8 Maßnahme:

Die Internetseiten des AStAs, Studentenwerks, Personalrats, der Gleichstellungsbeauftragten und des Personaldezernats werden aktuell gehalten.

Zielgruppe: alle Besucherinnen und Besucher der Homepage der Universität Rostock

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- ist erfolgt

Anlage Bericht 1:

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/familienfrueundliche-hochschule/familienportal/studieren-mit-kind/>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- erfolgt

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- ist erfolgt

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.4.9 Maßnahme:

Bei Veröffentlichungen, z. B. von Rollenvorbildern oder „Best Practice“ Beispielen, werden Diversity-Aspekte in Bild und Schrift berücksichtigt.

Zielgruppe: alle Besucherinnen und Besucher der Homepage der Universität Rostock

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Gleichstellungskonzepte (DFG Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und BMBF Professorinnenprogramm II)
- Bekenntnis der Universität zu ihren Führungsleitlinien in allen Stellenausschreibungen
- Integration inklusive Sprache im Akademischen Jahrbuch
- Herausgabe des Buches: *Einsame Spitze. Frauen und Karriere in Mecklenburg-Vorpommern: Prof. Katja Koch und Carina Hojenski erzählen 14 Frauen, die in Wissenschaft, Wirtschaft und Justiz beruflich an der Spitze stehen, über sich. Darüber, welchen Weg sie gegangen sind, was sie motiviert hat, was inspiriert... und auch, was sie behindert hat.*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- erfolgt (u. a. Newsletter Rektor, Podcast)
- insbesondere im Akademisches Jahrbuch der Universität Rostock 2013/2014 wurde durch die redaktionelle Einbeziehung der Verantwortlichen auf die Einhaltung von Diversity-Aspekten in Bild und Schrift geachtet (gendergerechte Sprache)

Anlage Bericht 2:

<http://www.itmz.uni-rostock.de/servicesupport/foto-und-videoservice/projekt-videovision/news-archiv/videonewsarchiv-2014/#c782766>

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- erfolgt (u.a. Newsletter Rektor, Podcast)
- 3. Diversity-Tag - 3 Aktionen der Universität Rostock: Fotoprojekt *Unsere Gesichter. Unsere Vielfalt. Unsere Uni. #diversityUR*, Diversity-Training des Rektorats und des AStA und Kulinarische Vielfalt in der Mensa.

Anlage Bericht 3:

- <http://www.uni-rostock.de/ueber-uns/vielfalt/angebote/diversity-tag-2015/>
- <http://www.uni-rostock.de/ueber-uns/vielfalt/angebote/diversity-tag-2015/#c803424>

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.4.10 Maßnahme:

Es wird eine Handreichung für die Beachtung von Diversity-Aspekten in Bild und Schrift erstellt.

Zielgruppe: *Pressestelle und Medienbeauftragte / sämtliche Publizierenden der Universität*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *verschoben auf das 2. Umsetzungsjahr; Vorarbeiten sind erfolgt*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *verschoben auf das 3. Umsetzungsjahr; Vorarbeiten sind erfolgt*

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- *verschoben in die nächste Auditierungsphase*

Stand: Maßnahme gestrichen

4.4.11 Maßnahme:

Es erfolgt eine breite Verwendung des Logos audit fgh.

Zielgruppe: *alle internen und externen Kontaktpersonen der Universität*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *ist erfolgt: sowohl in den Stellenausschreibungen als auch zum downloaden*

Anlage Bericht 1:

- <http://www.uni-rostock.de/stellen/>

-

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/familienfreundliche-hochschule/>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *siehe Ausführungen zu Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- *erfolgt*

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.4.12 Maßnahme:

Es erfolgt eine stärkere Verwendung des Kurzporträts des audit fgh, z. B. im Rahmen der Drittmittelinwerbung.

Zielgruppe: *Drittmittelgeber*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- steht zum downloaden bereit
- Berücksichtigung bei strategischen Gesprächsrunden der Projektleitung mit den Dekanaten

Anlage Bericht 1:

http://www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Kurzportraet_Re-Auditierung.pdf

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Ausführungen zu Bericht 1
- Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule bei Antragsstellungen für Drittmittelprojekte zum Thema "Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit"

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu den Berichten 1 und 2

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

4.5 Ziel: Die interne Kommunikation ist verbessert.

Messkriterium: *Belege der umgesetzten Maßnahmen, uniinterne Publikationen und Veranstaltungen, Gremienprotokolle*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Die Kommunikation der Vereinbarkeitsthematik wurde maßgeblich von der Hochschulleitung, der Projektleitung und der Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule und weiteren universitären Multiplikatorinnen und Multiplikatoren geprägt.*

Zukunft / Potenzial: *Auch künftig wird die Vereinbarkeitsthematik eine Querschnittsaufgabe für die Hochschulleitung und die universitären Gremien bilden.*

4.5.1 Maßnahme:

Die Vereinbarkeitsthematik ist fester Bestandteil der Berichte der universitären Gremien.

Zielgruppe: *alle Hochschulangehörigen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- ist erfolgt
- Sicherstellung insbesondere auch durch die Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement

Anlage Bericht 1:

- Protokolle Akademischer Senat, Rektorat und Dekanerunde
- vgl. Rechenschaftsbericht des Rektorats (derzeit Erstellung für 2013)

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Sicherstellung durch die Mitwirkung der Prorektorin für Gleichstellung, Internationales und Vielfaltsmanagement, der Studentischen Prorektorin und der Gleichstellungsbeauftragten als beratende Mitglieder in den universitären Gremien

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- erfolgt
- auf Ebene der Hochschulleitung durch die Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement und den Rektor persönlich auf Verwaltungsebene durch den Projektleiter der familienfreundlichen Hochschule und in den universitären Gremien durch die Gleichstellungsbeauftragte

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.5.2 Maßnahme:

Es wird eine ständige Rubrik im universitären Profile-Heft eingerichtet, welches das Thema Studium/Beruf und Familie und/oder Diversity behandelt.

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierende

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- ist erfolgt

Anlage Bericht 1:

- alle vier Profile-Hefte 2013: u.a. "Gleich und doch vielfältig - Vorstellung der Koordinierungsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsmanagement", "Familienfreundliche Hochschule - universitäre Führungsleitlinien", "Professorinnen und Wissenschaftlerinnen voranbringen", "Alle Türen stehen offen – Sie müssen nur über die Schwelle treten!", "Uni und Familie unter einem Hut", "Mit neuen Medien familienfreundlich studieren", "Mit den Kleinen auf Dienstreise", "Professorinnenprogramm an der Universität Rostock"

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- ist erfolgt: 2014 nur eine Ausgabe vom Uni-Magazin "Profile"
- darin Beitrag: "Sind Sie noch gesund?! - Gesunde Kommunikation im Universitätsalltag"
- erste Ausgabe Profile-Heft 2015: Thema "Lebenslanges Lernen" (u. a. Beiträge: Erster offener Online-Kurs an der Universität Rostock und in MV; Publikumsmagnet Kinder-Uni; Endlich Zeit für (Weiter-)bildung! - Rostocker Seniorenakademie)
- darüber hinaus weitere Aktivitäten, wie z.B. Beteiligung der Universität am Diversity Tag 2014: 03.06.2014 und an den Aktionstage gegen Sexismus und Homophobie vom 07.11. - 27.11.2014

Anlage Bericht 2:

- Profile-Hefte 01/2014 und 01/2015
- <http://www.uni-rostock.de/en/about-us/vielfalt/angebote/diversitytag/>
- <http://www.uni-rostock.de/ueber-uns/vielfalt/angebote/aktionstage2014/>

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- es gab 2015 nur eine Ausgabe des universitären Profile-Hefts,
- Beiträge waren u.a. "Kinder-uni", "Seniorenakademie" und der "Erste offene Online-Kurs an der Universität Rostock und in MV"
- mit Unterstützung des AstA und dem Verein rat+tat Gründung der Gruppe Queer Mums: für die Belange aller lesbisch-bisexuellen (Co-)Mütter und alle die es werden wollen

Anlage Bericht 3:

- Ausgabe Profile 01/2015
- <http://www.uni-rostock.de/ueber-uns/vielfalt/angebote/queer-mums-rostock/>

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.5.3 Maßnahme:

Um das Thema Studium/Beruf und Familie persönlicher und anschaulicher zu vermitteln/verbreiten, werden in den universitären Medien Interviews mit Hochschulangehörigen als Best Practice-Beispiele veröffentlicht.

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierende

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- ist erfolgt, durch die Profile-Hefte, Newsletter der Rektors, Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten und durch insbesondere auch durch Veröffentlichung des Buches "Einsame Spitze. Frauen und Karriere in Mecklenburg-Vorpommern" von den beiden Universitätsangehörigen Prof. Dr. Katja Koch und Carina Hojenski im Rahmen des bei der gleichstellungsbeauftragten angesiedelten ESF-Projekts "Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft in M-V"
- Podcast der Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement
- "Sturm des Wissens": „Sturm des Wissens“ ist eines der ausgezeichneten Projekte des bundesweiten Wettbewerbs „Stadt der Wissenschaft“; bundesweit einzigartige Projekt: Die Idee der Science Soap „Sturm des Wissens“ ist durch den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft preisgekrönt und wird von der Hanse- und Universitätsstadt Rostock gemeinsam mit dem Wissenschaftsmarketingverein [Rostock denkt 365°] umgesetzt. „Sturm des Wissens“ will Mädchen zwischen 14 und 20 Jahren erreichen. Klug und unterhaltsam macht die Serie klar: das Leben mit MINT-Fächern – also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – ist spannend, wichtig und alles andere als nur 'was für Jungs.

Anlage Bericht 1:

- u. a. auch im Rahmen der Rubrik "10 Fragen" im Profile-Heften
- entsprechende Newsletter des Rektors und der Gleichstellungsbeauftragten
- Buch "Einsame Spitze. Frauen und Karriere in Mecklenburg-Vorpommern" (ISBN 978-3-356-01842-4)
- Podcast der Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement: <http://www.itmz.uni-rostock.de/medienservice/projekt-videovision/news-archiv/videonewsarchiv-2013/#c750976>
- Sturm des Wissen: <http://www.sturm-des-wissens.de/daheim/>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- im Rahmen der Planung des Sonderprofile-Heftes "Familienfreundliche Hochschule" sind Interviews von Universitätsangehörigen der verschiedenen Statusgruppen zum Thema "Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie" geplant
- vorgesehen ist auch, ggf. Kind(er) einer Professorin/ eines Professors dazu zu interviewen

Anlage Bericht 2:

- Konzept für das Sonderprofile-Heft "Familienfreundliche Hochschule"

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu den Berichten 1 und 2

- Sonder-Profile-Heft "Familienfreundliche Hochschule"

Anlage Bericht 3:

- Sonder-Profile-Heft "Familienfreundliche Hochschule"

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.5.4 Maßnahme:

Es wird ein Sonder-Profile-Heft zum Thema familienfreundliche Hochschule herausgegeben.

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- aufgrund der Mitteleinsparzwänge erscheint das Profileheft nur noch 2x statt 4x im Jahr und das Sonderheft wurde vorerst zurückgestellt

- aber es erfolgen regelmäßige Meldungen unter Aktuelles, -Newsletters usw.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- in Ergänzung der Ausführungen zur Maßnahme 4.5.3 Bericht 2:

- Vorbereitungen sind erfolgt, Konzept zum Sonderprofile-Heft liegt vor

- Umsetzung erfolgt 2015

Anlage Bericht 2:

- Konzept Sonderheft familienfreundliche Hochschule

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- ist erfolgt

Anlage Bericht 3:

- Sonder-Profile-Heft familienfreundliche Hochschule

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.5.5 Maßnahme:

Die Projektgruppe der familienfreundlichen Hochschule gibt gemeinsam eine

Informationsbroschüre „Studieren mit Kind“ heraus

Zielgruppe: alle Studierenden mit Kind(ern)

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt im Zuge des Meilensteins "familienfreundliche Studien- und Prüfungsbedingungen" im 2. Umsetzungsjahr

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Veröffentlichung von Informationsmaterial zum Thema "Studieren mit Kind": geplant für 2015

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- Informationsunterlagen des Lehrprüfungsamtes für studierende Eltern mit Kind

- Informationen des Studentenwerks Rostock zum Studium mit Kind

Anlage Bericht 3:

- Mitteilungsblatt vom Lehrprüfungsamt vom 27.02.2015

- Formular für den Krankennachweis (Ärztliches Attest) zur Vorlage im Studien- und Prüfungsamt

- <http://www.studentenwerk-rostock.de/de/soziales/studium-mit-kind/basis-informationen.html>

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

4.5.6 Maßnahme:

Es wird ein Informationsheft für werdenden Eltern herausgegeben „Schwanger – was nun?“

Zielgruppe: *alle Beschäftigten, die Eltern werden (wollen)*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt im 2. Umsetzungsjahr

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *aktuelle Informationen zum Thema Schwangerschaft sind auf den Seiten des Familienportals hinterlegt*

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- *aktuelle Informationen zum Thema Schwangerschaft sind auf den Seiten des Familienportals hinterlegt*

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

4.5.7 Maßnahme:

Es wird die technische und (datenschutz-)rechtliche Abfrage der Studierenden mit Betreuungsaufgaben im Rahmen der Immatrikulation und der Rückmeldungen geprüft und ggf. umgesetzt.

Zielgruppe: *alle Studierenden*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt im 2. Umsetzungsjahr

- *Anfang 2014 Bedarfsanalyse "KiTa-Plätze Uni-Rostock" vom AstA unter Studierenden:*

- *von den 330 Teilnehmenden haben 117 Befragte angegeben Kinder zu haben*

- *es wurden u. a. folgende Fragen gestellt:*

"Wann sollten die Kindertagesstätten nach Meinung der TeilnehmerInnen öffnen? Wie lange sollten die Kindertagesstätten nach Meinung der TeilnehmerInnen geöffnet sein? An welchen Konzeptionsschwerpunkten sind die TeilnehmerInnen interessiert? Welche Fahrzeit würden die TeilnehmerInnen maximal in Kauf nehmen?"

- *derzeit erfolgt die Auswertung der Befragung*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *die Erhebung solcher Daten erfolgt ausschließlich im Rahmen von Studierenden- und AbsolventInnenbefragungen und bleibt in diesem Rahmen aufrechterhalten*

- *Befragung der Studienanfänger/innen 2013*

in den grundständigen Studiengängen

Universität Rostock liegt vor: "Studienanfänger/innen mit einem Kind oder mehreren Kindern sind weiterhin die Ausnahme. Lediglich 19 Studierende (2,4%) geben an, bereits ein Kind bzw. Kinder zu erziehen (siehe Abbildung 7). Im Vorjahr waren es 33 Studierende (3,5%)."

- *Auswertung der AbsolventInnenbefragung 2014 Ergebnisse der Erstbefragung des Abschlussjahrgangs 2012 Universität Rostock ergab, dass 10 % der Studierenden Kinder im Haushalt während des Studiums hatten*

Anlage Bericht 2:

-

http://www.uni-rostock.de/fileadmin/ZQS/Qualitaet_sichern/Absolventenbefragung/Geschlecht_PJg12.pdf

- <http://www.uni-rostock.de/struktur/hqe/quasi/studierendenbefragung/>

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- die Erhebung solcher Daten erfolgt ausschließlich im Rahmen von Studierenden- und AbsolventInnenbefragungen und bleibt in diesem Rahmen aufrechterhalten
- bei der Studierendenbefragung im WS 2014/15 wurden explizit bestand die Möglichkeit, Freitextantworten zum Thema Vereinbarkeit von Studium und Familie anzugeben, auf deren Basis Handlungsbedarfe zur Verbesserung abgeleitet werden können

Anlage Bericht 3:

- Studierendenbefragung der universität Rostock im Wintersemester 2014/15 - Freitextantworten für die Gleichstellungsbeauftragte

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

4.5.8 Maßnahme:

Bei positiver Prüfung werden entsprechende Unterstützungsmaßnahmen für Studierende mit Betreuungsaufgaben eruiert und ggf. umgesetzt.

Zielgruppe: alle Studierenden

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- siehe Ausführungen zu 4.5.7

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Unterstützungsmaßnahmen sind sehr unterschiedlich (u. a. Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten) und erfolgen individuell (durch Rektorat, Sozialberatung des Studentenwerk, Studierendenvertretung, Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule etc.)

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- Möglichkeit der Übernahme der Kinderbetreuungskosten bei Wahrnehmung von Gremienarbeit oder bei Lehrveranstaltungen außerhalb der Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen

Anlage Bericht 3:

- Sozialordnung der Studierendenschaft der Universität Rostock vom 17.12.2014

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.5.9 Maßnahme:

Die Ausschilderung bezüglich der bestehenden und zukünftigen familienfreundlichen universitären Einrichtungen (wie z. B. Wickelräume, Eltern-Kind-Zimmer) wird verbessert.

Zielgruppe: alle Studierenden und Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- ist teilweise bereits vorhanden
- muss im 2. Umsetzungsjahr verbessert werden

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Erstellung einer Übersicht über die KESS und universitäre Wickelmöglichkeiten im Familienportal

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu Bericht 2

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.5.10 Maßnahme:

In den Newslettern des Rektors wird auf aktuelle familienbewusste Angebote hingewiesen.

Zielgruppe: alle Studierenden und Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt regelmäßig, verstärkt auch unter dem Diversity-Ansatz und unter dem Gesichtspunkt einer "gesunden Führungskultur", u.a.: "Familienfreundlichkeit erneut zertifiziert", "Ausschreibung Professorinnenprogramm: Anschubfinanzierungen und Frauenförderfonds", "Gesundheitstag 2013 - Führungskultur", "Dr. Jan-Uwe Rogge – Vortrag: „Viel Spaß beim Erziehen!“ am 5. September 2013", "4. Interdisziplinäres Gender-Kolloquium 2013 zum Thema Migration – Geschlecht – Lebenswege“, "Gesundheitsfördernde Angebote: Praxisorientierte Ernährungsworkshops , Vitalitätscheck, Knochendichtemessung und Stresslevelmessung

Anlage Bericht 1:

- vgl. Newsletter des Rektors: Februar 2013, März 2013, April 2013, August 2013, November 2013, Januar 2014

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- erfolgt umfassend und stetig, so u. a. im Newsletter des Rektors:
- Hinweis auf den Gesundheitstag am 18.06.2014 unter dem Motto „Sind Sie noch gesund? – Gesunde Kommunikation im Universitätsalltag“, auf die Beschäftigtenbefragung 2014, auf weitere Maßnahmen und Projekte im Rahmen von URgesund, Karrierewege für Frauen in der Wissenschaft, Tagung Tagung „Techniksozialisation und Technische Bildung – Technikorientierungen junger Frauen und Männer“, Familytrees – Veranstaltungsreihe zur Familienvielfalt

Anlage Bericht 2:

- Newsletter des Rektors, u.a.: 03/2014, 05/2014, 06/2014, 09/2014 und 12/2014

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- erfolgt umfassend und stetig, so u. a. im Newsletter des Rektors 2015, u.a.: April: "Ergebnisveröffentlichung der Beschäftigtenbefragung"; Mai: "Fördergelder für Chancengleichheitsmaßnahmen", "Lebensfreude am 6. Gesundheitstag", "Diversity-Tag 2015 an der Universität Rostock"; Oktober 2015: "Ausschreibung von Kurzzeitstipendien und Sachkostenzuschüssen: Neuer Fonds "Frauenförderung in der Wissenschaft an der Universität Rostock", "Fotoausstellung diversityUR"

Anlage Bericht 3:

- Newsletter des Rektors vom 16.04.2015 21.05.2015, 12.10.2015

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.5.11 Maßnahme:

Ein Glückwunschsreiben des Rektors zur Geburt eines Kindes wird weiterhin mit eigenhändiger Unterschrift des Rektors versandt.

Zielgruppe: *Beschäftigte, die Eltern werden*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt weiterhin

Anlage Bericht 1:

- Glückwunschkarte

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- erfolgt weiterhin

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- erfolgt weiterhin

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.5.12 Maßnahme:

Im Rahmen der AbsolventInnenbefragung werden familiäre Belange berücksichtigt, um ggf. zukünftige Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

Zielgruppe: *(zukünftige) Studierende der Universität Rostock*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- familiäre Belange werden bei der AbsolventInnenbefragungen entsprechend der Vorgaben berücksichtigt

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Auswertung der AbsolventInnenbefragung 2014:

Ergebnisse der Erstbefragung des Abschlussjahrgangs 2012 Universität Rostock ergab, dass 12 % der Studierenden Kinder im Haushalt während des Studiums hatten

Anlage Bericht 2:

http://www.uni-rostock.de/fileadmin/ZQS/Qualitaet_sichern/Absolventenbefragung/Geschlecht_PJg12.pdf

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- eine externe AbsolventInnenbefragung hat stattgefunden; die Ergebnisse stehen aber noch aus

Stand: Maßnahme umgesetzt

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Die Führungskräfte setzen familienbewusstes Führungsverhalten um.

Messkriterium: Anzahl der unterzeichneten universitären Führungsleitlinien, Protokolle von Gremiensitzungen, Umfrageergebnisse von Mitarbeitenden- und Studierendenbefragungen, Liste der aus den Umfrageergebnissen abgeleiteten Maßnahmen

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Die universitären Führungsleitlinien sind fester Bestandteil der Personlaunterlagen. Darauf wird auch bei jeder Ausschreibung der Universität verwiesen.

Zukunft / Potenzial: Beibehaltung des Status quo.

5.1.1 Maßnahme:

Die Hochschulleitung kommuniziert regelmäßig den jeweiligen aktuellen Umsetzungsstand der audit-Ziele und -Maßnahmen in den universitären Gremien.

Zielgruppe: alle Studierenden und Beschäftigten, Mitglieder der Gremien/ der universitären Selbstverwaltung in ihrer Multiplikationsfunktion

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt sowohl intern als auch extern

Anlage Bericht 1:

- Pressemeldungen, z. B.

<http://www.uni-rostock.de/aktuelles/pressemeldungen/detailansicht-pressemeldung/news-artikel/grosser-bedarf-und-gute-erfahrungen/>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- erfolgt

Anlage Bericht 2:

-

<http://www.uni-rostock.de/aktuelles/alle-meldungen/detailansicht-der-news/news-artikel/hoffnungen-fuer-eltern-im-schichtdienst/>

-

<http://www.uni-rostock.de/aktuelles/alle-meldungen/detailansicht-der-news/news-artikel/demenz-im-fokus-am-14052014-bei-der-interdiszpli/>

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- erfolgt regelmäßig

Anlage Bericht 3:

- einleitende Worte des Rektors im Sonder-PROFILE-Heft "familienfreundliche Hochschule"

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.1.2 Maßnahme:

Die Hochschulleitung kommuniziert regelmäßig die im audit erarbeiteten Erwartungen an die Führungskräfte, vor allem in den universitären Gremien.

Zielgruppe: alle Führungskräfte und Gremienmitglieder

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt insbesondere in den Dekanerunden, im Akademischen Senat und Konzil

Anlage Bericht 1:

- entsprechende Tagesordnungen und Protokolle

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- das Rektorat, insbesondere der Rektor kommuniziert intern und extern das starke Interesse der Universität an der Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen

Anlage Bericht 2:

- u.a. Akademisches Jahrbuch; Profile-Hefte; Newsletter

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- erfolgt regelmäßig

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.1.3 Maßnahme:

Die Hochschulleitung unterzeichnet die universitären Führungsleitlinien.

Zielgruppe: alle Hochschulangehörigen

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Unterzeichnung der Führungsleitlinien an der Universität Rostock am 14.10.2014

Anlage Bericht 1:

- Amtliche Bekanntmachung 48/2013

- Pressemeldung mit Foto:

<http://www.uni-rostock.de/detailseite/news-artikel/bekanntnis-zu-toleranz-chancengleichheit-und-fami/>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- erfolgt: siehe Ausführungen 1. Bericht

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.1.4 Maßnahme:

Die Hochschulleitung wirbt für die Unterzeichnung der universitären Führungsleitlinien, insbesondere in den Dekanatsrunden.

Zielgruppe: Führungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Rektorat bringt die universitären Führungsleitlinien in der Dekanerunde ein
- parallel dazu erfolgt die Bewerbung der universitären Führungsleitlinien in allen Fakultäten durch Projektleitung und Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule zusammen mit Personalrat

Anlage Bericht 1:

- Protokolle Dekanerunde

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- die Bewerbung der Unterzeichnung der universitären Führungsleitlinien in der DekanInnenrunde ist erfolgt; die Unterzeichnung steht juristischer Bedenken einzelner DekanInnen aus

Anlage Bericht 2:

- Mail Projektleiter vom 19.12.2013

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- aufgrund "juristischer" Bedenken einzelner Dekane ist mit einer Unterzeichnung aller Fakultätsleitungen nicht mehr zu rechnen

Stand: Maßnahme gestrichen

5.1.5 Maßnahme:

Um mehr Führungskräfte zur Unterzeichnung der universitären Führungsleitlinien zu motivieren, wird die Unterzeichnung durch die Hochschulleitung und anderer Führungskräfte wird als best-practice Beispiel universitär publik gemacht (beworben).

Zielgruppe: Führungskräfte

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- in alle Stellenausschreibungen der Universität wird das Bekenntnis der Universität zu ihren Führungsleitlinien aufgenommen: "Die Universität Rostock bekennt sich zu ihren universitären Führungsleitlinien."
- allen Neueingestellten werden vom Personaldezernat die Führungsleitlinien zur Unterzeichnung vorgelegt

Anlage Bericht 1:

<http://www.uni-rostock.de/detailseite/news-artikel/bekenntnis-zu-toleranz-chancengleichheit-und-fami/>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Ausführung zu Bericht 1
- Akademisches Jahrbuch der Universität Rostock 2013/2014 "Chancengleichheit und Vielfalt"

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu den Berichten 1 und 2

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.1.6 Maßnahme:

Die Hochschulleitung kommuniziert die Unterzeichnung der universitären Führungsleitlinien, insbesondere in den Dekanatsrunden.

Zielgruppe: Führungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- wurde zwei Mal in der Dekanerunde vorgestellt und diskutiert; Unterzeichnung der Dekane und der Dekanin steht bislang aus
- parallel dazu: Projektleiter und Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule werben zusammen mit dem Personalrat für die Unterzeichnung bei den jeweiligen Dekanen einzeln

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Rektorat hat die universitären Führungsleitlinien in der Dekanerunde eingebracht: derzeit bestehen noch juristische Bedenken einzelner DekanInnen

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- aufgrund "juristischer" Bedenken einzelner Dekane ist mit einer Unterzeichnung aller Fakultätsleitungen nicht mehr zu rechnen

Stand: Maßnahme gestrichen

5.1.7 Maßnahme:

In den Stellenausschreibungen für Leitungsfunktionen und Professuren wird das Bekenntnis der / des zukünftigen StelleninhaberIn / Stelleninhabers zu den Führungsleitlinien aufgenommen.

Zielgruppe: zukünftige Führungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- ist erfolgt
- wird in ALLE Stellenausschreibungen aufgenommen als klares Bekenntnis der Universität dazu: "Die Universität Rostock bekennt sich zu ihren universitären Führungsleitlinien."

Anlage Bericht 1:

<http://www.uni-rostock.de/stellen/>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Ausführungen zu Bericht 1
- vom Personaldezernat werden allen Neueingestellten die universitären Führungsleitlinien zur Unterzeichnung vorgelegt

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- erfolgt
- siehe Ausführungen zu den Berichten 1 und 2

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.1.8 Maßnahme:

Die neuberufene Professorinnen und Professoren und Führungskräfte mit Personalverantwortung nehmen die universitären Führungsleitlinien durch Unterzeichnung zur Kenntnis.

Zielgruppe: *neuberufene Professorinnen und Professoren und Führungskräfte mit Personalverantwortung*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *ist erfolgt*

- *darüber hinaus wurden die Führungsleitlinien in die Personalunterlagen mitaufgenommen, so dass ALLE Neueingestellten diese durch Unterzeichnung zur Kenntnis nehmen*

Anlage Bericht 1:

-

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/personalunterlagen/>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *siehe Ausführungen zu Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- *siehe Ausführungen zu Bericht 1*

- *die Führungsleitlinien zählen zu den Personalunterlagen, welche unterzeichnet werden sollen*

Anlage Bericht 3:

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/verwaltungsleistungen/personal/personalservice/personalunterlagen/>

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

5.1.9 Maßnahme:

Möglichst alle Führungskräfte unterzeichnen die Führungsleitlinien.

Zielgruppe: *möglichst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsverantwortung*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *Bewerbung und Appell dafür erfolgt; die Unterzeichnung bleibt freiwillig*

Anlage Bericht 1:

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/personalunterlagen/>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *siehe Ausführungen zu Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- *Bewerbung und Appell dafür erfolgt; die Unterzeichnung bleibt freiwillig*

- *die Führungsleitlinien zählen zu den Personalunterlagen, welche unterzeichnet werden sollen*

Anlage Bericht 3:

-

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/personalunterlagen/>

nterlagen/

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

5.1.10 Maßnahme:

Es werden verstärkt zielgerichtete Führungskräfte-Fortbildungen angeboten zu Themen wie familienbewusstes Führungsverhalten, Sozialkompetenz, Kommunikation, Konfliktmanagement etc.

Zielgruppe: Führungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt bereichsweise (u. a. Hochschuldidaktik, wissenschaftliche Weiterbildung des Zentrum für Qualitätssicherung in Studium und Weiterbildung, Graduiertenakademie, Projekt Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft):

"Workshop Basiselemente der Rhetorik", "Workshop Abgrenzung", "Sagen, was ankommt! - Präsentationstraining für Frauen", "Grenzen setzen", Workshop für Nachwuchswissenschaftlerinnen", "Small Talk - kleiner Workshop für Frauen", und allgemeine Angebote zur didaktische Gesprächsführung, Konfliktkommunikation, ganzheitliches Zeitmanagement, - Mitarbeitergespräche adäquat und zielorientiert führen, Führung und Personalpsychologie

- im 2. Umsetzungsjahr soll eine stärkere Vernetzung dieser Angebote erfolgen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- erfolgt bereichsweise und insbesondere durch "Wissenschaftliche Weiterbildung"
 - darüber hinaus: entspr. Weiterbildungen für Wissenschaftlerinnen (Professorinnen, Habilitandinnen und Doktorandinnen) aus von der Gleichstellungsbeauftragten eingeworbenen Drittmitteln (ESF-Projekt Karrierewege Mentoring für Frauen in der Wissenschaft M-V; Professorinnenprogramm I des BMBF)

Anlage Bericht 2:

- <http://www.weiterbildung.uni-rostock.de/newsletter/newsletter-072014/>

-

http://www.weiterbildung.uni-rostock.de/uploads/media/Weiterbildungsprogramm_2014_2015_Web.pdf

-

<http://www.uni-rostock.de/struktur/vertretungenbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/elisabeth-bernhoeft-mentoring-programm/>

-

<http://www.uni-rostock.de/struktur/vertretungenbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/karrierewege-mentoring-wissenschaft-m-v/programme/>

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu Bericht 2

- im Rahmen der Wissenschaftlichen Weiterbildung

- Diversity Training der Hochschulleitung vom 09.06.2015

Anlage Bericht 3:

- <http://www.uni-rostock.de/ueber-uns/vielfalt/angebote/diversity-tag-2015/#c803424>

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.1.11 Maßnahme:

Es wird ein Coaching für Führungskräfte angeboten.

Zielgruppe: Führungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt insbesondere für Frauen aus Mitteln des Professorinnenprogramms I und für Lehrende im Rahmen der Wissenschaftlichen Weiterbildung

Anlage Bericht 1:

-

<http://www.weiterbildung.uni-rostock.de/hochschuldidaktik/workshopuebersicht/inhaltliche-bau-steine/self-coaching-fuer-lehrende/>

- <http://www.uni-rostock.de/ueber-uns/vielfalt/>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- in Ergänzung der Ausführungen zu Bericht 1:

- Umstrukturierung des ehemaligen Zentrum für Qualitätssicherung in Studium und Weiterbildung (ZQS) in Stabsstelle für Hochschul- und Qualitätsentwicklung HQE

- in diesem Zusammenhang: Planung zweier Teamcoachings (Konzepte liegen vor; Umsetzung folgt 2015)

- Coachingangebote für Professorinnen und Habilitandinnen im Rahmen des Professorinnenprogramms I des BMBF

Anlage Bericht 2:

- Konzepte für Teamcoaching (HQE und Wissenschaftliche Weiterbildung)

-

<http://www.graduiertenakademie.uni-rostock.de/en/news/details/news-artikel/qualifizierungskurs-karriereplanung-fuer-doktoran-1/>

-

<http://www.uni-rostock.de/struktur/vertretungenbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/elisabeth-bernhoeft-mentoring-programm/>

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Bericht Ausführungen 2

- im Rahmen der Wissenschaftlichen Weiterbildung und für Wissenschaftlerinnen durch Fördergelder aus dem Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.1.12 Maßnahme:

Es werden Meckerboxen bei den zentralen Einrichtungen und der zentralen Verwaltung installiert, in welchen die Studierenden und Beschäftigten anonym ihre Beschwerden, Wünsche und Anregungen einwerfen können.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierenden*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *die Einrichtung im 2. Umsetzungsjahr vorgesehen*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *mäßige Nutzung der Meckerboxen an der Philosophischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät*

- *Bedarfsabfrage für die Einrichtung von Meckerboxen an allen verbleibenden Fakultäten und zentralen Einrichtungen mit dem Ergebnis, dass Probleme jeweils direkt vortragen werden, ein Bedarf für dieses Instrument somit nicht besteht*

- *bei Bedarf können die Geschäftsstelle der familienfreundlichen Hochschule und die MultiplikatorInnen der Projektgruppe direkt oder über die Einrichtungen kontaktiert werden*

- *darüber hinaus: Initiative der Projektleitung zur Einrichtung eines universitären Konfliktmanagements*

Anlage Bericht 2:

- *Rektoratsvorlage und Handout Einrichtung eines universitären Konfliktmanagements*

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- *siehe Ausführungen zu Bericht 2*

Stand: Maßnahme gestrichen

5.1.13 Maßnahme:

Die Leitungen der jeweiligen Einrichtungen bearbeiten die Anregungen und behandeln sie vertraulich.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierenden*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *wird im Zuge der Einrichtung der Meckerboxen in der zentralen Verwaltung (2. Umsetzungsjahr) gewährleistet*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *in Einzelfällen werden die Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule und andere Beauftragte/ Interessenvertretungen und MultiplikatorInnen kontaktiert und unter der dem Gebot der Verschwiegenheit und Zusicherung der vertraulichen Behandlung beratend eingebunden*

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- *siehe Ausführungen zu Bericht 2*

Stand: Maßnahme gestrichen

5.2 Ziel: Die Beschäftigten und Studierenden werden bei der Ableitung neuer Maßnahmen und Ziele einbezogen.

Messkriterium: *Auswertung der Mitarbeitenden- und Studierendenbefragungen*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Die im November und Dezember 2014 durchgeführte Beschäftigtenumfrage hat hinreichende Anhaltspunkte für Verbesserungspotentiale in der Handlungsfeldern arbeitsbedingungen, Kommunikation und Personalentwicklung ergeben.*

Zukunft / Potenzial: *In die Ableitung und Umsetzung der sich aus der Beschäftigtenumfrage ergebenden Handlungsfelder und Maßnahmen werden die Beschäftigten miteinbezogen.*

5.2.1 Maßnahme:

Eine Umfrage an Beschäftigte und Studierende bzgl. des familienfreundlichen Führungsverhaltens wird durchgeführt (Stimmungsbild).

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierende*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt im 2. Umsetzungsjahr

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- im Dezember 2014: Beschäftigtenumfrage zu Themen wie der Organisationskultur, dem Führungs- und Arbeitsklima sowie der Arbeitszufriedenheit in Bezug auf die Vereinbarkeit mit der familiären Situation

- Premiere-Präsentation der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2014 (Mitglieder des Lenkungskreises URgesund zusammen mit den Mitgliedern des Rektorats): 20.02.2015

- öffentliche Präsentation der Ergebnisse für die Beschäftigten: 09./ 10.03.2015

Anlage Bericht 2:

-

<http://ww3.unipark.de/uc/Personal/cd01/ospe.php?SES=f61d52e4eeaba1453e6ec3193e3423b&syid=465056&sid=465057&act=start>

- Ergebnisse der Beschäftigtenumfrage 2014

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- Erarbeitung der Übersicht "Ableitungen aus der Beschäftigtenbefragung 2014 - Empfehlungen des Lenkungskreises URgesund zu Handlungsfeldern und -maßnahmen" (Stand 09.09.2015)

Anlage Bericht 3:

Übersicht "Ableitungen aus der Beschäftigtenbefragung 2014 - Empfehlungen des Lenkungskreises URgesund zu Handlungsfeldern und -maßnahmen" (Stand 09.09.2015)

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.2.2 Maßnahme:

Anhand der Umfrageergebnisse werden neue Maßnahmen im Interesse der Familienfreundlichkeit abgeleitet und umgesetzt.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierende*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- wird erfolgen

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zur Maßnahme 5.2.1 (3. Bericht)

Anlage Bericht 3:

- Übersicht "Ableitungen aus der Beschäftigtenbefragung 2014 - Empfehlungen des Lenkungskreises URgesund zu Handlungsfeldern und -maßnahmen" (Stand 09.09.2015)

Stand: Maßnahme umgesetzt

6. HF6: Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung

6.1 Ziel: Der Leitfaden für das Führen von Mitarbeitergesprächen wird unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf alle Bereiche angewandt.

Messkriterium: *Dienstvereinbarung für Mitarbeitendengespräche*

Status: *Ziel nicht erreicht*

Kommentar: *Es liegen erste Entwürfe für die Zentrale Universitätsverwaltung vor, die derzeit vom Personaldezernat überarbeitet werden.*

Zukunft / Potenzial: *Abschluss der Leitfadens für das Führen von Mitarbeitergesprächen wird unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Anwendung auf alle Bereiche.*

6.1.1 Maßnahme:

Die strukturierte Einführung der Durchführung von Mitarbeitendengesprächen wird auf die Zentrale Universitätsverwaltung sowie auf andere Bereiche ausgedehnt.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierende*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Fortführung des Pilotprojekts zur strukturierten Einführung von Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gesprächen an der Universitätsbibliothek in 2013 und Vorbereitung der Ausweitung auf andere Bereiche (u. a. zentrale Universitätsverwaltung)

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Gesamtkonzept für die Einführung von Mitarbeitergesprächen in der Zentralen Universitätsverwaltung, der Universitätsbibliothek sowie dem Sprachenzentrum der Universität Rostock inkl. eines Leitfadens für das Führen von Mitarbeiter/Vorgesetzten-Gespräche (Stand:

16.02.2015)

- Detaillierte Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten und der Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule zur Einbeziehung des Themenkomplexer "Zusammenarbeit und Führung" und insbesondere des Feedbacks für die Führungskräfte durch die Mitarbeitenden zum Führungsverhalten

Anlage Bericht 2:

- Konzept der Stabsstelle Personal- und Organisationsentwicklung der Universität Rostock:
- Leitfaden für Mitarbeitergespräche, Formulare, Entwurf einer Dienstvereinbarung, Gesamtkonzept und Prozessbeschreibung)
- Mails der Gleichstellungsbeauftragten und der Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule vom 06.08.2014 und 26.02.2015

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu Bericht 2
- der Entwurf der Dienstvereinbarung für die Zentrale Universitätsverwaltung befindet sich derzeit in der Endabstimmung des nichtwissenschaftlichen Personalrats

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

6.1.2 Maßnahme:

Es erfolgen bereichsweite Schulungen für die Durchführung von Mitarbeitendengesprächen.

Zielgruppe: Führungskräfte, Beauftragte und Interessenvertretungen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt strukturiert und begleitend in den Pilotprojekt-Bereichen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- ist erfolgt in der Zentralen Universitätsverwaltung, der Universitätsbibliothek sowie dem Sprachenzentrum der Universität Rostock

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- wird nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung verstärkt erfolgen

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

6.1.3 Maßnahme:

Auf die Unterzeichnung einer Dienstvereinbarung zur Durchführung von Mitarbeitendengesprächen wird hingewirkt.

Zielgruppe: alle Beschäftigten

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Vorarbeiten zur Erstellung einer Dienstvereinbarung für Mitarbeitendengespräche

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Ausführung zur Maßnahme 6.1.1 Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zur Maßnahme 6.1.1 (3. Bericht)

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

6.2 Ziel: Strukturierte Wiedereingliederungsmaßnahmen nach Elternzeit oder sonstiger Freistellungsphase werden durchgeführt.

Messkriterium: *Wiedereingliederungskonzept, Dienstvereinbarung der Mitarbeitendengespräche*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Kommentar: *Es gibt umfassende universitäre Hilfen für die Einarbeitung und das Ausscheiden von Beschäftigten:*
- Empfehlungen zur Einarbeitung neuer Beschäftigter samt Kurzüberblick und detaillierter Übersicht
- Laufzettel für neue und ausscheidende Beschäftigte der Universität Rostock

Zukunft / Potenzial: *Im Rahmen einer zu erstellenden Dienstvereinbarung für Mitarbeitendengespräche werden Regelungen zur Wiedereingliederung aufgenommen.*

6.2.1 Maßnahme:

Es werden Wiedereingliederungsmaßnahmen nach Elternzeit oder sonstiger Freistellungsphase in die Dienstvereinbarung der Mitarbeitendengespräche mit aufgenommen.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- in Vorbereitung darauf wurden Empfehlungen zur Einarbeitung neuer Beschäftigter und Empfehlungen zum Ausscheiden von Beschäftigten erarbeitet und universitär veröffentlicht
- Drittmittelakquise im Rahmen des BMBF-Professorinnenprogramms zur Einrichtung eines Familienfonds

Anlage Bericht 1:

-

http://www.uni-rostock.de/fileadmin/Verwaltung/Organisationsentwicklung/UR_Empfehlungen_Vorgesetzte_Einarbeitung_neue_Beschaeftigte.pdf

-

http://www.uni-rostock.de/fileadmin/Verwaltung/Organisationsentwicklung/UR_Empfehlungen_Vorgesetzte_Ausscheiden_Beschaeftigte.pdf

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- erfolgt bereichsweise
- Anregung der Aufnahme von Wiedereingliederungsmaßnahmen nach Elternzeit oder sonstiger Freistellungsphase in die Dienstvereinbarung der Mitarbeitendengespräche durch die Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule bei der Stabsstelle Organisationsentwicklung
- im Rahmen des Förderfonds für Wissenschaftlerinnen der Universität (aus Mitteln des Professorinnenprogramms II des BMBF) sind u.a. Wiedereinstiegsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen nach familiärer Auszeit vorgesehen

Anlage Bericht 2:

- Mail der Gleichstellungsbeauftragten und Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule vom 06.08.2014 und 26.02.2015
- Konzept zur Ausschreibung des Förderfonds für Wissenschaftlerinnen

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu Berichten 1 und 2
- erste Ausschreibungsrunde für Kurzzeitstipendien, wie Wiedereinstiegsstipendien, Überbrückungs- und Abschlussstipendien (aus aus Mitteln des Professorinnenprogramms II des BMBF) für Nachwuchswissenschaftlerinnen ist erfolgt
- Die Förderlinie Stipendien besteht aus:
 - ■ Anschub- und Überbrückungsfinanzierungen zur Einwerbung von Fördergeldern für eigene Forschungsvorhaben (Promotion/Post-Doc),
 - ■ Wiedereinstiegsstipendien nach familienbedingter Unterbrechung der wissenschaftlichen Qualifikation,
 - ■ Finanzierung zum Abschluss von Promotionen und Habilitationen.
- Die Fördersätze der Stipendien sind:
 - Promovendin: 1.000 ■/ Monat
 - Post-Doc: 1.300 ■/ Monat
 - Kinderzuschlag: 150 ■/ Monat (erstes Kind) bzw. 100 ■/ Monat (jedes weitere Kind)
- Stipendien werden in der Regel für drei Monate vergeben.

Anlage Bericht 3:

- Ausschreibungen der Kurzzeitstipendien aus dem Professorinnenprogramm II

http://www.uni-rostock.de/uploads/media/Professorinnenprogramm_Frauenfoederfonds_UniRostock_Ausschreibung_Stipendium.pdf

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.2.2 Maßnahme:

Es wird ein Konzept für die begleitenden Gespräche zur Wiedereingliederung entwickelt.

Zielgruppe: alle Beschäftigten

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Ausführungen zur Maßnahme 6.2.1
- Empfehlung für die Einarbeitung neuer Beschäftigter an der Universität Rostock
- Laufzettel für neue und ausscheidende Beschäftigte der Universität Rostock
- darüber hinaus: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Anlage Bericht 2:

-

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/stabsstelle-organisationsentwicklung/personalentwicklung/>

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu Bericht 2
- es gibt universitäre Hilfen für die Einarbeitung und das Ausscheiden von Beschäftigten
- Empfehlungen zur Einarbeitung neuer Beschäftigter samt Kurzüberblick und detaillierter Übersicht
- Laufzettel für neue und ausscheidende Beschäftigte der Universität Rostock

Anlage Bericht 3:

-

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/verwaltungsleistungen/personal/personalservice/>
 - http://www.uni-rostock.de/fileadmin/Verwaltung/Organisationsentwicklung/UR_Laufzettel.pdf
 -
http://www.uni-rostock.de/fileadmin/Verwaltung/Organisationsentwicklung/UR_Empfehlungen_Vorgesetzte_Ausscheiden_Beschaeftigte.pdf
 -
http://www.uni-rostock.de/fileadmin/Verwaltung/Organisationsentwicklung/UR_Empfehlungen_Vorgesetzte_Einarbeitung_neue_Beschaeftigte.pdf
 -
http://www.uni-rostock.de/fileadmin/Verwaltung/Organisationsentwicklung/UR_Empfehlungen_Vorgesetzte_Einarbeitung_neue_Beschaeftigte.pdf
Stand: Maßnahme umgesetzt

6.2.3 Maßnahme:

Es werden Möglichkeiten des Kontakthaltens vereinbart.

Zielgruppe: Beschäftigte

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt bereichsweise

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- erfolgt weiterhin bereichsweise

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- erfolgt weiterhin bereichsweise

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.3 Ziel: Der Dual-Career Service wird weiter ausgebaut.

Messkriterium: Begleitender Schriftverkehr, Protokolle der Berufungsverhandlungen, Internetauftritt

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Es besteht ein großes Engagement der Hochschulleitung, neuberufenen Professorinnen und Professoren auf diesem Gebiet zu unterstützen.

Zukunft / Potenzial: Aufrechterhaltung und ggf. Ausbau dieser Aktivitäten.

6.3.1 Maßnahme:

Die Universität setzt sich beim Land dafür ein, den Prozess des Aufbaus eines Dual-Career Service voranzutreiben.

Zielgruppe: zukünftige Beschäftigte
Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt durch die Hochschulleitung, insbesondere im Rahmen von Berufungsverfahren und Gewinnung von auswärtigen Spitzenkräften
- vorgesehen in der zu entwickelnden Marketing-/Rekrutierungsstrategie im Rahmen des Universitätsentwicklungsplans

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Ausführungen zu Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu Bericht 1
- Verankerung des Ausbaus des Dual Career Services im universitätsentwicklungsplan 2016 - 2020

Anlage Bericht 3:

- <http://www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/UEP-Uni-Rostock-2016-2020.pdf>

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.3.2 Maßnahme:

Die universitären Dual-Career-Aktivitäten werden gebündelt.

Zielgruppe: zukünftige Beschäftigte
Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- die Aktivitäten laufen vorrangig über den Rektor persönlich, der sich dafür federführend einsetzt
- Weiterbildung der Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsmanagement: Teilnahme an der Tagung "Dual Career Bestenauslese" im November 2013 in Köln

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- weitere gemeinsame Bestrebungen aller am Prozess beteiligten Bereiche für einen Dual-Career-Service an der Universität Rostock (Gleichstellung/Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsmanagement/Rektorat)

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu den Berichten 1 und 2

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.3.3 Maßnahme:

Die universitären Dual-Career-Aktivitäten werden uniintern und -extern kommuniziert.

Zielgruppe: zukünftige Beschäftigte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- die interne- und externe Kommunikation umfasst zum einen das Angebot der Hochschulleitung für derartige Aktivitäten in den Vorstellungsgesprächen
- andererseits erfolgt der Verweis in der Informationsbroschüre für Neuberufene

Anlage Bericht 1:

- Informationsbroschüre für neuberufene Professorinnen und Professoren:

http://www.uni-rostock.de/fileadmin/Verwaltung/2013-10-16_Infobroschuere_Neuberufene_inkl_Org..pdf

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- individuelle Unterstützungsangebote für neuberufene ProfessorInnen und andere Mitarbeitende in enger Zusammenarbeit des Rektorats mit der Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule, Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen, Wohnungsgesellschaften u.a.

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu den Berichten 1 und 2
- Mitwirkung des Personaldezernenten und Projektleiters der familienfreundlichen Hochschule im Rostocker Lotsenkreis zur Förderung von Dual-Career-Aktivitäten

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.4 Ziel: Es erfolgt eine Qualitätssicherung bei den Berufungsverfahren.

Messkriterium: *gendergerechter Leitfaden für Berufungsverfahren zur Qualitätssicherung*

Status: *Ziel erreicht*

Kommentar: *Ein mit der Hochschulleitung abgestimmter Entwurf einer neuen Berufsordnung und die Grundsätze der Frauenförderung werden derzeit in den Akademischen Gremien behandelt.*

Zukunft / Potenzial: *Ausbau der Qualitätssicherung der Berufungsverfahren durch stringente Anwendung der Berufsordnung und damit Schaffung transparenterer Verfahren.*

6.4.1 Maßnahme:

Es wird ein Leitfaden für Berufungsverfahren entworfen, der die Aspekte der Gleichstellung und Vereinbarkeit/ Familienfreundlichkeit besonders berücksichtigt; dieser wird der / dem Berufungskommissionsvorsitzenden vor Beginn der Berufungsverfahren ausgehändigt.

Zielgruppe: *künftige Professorinnen und Professoren, Bewerberinnen und Bewerber auf Professuren an der Universität Rostock*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *Erarbeitung durch die Referentin der Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung und die Gleichstellungsbeauftragten/ Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule, z.T. mit Referat Recht:*
- *Richtlinie zur Befangenheit in Berufungsverfahren, Kurzinformation zur „Richtlinie zur Befangenheit in Berufungsverfahren“ für Mitwirkende an Berufungsverfahren und Selbsterklärung zur Befangenheit im Berufungsverfahren*
- *Richtlinie zur Berufung von Mitgliedern der Universität Rostock („Hausberufungen“)*
- *abschließender Entwurf eines Leitfadens zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren an der Universität Rostock; derzeit zur Diskussion im Rektorat*

Anlage Bericht 1:

- *Richtlinie zur Befangenheit in Berufungsverfahren*
- *Kurzinformation zur „Richtlinie zur Befangenheit in Berufungsverfahren“ für Mitwirkende an Berufungsverfahren*
- *Selbsterklärung zur Befangenheit im Berufungsverfahren*
- *Richtlinie zur Berufung von Mitgliedern der Universität Rostock („Hausberufungen“)*
- *Leitfaden zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren an der Universität Rostock*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *Neufassung der Berufsungsordnung der Universität Rostock und eines erläuternden Leitfadens: derzeit in der juristischen Prüfung/Abstimmung mit der Stabsstelle Berufungen der Universität Rostock*
- *Inkrafttreten der Richtlinie zur Befangenheit in Berufungsverfahren (Stand: 22.07.2014)*
- *Inkrafttreten der Richtlinie zur Berufung von Mitgliedern der Universität Rostock ("Hausberufungen") (Stand: 22.07.2014)*

Anlage Bericht 2:

- *Richtlinie zur Befangenheit in Berufungsverfahren und Richtlinie zur Berufung von Mitgliedern der Universität Rostock*

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- *die Vorlage der neuen Berufsungsordnung ist fertig gestellt und wurde am 16.11.2015 erfolgreich dem Rektorat präsentiert*
- *nunmehr erfolgt die Vorstellung in der Dekanerunde (25.11.2015) und im Akademischen Senat (Behandlung in den Senatskommissionen am 16.12.2015)*

Anlage Bericht 3:

- *Berufsungsordnung vom 26.11.2015*

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.4.2 Maßnahme:

Der Leitfaden für Berufungsverfahren wird der / dem Berufungskommissionsvorsitzenden vor Beginn der Berufungsverfahren ausgehändigt.

Zielgruppe: *künftige Professorinnen und Professoren, Bewerberinnen und Bewerber auf Professuren an der Universität Rostock*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- wird nach Abstimmung mit den- und Verabschiedung durch die universitären Gremien erfolgen
- muss ins Prozessmanagement der Stabsstelle Berufungen aufgenommen werden

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Aushändigung eines Leitfadens für Berufungsverfahren erfolgt durch die Stabsstelle Berufungen
- nach Abstimmung und Verabschiedung der neu gefassten Berufsordnung und des darauf basierenden Leitfadens: Aushändigung dieser Rechtsgrundlagen an die Vorsitzenden der Berufungskommission

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu den Berichten 1 und 2

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

6.4.3 Maßnahme:

Die im Leitfaden für Berufungsverfahren festgelegten Grundsätze werden in jedem Berufungsverfahren protokolliert.

Zielgruppe: *künftige Professorinnen und Professoren, Bewerberinnen und Bewerber auf Professuren an der Universität Rostock*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- wird nach Verabschiedung des Leitfadens zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren an der Universität Rostock erfolgen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- erfolgt
- auch die Einhaltung der Grundsätze zur Befangenheit werden protokolliert

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu Bericht 2
- nach der neuen Berufsordnung wird auch die Kenntnisnahme der Grundsätze der Frauenförderung protokolliert

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

6.4.4 Maßnahme:

Die Einhaltung der im Leitfadens für Berufungsverfahren festgelegten Grundsätze in jedem Berufungsverfahren wird überprüft.

Zielgruppe: *künftige Professorinnen und Professoren, Bewerberinnen und Bewerber auf Professuren an der Universität Rostock*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- wird nach Verabschiedung des Leitfadens zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren an der Universität Rostock erfolgen
- erfolgt bereits durch die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer abschließende Stellungnahme am Ende des Berufungsverfahrens

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- durch die Stabsstelle Berufungen erfolgt eine Rechtsprüfung zur Ordnungsgemäßheit des Verfahrens und Einhaltung der Qualitätsgrundsätze:
- Beachtung der Richtlinien zur Befangenheit in Berufungsverfahren und zur Berufung von Mitgliedern der Universität Rostock ("Hausberufungen")
- ebenso sind Gleichstellungsbeauftragte, ggf. Schwerbehindertenvertretung, Fakultätsrat und Akademischer Senat in Berufungsverfahren eingebunden

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu Bericht 2

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

6.4.5 Maßnahme:

Die Mitglieder der Berufungskommissionen werden, beispielsweise in Form von Schulungen und Beratungen, begleitet.

Zielgruppe: *künftige Professorinnen und Professoren*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- nach Inkrafttreten des Leitfadens zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren an der Universität Rostock erfolgen darauf ausgerichtete Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Berufungskommissionsmitglieder

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Berufungskommissionsmitglieder sind für 2015 vorgesehen: nach Inkrafttreten der neu gefassten Berufsordnung der Universität Rostock
- in Vorbereitung auf das Inkrafttreten der Richtlinie zur Befangenheit in Berufungsverfahren und der Richtlinie zur Berufung von Mitgliedern der Universität Rostock ("Hausberufungen"):
- gemeinsame Sitzung des Akademischen Senats und des Konzils: Vortrag "Befangenheit in Berufungsverfahren" von Dr. Vanessa Adam, Justitiarin für Hochschul- und Beamtenrecht und Berufsberatung der Verbandszentrale des Hochschulverbandes in Bonn (29.01.2014)

Anlage Bericht 2:

- Protokoll der gemeinsamen Sitzung des Konzils und des Akademischen Senats vom 29.01.2014

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- geplant nach Inkrafttreten der neuen Berufsordnung
- daneben werden aktuelle Fragestellungen und Präzisierungen online in FAQs aufgeführt

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.5 Ziel: Die wissenschaftliche Qualifizierung ist auch im Drittmittelbereich sichergestellt.

Messkriterium: konkrete Beispiele

Status: Ziel teilweise erreicht

Kommentar: Die Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG) stellt eine gute Grundlage zum verbesserten Umgang mit der Vertragsgestaltung im wissenschaftlichen Bereich dar.

Zukunft / Potenzial: Umsetzung der Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG) und ggf. Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

6.5.1 Maßnahme:

Es wird universitär geprüft, Finanzierungspools bereitzustellen, welche zur Sicherstellung der wissenschaftlichen Qualifizierung im Drittmittelbereich unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen.

Zielgruppe: alle Drittmittelbeschäftigten mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Prüfung erfolgte: abschlägig aufgrund der angespannten universitären Haushaltslage; die Universität kämpft um den Erhalt des status quo
- durch die mögliche Einwerbung von Drittmitteln aus dem BMBF Professorinnenprogramm II steht diese Option ggf. wieder offen; das universitäre Gleichstellungskonzept wurde positiv bewertet; entscheidend ist jetzt, das (mindestens) eine Frau den Ruf der Universität auf eine W2- oder W3-Professur 2014 annimmt

Anlage Bericht 1:

- Gleichstellungskonzept der Universität Rostock - Antrag zur Bewilligung von Fördergeldern des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen vom 25. März 2013

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- eine geplante Gleichstellungsmaßnahme im Rahmen der eingeworbene Mittel zum Professorinnenprogramm des BMBF:
- Förderfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen (in Spitzenpositionen), welcher u.a. Wiedereingliederungsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen nach familiär bedingten Auszeiten, Abschlussförderungen, Überbrückungsstipendien und sonstige Sachkostenzuschüsse vorsieht

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- die erste Ausschreibungsrunde von Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen ist erfolgreich absolviert worden
- es sind 26 Bewerbungen für Wiedereinstiegs- Überbrückungs- oder Abschlussstipendien

eingegangen

Anlage Bericht 3:

- Ausschreibungstext für Stipendien

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.5.2 Maßnahme:

Die Verlängerung von Arbeitsverträgen von drittmittelfinanzierten Beschäftigten, die sich in einer wissenschaftlichen Qualifikation befinden, wird ernsthaft geprüft.

Zielgruppe: alle Drittmittelbeschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Prüfung erfolgt durchgehend/kontinuierlich durch das Personaldezernat

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- soweit von den Bereichen beantragt und finanzielle Abdeckung dargelegt und geprüft wurde, erfolgt die Prüfung der rechtlichen Umsetzbarkeit durchgehend/kontinuierlich vom Personaldezernat

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Anmerkungen zu Berichten 1 und 2

- Verankerung in § 2 Abs. 1 S. 2 u. 3 DV WVG: "Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind so auszugestalten, dass die Bedürfnisse und Interessen des wissenschaftlichen Nachwuchses und der UR gleichermaßen berücksichtigt werden, unabhängig davon, ob es sich um Haushalts- oder Drittmittelstellen handelt. Planbarkeit, Transparenz und Gleichstellung sind anzustreben.

Anlage Bericht 3:

- <http://www.personalrat.uni-rostock.de/uploads/media/DV-WVG-20150416.pdf>

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.5.3 Maßnahme:

Die Hochschulleitung appelliert an die Führungskräfte, (rechtzeitig) Mittel zu akquirieren, sodass Drittmittelbeschäftigte, die familiäre Auszeiten in Anspruch genommen haben, ihre Forschungs-/ Qualifizierungsprojekte beenden können.

Zielgruppe: alle Drittmittelbeschäftigten mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen, die deshalb eine Auszeit in Anspruch nehmen/ genommen haben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- § 2 Abs. 2 DV WVG; siehe Ausführungen zu 1.1.3 - die Verabschiedung der Dienstvereinbarung steht noch aus

- derzeit erfolgen Einzelgespräche des Projektleiters der familienfreundlichen Hochschule/ Personaldezernenten und des Personalrates bei den Dekanaten zur Gewinnung der Zustimmung für diese Dienstvereinbarung

- parallel dazu erfolgt die Drittmittelakquise der Gleichstellungsbeauftragten und der Geschäftsführerin der familienfreundlichen Hochschule (BMBF Professorinnenprogramm II)

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Ausführungen zu Bericht 1 und zur Maßnahme 6.5.1 (Förderfonds für Wissenschaftlerinnen)

aus Mittel des Professorinnenprogramms II des BMBF)

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- DV WVG
- Kurzzeitstipendien im Rahmen des Frauenförderfonds

Stand: Maßnahme umgesetzt

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen und Studienfinanzierung

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Die universitären Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind weiter ausgebaut.

Messkriterium: begleitender Schriftverkehr, Vertragsabschlüsse

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Mit dem Abschluss einer Kooperationsvereinbarung mit einem regionalen Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen und der Kinderbetreuungseinrichtung der Universitätsmedizin wurde ein Grundstein für universitäre Kinderbetreuung gelegt.

Zukunft / Potenzial: Die intensiven Bemühungen der Hochschulleitung zum Ausbau universitärer Kinderbetreuungsangebote bleiben bestehen.

8.1.1 Maßnahme:

Die Hochschulleitung setzt sich für den Ausbau der Kinderbetreuungsangebote (auch Hortplätze) für Kinder von Studierenden und Beschäftigten ein.

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden mit Kindern

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Insgesamt und im Bundesvergleich betrachtet ist die Kinderbetreuung in der Hansestadt Rostock sehr gut:

- *Betreuungsquote in Rostock in der Altersgruppe der 0 bis unter 3-jährigen Kinder (Krippe) lag 2012 bei 54,4%; damit liegt Rostock bundesweit auf Platz 8 von 402 Städten und Kreisen (lt. Statistischem Bundesamt, 2012)*

- *bei den Kindern ab 3 Jahre bis zum Schuleintritt (Kindergarten) lag 2012 die Betreuungsquote bei 96,8%*

- *bei den schulpflichtigen Kindern lag die Betreuungsquote bei 73,3%*

Dessen ungeachtet läuft darüber hinaus die Kooperation mit der Gesellschaft für Gesundheit und Pädagogik (GGP) Rostock (Trägerin von 5 regionalen Kinderbetreuungseinrichtungen mit insgesamt 469 Plätzen) erfolgreich weiter: bevorzugte Berücksichtigung von Kindern von Mitgliedern der Universität bei der Platzvergabe

Seit fast vier Jahren bemühen sich die Universität Rostock und die Polizeiinspektion der Hansestadt gemeinsam, eine 24-Stunden-Kita zu bauen zusammen mit der GGP. Diese plant, im kommenden Jahr Rostocks erste 24-Stunden-Kita zu eröffnen.

- *Auszug aus der Pressemeldung vom 19.02.2014: "Für Rostocks Uni-Rektor hat eine*

24-Stunden-Kita Priorität. "Ich habe das Projekt zur Chefsache erklärt", macht Prof. Schareck Druck."

Anlage Bericht 1:

- Pressemeldung der Universität Rostock vom 19.02.2014

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- großes Engagement und Unterstützung der Hochschulleitung zur Errichtung und Eröffnung der ersten 24 Stunden Kinderbetreuungseinrichtung in Rostock

Anlage Bericht 2:

- <http://www.ggp-rostock.de/fileadmin/presse/spiegel/OZ-30.09.14-Seite-11.pdf>

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu Bericht 2
- Eröffnung der umgebauten Kindertagesstätte der GGP in der Humperdinckstr. 12 unter Anwesenheit des Rektors und der Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule der Universität Rostock, welche künftig als 24-Stunden-Kita genutzt werden soll
- die Hochschulleitung unterstützt diese Initiative
- bislang stehen noch behördliche Entscheidungen aus
- die Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule unterstützt Studierende und Beschäftigte bei der Suche nach regionalen Kinderbetreuungsplätzen

Anlage Bericht 3:

-

<http://www.ndr.de/fernsehen/sendungen/nordmagazin/Streit-um-24-Stunden-Kitas-in-Rostock,nordmagazin32882.html>

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.2 Maßnahme:

Die Hochschulleitung unterstützt Initiativen des Studentenwerks zur Errichtung von Betreuungsangeboten für Kinder von Studierenden.

Zielgruppe: alle Studierenden mit Kindern

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- die Bemühungen der Hochschulleitung bestehen und werden - trotz mehrmonatiger Vakanz der Geschäftsführerposition des Studentenwerks - weiterhin intensiviert
- die Bemühungen der Hochschulleitung schließen innovative Kooperationen - auch mit anderen Trägern - nicht aus

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Ausführungen zu Bericht 1:
- es bestehen enge Kontakte der Hochschulleitung mit verschiedenen Geschäftsführern von Kinderbetreuungseinrichtungen in Rostock

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu Berichten 1 und 2 und zu Maßnahme 8.1.1

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.3 Maßnahme:

Die Möglichkeit der Bewerbung von regionalen Kinderbetreuungsangeboten (z. B. Ferien- und Veranstaltungsbetreuungsangebote, Notfallbetreuung) wird juristisch geprüft.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierenden mit Kindern*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- juristische Prüfung der Bewerbung von regionalen Kinderbetreuungsangeboten erfolgte mit dem Ergebnis, dass juristische Bedenken bestehen diesbezüglich im Land

Anlage Bericht 1:

- E-Mail des Justizars vom 20.06.2013

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Ausführungen zu Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu Bericht 1

Stand: Maßnahme gestrichen

8.1.4 Maßnahme:

Die Möglichkeit der Bewerbung von regionalen Kinderbetreuungsangeboten (z. B. Ferien- und Veranstaltungsbetreuungsangebote, Notfallbetreuung) wird nach juristischer Prüfung ggf. erfolgen.

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierenden mit Kindern*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- derzeit Austausch mit den anderen Geschäftsführungen familiengerechter Hochschulen diesbezüglich im Land

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Streichung der Maßnahme aufgrund juristischer Bedenken

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- Streichung der Maßnahme aufgrund juristischer Bedenken

Stand: Maßnahme gestrichen

8.1.5 Maßnahme:

Es wird juristisch geklärt, wann und in welchen Bereichen Kinder der Beschäftigten in Ausnahmefällen mit an den Arbeitsplatz genommen werden dürfen.

Zielgruppe: alle Beschäftigten mit Kindern

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- die juristische Prüfung wird im 2. Umsetzungsjahr veranlasst und durchgeführt

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- die juristische Prüfung erfolgt 2015

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- die juristische Prüfung ist anlassbezogen im Wege der 2015 gehäuften Kita-Streiks erfolgt
- Rundmail des Personaldezernats vom 12.05.2015: "... Im Sinn der Familienfreundlichkeit der Uni Rostock bitte ich Sie, eine anlassbezogene, flexible und familienfreundliche Regelung für betroffenen Eltern zu finden. Soweit es möglich ist, können Fachvorgesetzte ggf. an den Streiktagen "home office" und erweiterte Ausgleichsmöglichkeiten beim Zeitausgleich im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit gewähren. In Ausnahmefällen sollten die Beschäftigte auch ihre Kinder an den Arbeitsplatz mitnehmen können, wobei Labore, experimentelle sowie gesundheitsgefährdende und für Kinder nicht geeignete Bereiche davon natürlich ausgenommen sind; die Universität kann insoweit keine Haftung übernehmen."

Anlage Bericht 3:

- E-Mail des Personaldezernats an alle universitären Leitungen vom 12.05.2015

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.6 Maßnahme:

Die Ausschilderung und Bewerbung des Kinder-, Eltern-, Spiel- und Studierzimmer (KESS) auf dem Ulmencampus wird verstärkt.

Zielgruppe: alle Studierenden und Beschäftigten mit Kindern

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Bewerbung erfolgt über Rundmails und Aushänge sowie Verweise in den universitären Medien

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Übersicht über die Wickelmöglichkeiten und die KESS-Zimmer wurden ins Familienportal eingepflegt

Anlage Bericht 2:

-

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/familienfreundliche-hochschule/kesswickelplaetze/>

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu Bericht 2

- deutliche Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten zum KESS in der Ulmenstraße (Barrierefreiheit) mittels eines elektronischen Zugangs, den die NutzerInnen bei der Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule semesterweise beantragen können

- vereinfachter und flexiblerer Umgang bei der Nutzung des KESS

Anlage Bericht 3:

-

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung-alt/personal-und-personalentwicklung-d4/familienfreundliche-hochschule/familienportal/rund-ums-kind/kinderbetreuung/universitaere-kinderbetreuungsmoeglichkeit-kess/>

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.7 Maßnahme:

Vor der Errichtung weiterer Kinder-, Eltern-, Spiel- und Studierzimmer (KESS) z. B. im Innenstadtbereich erfolgt zunächst eine Bedarfserhebung und eine Umfrage unter den Studierenden und Beschäftigten, wie das KESS am Ulmencampus attraktiver gestaltet werden kann (Ortswechsel, anderes Schlüsselvergabe-Verfahren, andere Ausschilderung, attraktivere Gestaltung...).

Zielgruppe: alle Studierenden und Beschäftigten mit Kindern

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- durch die Wiedereröffnung des Universitätshauptgebäudes im Stadtzentrum und der dadurch bedingten Umzüge einiger Bereiche im Ulmencampus, wird erst danach nach einer geeigneten Räumlichkeit recherchiert, die sich anbietet; zuvor wird eine entsprechende Bedarfserhebung erfolgen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- derzeit besteht im Bereich Innenstadt kein Bedarf für die Einrichtung eines weiteren KESS
- zur gegebenen Zeit wird dieser Bedarf erneut erfragt
- durch eine Arbeitsgruppe der Projektgruppe: ggf. künftig Neukonzeption der KESS-Zimmer

Anlage Bericht 2:

- Protokoll der Projektgruppensitzung vom 24.02.2015

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu Bericht 2

Stand: Maßnahme gestrichen

8.1.8 Maßnahme:

Bei entsprechendem Bedarf wird ein neues KESS-Zimmer im Innenstadtbereich eingerichtet und ausgestattet.

Zielgruppe: alle Studierenden und Beschäftigten mit Kindern

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- abhängig von der Bedarfserhebung, die nach Abschluss der Umzüge erfolgt

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Ausführungen zur Maßnahme 8.1.7

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu Bericht 2, Maßnahme 8.1.7

Stand: Maßnahme gestrichen

8.2 Ziel: Studierende und Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen werden unterstützt.
Messkriterium: Handreichungen, Familienportal und ggf. begleitender Schriftwechsel

Status: Ziel erreicht

Kommentar: Informationsmaterial für Beschäftigte und Studierende stehen sowohl im Familienportal als auch in Form von Notfallmappen zur Verfügung.

Zukunft / Potenzial: Ausbau und Intensivierung der Angebote für Universitätsangehörige mit Pflegeaufgaben.

8.2.1 Maßnahme:

Im Familienportal werden Informationen zum Thema „Pflege von Angehörigen“ veröffentlicht.

Zielgruppe: alle Studierenden und Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- erfolgt weiterhin

Anlage Bericht 1:

-

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/familienfreundliche-hochschule/familienportal/pflege-von-angehoerigen/>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- erfolgt weiterhin

Anlage Bericht 2:

- u.a.: http://www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Pflegegesetz_ab_1.1.2015.pdf

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- erfolgt stetig

- es sind "Notfallmappen" im Personaldezernat und bei der Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule vorrätig

- Betroffene erhalten so vielfältige und umfassende regionale Informationen über eine Pflegesituation

Anlage Bericht 3:

- Notfallmappe

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.2.2 Maßnahme:

Es werden Veranstaltungen zum Thema „Pflege von Angehörigen“ durchgeführt und Beratungen angeboten.

Zielgruppe: alle Studierenden und Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- enge Zusammenarbeit mit Projekt "Ja zu Pflege und Beruf!" vom Lokalen Bündnis für Familie Rostock

- Notfallmappen für pflegende Angehörige mit allen wichtigen Informationen und regionalen Unterstützungsangeboten stehen für

Universitätsbeschäftigte und Studierende zur Verfügung

Anlage Bericht 1:

- Gesprächstermin der Projektleitung und Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule mit Verantwortlichen vom Projekt "Ja zu Pflege und Beruf!" vom Lokalen Bündnis für Familie Rostock: 29.05.2013
- Notfallmappen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Notfallmappen mit Informationen und regionalen Ansprechpersonen liegen bei den Interessenvertretungen, der Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule, den Sachbearbeiterinnen des Personaldezernats und bei der Mitarbeiterin des universitären Projekts URgesund bereit und werden bei Bedarf ausgehändigt

Anlage Bericht 2:

-

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/urgesund/universitaeres-gesundheitsmanagement/>

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- siehe Ausführungen zu Bericht 2

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.2.3 Maßnahme:

Es werden Beratungen zum Thema „Pflege von Angehörigen“ angeboten.

Zielgruppe: alle Studierenden und Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- fortlaufende Kommunikation von Veranstaltungsangeboten: z. B. 9. Oktober 2013, 13:00-15:30 Uhr „Zuhause dreht sich alles um die Pflege?“; Fachleute vom Pflegestützpunkt Rostock und vom Lokalen Bündnis von Familie beantworteten Fragen, verteilten Informationsmaterial und berieten

Anlage Bericht 1:

- Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten vom September 2013

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Hinweis auf regionale Veranstaltung rundum das Thema Pflege
- Informationen der Gleichstellungsbeauftragten zu rechtlichen Neuerungen in der Pflege

Anlage Bericht 2:

- Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten 11/2014

-

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/familienfreundliche-hochschule/familienportal/>

- Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten März/2015

Umsetzungsschritte Bericht 3:

- Hinweis auf regionale Veranstaltung rundum das Thema Pflege
- Informationen der Gleichstellungsbeauftragten zu rechtlichen Neuerungen in der Pflege

Stand: Maßnahme umgesetzt