

*Informationsbroschüre*

# **Audit Familiengerechte Hochschule**

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von  
Familie, Studium und Beruf an der Universität Paderborn



**UNIVERSITÄT PADERBORN**  
*Die Universität der Informationsgesellschaft*



## Impressum

Herausgeberin:  
**Dipl.- Päd. Irmgard Pilgrim**  
Gleichstellungsbeauftragte  
der Universität Paderborn

Warburger Str. 100  
33098 Paderborn

Redaktion:  
Isabelle Ziemann  
Barbara Pickhardt

Layout:  
Isabelle Ziemann  
Barbara Pickhardt

Druck:  
PADA Werbeagentur

November 2007

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>„audit familiengerechte hochschule“</b>	<b>5</b>
2.1	Ziele des „audits“ und Nutzen für die Hochschule	5
2.2	Handlungsfelder	5
2.3	Ablauf der Auditierung	6
2.4	Zertifizierung	6
2.5	Mitglieder der hochschulinternen Projektgruppe	7
<b>3</b>	<b>Die 8 Handlungsfelder</b>	<b>8</b>
3.1	Arbeitszeit	8
3.2	Arbeitsorganisation	11
3.3	Arbeitsort	12
3.4	Personalentwicklung	13
3.5	Führungskompetenz	14
3.6	Informations- und Kommunikationspolitik	16
3.7	Service für Familien	18
3.8	Studium und wissenschaftliche Qualifizierung	20
<b>4</b>	<b>Wie es weitergeht - Ein Ausblick</b>	<b>24</b>



# 1 Einleitung

**Die Universität Paderborn wurde am 22.11.2005 als erste Universität in Nordrhein-Westfalen von der Beruf & Familie GmbH – einer Initiative der Hertie-Stiftung – als familiengerechte Hochschule zertifiziert.**

Immer häufiger wird das familienunfreundliche Klima in unserer Gesellschaft beklagt. Die Bundesrepublik Deutschland gehört seit über drei Jahrzehnten zu den Ländern mit der weltweit niedrigsten Geburtenrate.

Auffallend in diesem Zusammenhang ist, dass gerade unter Akademikerinnen und Akademikern die Kinderlosigkeit besonders hoch ist. Während 30 Prozent der Frauen der Altersklasse bis 39 Jahre heute kinderlos sind, bleiben die Akademikerinnen in der vergleichbaren Altersklasse zu über 40 Prozent kinderlos. Kaum eine Zahl verdeutlicht so prägnant die fortdauernden Probleme bei der Vereinbarkeit von beruflicher Entfaltung einerseits und den privaten Wünschen nach einer Familie andererseits. Denn während ihres Studiums nach ihren Kinderwünschen befragt, gaben noch 94 % der Studentinnen an, sich mindestens ein Kind zu wünschen.

Vergleiche mit kinderreicheren Gesellschaften, wie beispielsweise der früheren DDR, legen den Schluss nahe, dass die gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen, unter denen Menschen leben, einen entscheidenden Einfluss auf das generative Verhalten haben.

Der Bildungsinstitution „Universität“ kommt in dieser Hinsicht geradezu eine gesellschaftspolitische Schlüsselstellung zu. Denn an der Universität werden Menschen ausgebildet, die später in allen gesellschaftlichen Bereichen Führungsverantwortung übernehmen. Die Sozialkultur und der institutionelle Kontext, in dem diese nachwachsenden Eliten ihre prägenden Jahre verbringen, prägen den Führungsstil und die Leitperspektiven, unter denen sie in ihren späteren (Führungs-)Positionen institutionelle Rahmenbedingungen für andere gestalten. Bleiben diese akademisch ausgebildeten Menschen in großer Zahl kinderlos, hat dies Folgen für das Ausmaß, in dem sie familienbedingte Problemlagen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihres gesellschaftlichen Umfeldes insgesamt wahrnehmen.

Die Hochschulen sind demnach in besonderer Weise aufgefordert, Familienfreundlichkeit als Struktur- und Handlungsprinzip ihrer Institution zu entwickeln, um allen Studierenden und Beschäftigten eine gleichberechtigte Teilhabe an Studium bzw. Beruf zu ermöglichen und ihrer gesellschaftlichen Schlüsselstellung gerecht zu werden.

In Paderborn widmet man sich dieser Aufgabe schon seit mehreren Jahren. Es wurden bereits zahlreiche Maßnahmen ergriffen, wie z.B. Ferienfreizeiten für die

**Kinder von Studierenden und Beschäftigten oder die gleitende Arbeitszeit, welche die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie erleichtern.**



**Um das Grundzertifikat „audit familiengerechte hochschule“ zu erhalten und dadurch den Prozess der familienfreundlichen Gestaltung unserer Hochschule weiter voran zu treiben, wurden nun weitere Maßnahmen beschlossen, die bis November 2008 realisiert werden müssen.**

**In dieser Broschüre werden die bereits vorhandenen sowie die zukünftigen Maßnahmen vorgestellt.**

## 2 „audit familiengerechte hochschule“

Das im Auftrag der gemeinnützigen Hertie-Stiftung in Zusammenarbeit mit der Universität Trier entwickelte „audit familiengerechte hochschule“ ist ein Managementinstrument zur familiengerechteren Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an Hochschulen. Die Verleihung des Grundzertifikats bescheinigt, dass sich die Hochschule dem „audit“ unterzogen, sich Ziele gesetzt und weiterführende Maßnahmen erarbeitet hat, die in den nächsten Jahren nach Abschluss des „audits“ verwirklicht werden sollen.

### 2.1 Ziele des „audits“ und Nutzen für die Hochschule

Das „audit familiengerechte hochschule“ zielt darauf ab, eine tragfähige Balance zwischen den betrieblichen Interessen der Hochschule und den familiären Interessen von Beschäftigten und Studierenden zu erreichen und diese langfristig in der Hochschule zu verankern.

Unter Familie werden in diesem Zusammenhang alle Gemeinschaften verstanden, in denen langfristige soziale Verantwortung für andere wahrgenommen wird. Ein Unterstützungsbedarf in Form besserer Rahmenbedingungen für Studium und Berufstätigkeit wird aber in erster Linie für Eltern und Alleinerziehende sowie Berufstätige und Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen gesehen.

Die Hochschulleitung verspricht sich von der Teilnahme am „audit“ eine Steigerung der Attraktivität und der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Universität Paderborn und somit bessere Chancen im Wettkampf um qualifiziertes Personal und Studierende. Denn die Erfahrungen anderer, bereits audierter Hochschulen zeigen, dass sich auf Seiten des Hochschulpersonals familienfreundliche Rahmenbedingungen positiv auf Motivation, Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit dem Arbeitgeber auswirken. Darüber hinaus können Studienabbrüche studierender Eltern durch bessere Studienbedingungen vermieden und Studienzeiten verkürzt werden.

### 2.2 Handlungsfelder

Um die Potentiale einer familienbewussten Hochschul- und Personalpolitik voll auszuschöpfen, reichen Einzelaktivitäten nicht aus. Vielmehr ist es notwendig, dass alle relevanten Handlungsfelder einbezogen werden, um die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie aufeinander abzustimmen und miteinander zu verknüpfen. Folgende Handlungsfelder sind für Universitäten und Fachhochschulen bedeutsam:

- Arbeitszeit
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsort
- Personalentwicklung
- Führungskompetenz
- Informations- und Kommunikationspolitik
- Service für Familien
- Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung

Für jedes Handlungsfeld ist ein Bündel von Kriterien zusammengestellt worden, anhand derer die Familienfreundlichkeit in dem jeweiligen Bereich bewertet werden kann. Ebenso geben die Kriterien Anregung für die Etablierung weiterer familienunterstützender Maßnahmen an einer Hochschule.

### **2.3 Ablauf der Auditierung**

Im ersten Schritt wurde der Status Quo der an der Universität Paderborn angebotenen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie erhoben. Die aufgeführten Maßnahmen wurden im Anschluss am 6. Oktober 2005 von einer repräsentativen Projektgruppe unter Teilnahme einer externen Auditorin im Hinblick auf Bekanntheitsgrad und Intensität der Nutzung begutachtet. Anschließend erarbeitete die Projektgruppe anhand eines vorgegebenen, in acht Handlungsfelder gegliederten Kriterienkatalogs weitere passgenaue Ziele und Maßnahmen für die Zukunft. In einer Zielvereinbarung mit der Beruf & Familie gGmbH verpflichtete sich die Hochschulleitung, die gemeinsam erarbeiteten Ziele und Maßnahmen innerhalb von drei Jahren Schritt für Schritt umzusetzen.

### **2.4 Zertifizierung**

Die durchgeführte Erhebung und Bewertung des Status Quo der familienorientierten Maßnahmen bilden zusammen mit der Zielvereinbarung die Grundlage für die Verleihung des „audits“ durch den „audit“-Rat der Beruf & Familie gGmbH. Über die Fortschritte bei der Umsetzung der vereinbarten Ziele erstattet die Hochschule der Beruf und Familie gGmbH jährlich Bericht. Nach drei Jahren kann eine Reauditierung erfolgen und das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ bestätigt werden. Dies geschieht nur, wenn die vereinbarten Ziele realisiert und weitere neue Zielvereinbarungen getroffen wurden. Somit bietet die jetzige Auditierung die Chance, einen fortlaufenden Prozess zur permanenten Verbesserung der familienbezogenen Rahmenbedingungen an unserer Hochschule zu initiieren.





## 2.5 Mitglieder der hochschulinternen Projektgruppe

Zur Durchführung des „audits familiengerechte hochschule“ wurde eine hochschulinterne, repräsentative Projektgruppe gebildet. Nach Vorgabe des „audits“ sollte diese Gruppe die interne Struktur der Hochschule widerspiegeln. Die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgte anhand ihrer Funktion an der Hochschule, persönlicher Faktoren wie Alter, Geschlecht und Familiensituation sowie anhand ihrer Zugehörigkeit zu verschiedenen Organisationsbereichen und Statusgruppen. Sie bestand aus 19 Personen, die folgenden Bereichen der Hochschule zuzuordnen sind:

- Hochschulleitung
- Personaldezernat
- Personalrat
- Gleichstellungsbeauftragte
- Vertreterinnen und Vertreter der Wissenschaft – Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliche Mitarbeiter/innen
- AStA

- Studierende
- Zentrale Studienberatung
- Studentenwerk
- Führungskräfte und Mitarbeiter/innen aus den Bereichen Verwaltung und Bibliothek

Weitere Informationen über das „audit“ bei:

Beruf & Familie gGmbH

Felderbergstraße 21

60323 Frankfurt am Main

info@beruf-und-familie.de

### **3 Die 8 Handlungsfelder**

Die Handlungsfelder sind die Bereiche, innerhalb derer die Familienorientierung unserer Hochschule überprüft wurde. Dabei wurde eine Schwerpunktsetzung hinsichtlich der verschiedenen Bereiche vorgenommen. Da für die Universität Paderborn zwei der acht Handlungsfelder – Arbeitorganisation und Personalentwicklung – nicht schwerpunktmäßig behandelt wurden, sind hier keine Zielvereinbarungen getroffen worden. Zur Einschätzung der gegebenen Situation an der Universität Paderborn in diesen beiden Handlungsfeldern werden die bestehenden Maßnahmen beschrieben.

Im Folgenden werden die Inhalte der einzelnen Handlungsfelder kurz erläutert, woraufhin dann eine Beschreibung der Situation zum Zeitpunkt der Auditierung als Bestandsaufnahme bezogen auf das jeweilige Handlungsfeld folgt. Des Weiteren werden die zielgerichteten begonnenen und bis zum Jahr 2007 abgeschlossenen Maßnahmen der Auditierung beschrieben und abschließend die im Rahmen der Auditierung beschlossenen zukünftigen Maßnahmen aufgeführt, die die familienfreundliche Gestaltung unserer Hochschule in dem jeweiligen Bereich in den kommenden Jahren weiter voran treiben sollen.

#### **3.1 Arbeitszeit**

Im Handlungsfeld Arbeitszeit geht es um die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit, die für Beschäftigte die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Beruf erleichtern.

## **(1) Die Situation zum Zeitpunkt der Auditierung**

### **Tägliche Arbeitszeit:**

Im Bereich Arbeitszeitgestaltung bietet die Universität Paderborn ihren Beschäftigten sehr gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So ist beispielsweise in der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit die Rahmenzeit, das ist die Zeit, in der die Beschäftigten den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen können, auf die Zeit zwischen 7.00 Uhr und 19.30 Uhr festgelegt worden. Diese Regelung ermöglicht den Beschäftigten sehr individuelle Gestaltungsmöglichkeiten ihrer täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit.

### **Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben:**

Besonders für Eltern schulpflichtiger Kinder sind die in der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit festgelegten Übertragungsmöglichkeiten von Überstunden eine große Hilfe. So können über einen Zeitraum von 6 Monaten bis zu 80 Stunden Zeitguthaben angesammelt werden. Diese können dann, z.B. innerhalb der Schulferien, in zwei aufeinander folgenden Wochen ausgeglichen werden. Dies ist für Eltern gerade deshalb so wichtig, weil die Schulferientage die Anzahl der Urlaubstage weit überschreiten. Besonders für Eltern jüngerer Kinder resultieren daraus häufig massive Betreuungsprobleme.

### **Teilzeitmodelle:**

Weiterhin gibt es an der Universität Paderborn eine Vielzahl realisierter Teilzeitmodelle. So kann die wöchentliche Arbeitszeit z. B. auch 15 oder 35 Stunden betragen. Und diese Stunden können ganz individuell auf die Woche verteilt werden. Es gibt unter anderem die Möglichkeit täglich ein gewisses Stundenkontingent abzuleisten oder auch die Stunden geblockt an 2 Tagen zu leisten. Die/Der Beschäftigte muss sich aber für feste Tage entscheiden.

Sehr hilfreich für Beschäftigte mit Kindern ist ferner, dass Regelungen zur Arbeitszeit bei der Wiederaufnahme der Beschäftigung zeitlich begrenzt vereinbart werden. Nach Ablauf der Frist hat die/der Beschäftigte die Möglichkeit eine andere Arbeitszeit zu beantragen. Dem Antrag wird dann in der Regel entsprochen. So kann die Arbeitszeit individuell den Erfordernissen der familiären Situation angepasst werden.

Die hier beschriebenen Möglichkeiten, die sich aus den Regelungen der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit ergeben, beziehen sich im Wesentlichen auf die Beschäftigten in der Zentralverwaltung.

Um die Realisierung der vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten bezüglich der individuellen Arbeitszeit zu unterstützen, wurde im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern das Folgende festgehalten:

- Beschäftigungsverhältnisse sind so zu gestalten, dass Kindererziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. Auf Antrag der Beschäftigten soll im Einzelfall nach Wegen gesucht werden, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit und eine individuelle Stundenarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu ermöglichen. (Punkt 3.1.1)

## **(2) Bis zum Jahr 2007 realisierte Maßnahmen**

Da die Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der Auditierung sehr positiv bewertet wurden, sind hier keine weiteren Verbesserungen geplant worden. Verbessert werden sollten aber die Informationsmöglichkeiten über die Arbeitszeitregelung in allen Bereichen der Hochschule. In 2006 konnten folgende Maßnahmen realisiert werden:

- Eine erste Informationsveranstaltung zur Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der internen Weiterbildung mit besonderem Schwerpunkt auf die flexible Arbeitszeitgestaltung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie fand im April 2006 statt.
- Eine erste Version der Informationsbroschüre über die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung an der Universität Paderborn wurde erstellt.

## **(3) Zukünftige Maßnahmen**

Im Zusammenhang mit der weiteren Optimierung der Informationsmöglichkeiten sind folgende Maßnahmen geplant:

- Verbesserung und Ergänzung der Informationsbroschüre über die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung an der Universität Paderborn bis Herbst 2007
- Informationen über die Arbeitszeitmodelle der Universität in den „PersonalratsInfos“ erstmalig in 2007
- eine weitere Informationsveranstaltung zur Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der internen Weiterbildung mit besonderem Schwerpunkt auf die flexible Arbeitszeitgestaltung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in 2007
- Verlinkung der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalräte

### **3.2 Arbeitsorganisation**

Im Handlungsfeld Arbeitsorganisation geht es um Rücksichtnahme auf die zeitliche Verfügbarkeit von Beschäftigten, die Familienarbeit leisten. Dies kann beispielsweise geschehen durch Ergebnis- statt Zeitorientierung sowie durch eine familiengerechte Planung beruflicher Termine, worunter vor allem die regelmäßigen Sitzungstermine von Arbeitsgruppen, Instituten und Selbstverwaltungsgremien der Hochschule fallen. Weiter gehören in dieses Handlungsfeld Maßnahmen, die der Stressentlastung und der Teamförderung und Teamentwicklung dienen.

#### **(1) Die Situation zum Zeitpunkt der Auditierung**

Bezüglich der Rücksichtnahme auf die zeitliche Verfügbarkeit von Beschäftigten, die Familienarbeit leisten, ist im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern folgender Passus zu finden:

- Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, tagen die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Dienstzeit. Abweichungen sind möglichst rechtzeitig vorher anzukündigen. (Punkt 3.4.2)

Maßnahmen im Bereich Stressentlastung und Teamentwicklung gibt es im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung. Folgende Angebote sind hier zu nennen:

- Fort- und Weiterbildungskurse zur Förderung eines effizienten Miteinanders im Team, z.B.: „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile. Mit Teamarbeit zum Erfolg“.
- Angebote zum Themenbereich Gesundheitsmanagement, z.B. die „Fit for Work“ Ausgleichsgymnastik für Personen mit Bildschirmarbeit.  
Darüber hinaus bietet der „Arbeitskreis Gesunde Hochschule“ verschiedene Angebote im Bereich Gesundheitsmanagement, wie z.B.:
- die Gesundheitstage, die alle zwei Jahre durch den „AK Gesunde Hochschule“ an der Universität Paderborn organisiert werden
- ein Projekt zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, über das derzeit u.a. Projekte wie „Stressfrei durchs Studium“ und „Azubi-Fit“ (Entwicklung eines gesundheitsfördernden Fortbildungsprogramms für Azubis) angeboten werden.

#### **(2) Bis zum Jahr 2007 realisierte Maßnahmen**

Das Handlungsfeld Arbeitsorganisation wurde im Rahmen der Auditierung nicht schwerpunktmäßig behandelt. Aus diesem Grund wurden dazu keine Zielvereinbarungen getroffen.

### **3.3 Arbeitsort**

Im Handlungsfeld Arbeitsort schlägt das „audit familiengerechte hochschule“ Maßnahmen in den Bereichen Telearbeit, dezentrales Arbeiten und Unterstützung der Mobilität vor.

#### **(1) Die Situation zum Zeitpunkt der Auditierung**

Es gibt derzeit keine Telearbeitsplätze an der Universität Paderborn. Jedoch räumen einige Fakultäten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern im Bedarfsfall die Möglichkeit ein, einen Teil ihrer Arbeit zu Hause zu verrichten.

#### **(2) Bis zum Jahr 2007 realisierte Maßnahmen**

Die Universität Paderborn hat sich im Rahmen der Auditierung das Ziel gesetzt, bessere Rahmenbedingungen für dezentrales Arbeiten zu schaffen. Zur Realisierung dieses Vorhabens hat sich die Hochschule verpflichtet, folgende Maßnahmen bis November 2008 umzusetzen:

- In 2006 fand die Erhebung des Bedarfs an flexibler Gestaltung des Arbeitsortes in verschiedenen Organisationseinheiten statt. Dazu wurden alle nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befragt.
- Ferner die Erprobung der Telearbeit in ausgewählten Bereichen für eine befristete Zeit: Eine Pilotphase zur Durchführung von Telearbeit in ausgewählten Bereichen mit 8 bis 10 Personen wurde vom 01.03.2007 bis 30.09.2007 durchgeführt.
- eine Evaluation der Erfahrungen mit der Telearbeit.
- die Formulierung einer Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit für ausgewählte Bereiche im Bedarfsfall.
- die Klärung des rechtlichen Rahmens und Schaffung der Voraussetzungen, um Beschäftigten zu ermöglichen, in vorübergehenden familiären Notfallsituationen auch ohne Telearbeitsplatz zu Hause arbeiten zu können.

Die ersten beiden hier aufgeführten Schritte wurden, wie beschrieben, schon abgeschlossen, während die weiteren Maßnahmen wie die Evaluation der Telearbeitserfahrungen und die Schaffung der Voraussetzungen zur Telearbeit im Anschluss folgen werden.

### **3.4 Personalentwicklung**

Im Bereich Personalentwicklung beschäftigt sich das „audit“ mit der Frage, ob und inwieweit bei Fragen zur Förderung der beruflichen Entwicklung der Beschäftigten die besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen berücksichtigt werden. Hier geht es um Themenbereiche wie Aufstiegsmöglichkeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, Förderung des Wiedereinstiegs nach Elternzeit oder Freistellung aus familiären Gründen.

#### **(1) Die Situation zum Zeitpunkt der Auditierung**

Im Hinblick auf die Schaffung familiengerechter Rahmenbedingungen im Bereich Personalentwicklung sind im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn folgende Regelungen formuliert:

- „Leitungsfunktionsstellen sind so zu gestalten, dass sie von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.“ (Punkt 3.1.3)
- „Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Hochschule zu ermöglichen. Sie sind jährlich einmal über die Veranstaltungen zu informieren.“ (Punkt 3.2.1)
- „Fort- und Weiterbildungsangebote finden in der Regel während der regulären Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen und teilzeitbeschäftigte Dienstkräfte teilnehmen können. Andernfalls wird zum Ausgleich Dienstbefreiung im entsprechenden Umfang gewährt.“ (Punkt 4.7)
- Als Regelungen zum Kontakthalten während Freistellungsmaßnahmen gibt es die Möglichkeiten, Krankheitsvertretung zu übernehmen, Beratungsgespräche zum Wiedereinstieg zu führen und die gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen beim Wiedereinstieg. (vgl. Punkt 3.2)

Ob diese Regelungen in der täglichen Praxis umgesetzt werden, ist bisher noch nicht dezidiert untersucht worden.

Weiterhin hat das Rektorat einen „Fonds zum Ausgleich von Mutterschaftsausfällen“ eingerichtet, um Vorbehalten bei der Einstellung von Frauen entgegenzuwirken. Für die von Mutterschaftsausfällen betroffenen Fakultäten/zentralen Einrichtungen werden auf Antrag Mittel in Höhe der Hälfte der für den Zeitraum des Mutterschutzes anfallenden Vertretungskosten bereitgestellt.

#### **(2) Bis zum Jahr 2007 realisierte Maßnahmen**

Im Rahmen der geplanten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf thematisiert werden. Diese Gespräche

sollen u. a. der besseren Förderung von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit befristeten Verträgen dienen.

Im Rahmen der Auditierung sind in diesem Handlungsfeld aber keine Zielvereinbarungen getroffen worden.

### **3.5 Führungskompetenz**

Viele familienorientierte Maßnahmen sind nur umsetzbar, wenn die Führungskräfte hinter ihnen stehen oder selbst aktiv werden. Daher beschäftigt sich das „audit“ mit der Frage, ob und wie familienbewusstes Führungsverhalten in der Hochschule verankert ist.

#### **(1) Die Situation zum Zeitpunkt der Auditierung**

In diesem Bereich offenbarte sich im Rahmen der Auditierung noch ein erheblicher Entwicklungs- und Handlungsbedarf für die Universität Paderborn. Dennoch gibt es auch jetzt schon Regelungen und Angebote, die möglicherweise für die Entwicklung eines familiensensiblen Führungsstils hilfreich sein könnten. So legt beispielsweise der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern Vorgesetzten die Teilnahme an Fortbildungen zum Thema „Gender Mainstreaming“ nahe:

- Die Themen „Gender Mainstreaming“ und „Sensibilisierung für sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz“ sind Teil des hochschulinternen Fortbildungsprogramms. Diese Themen sind insbesondere Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte und Beschäftigte im Organisations- und Personalbereich. (Punkt 4.4)

Weiterhin bietet die Hochschule interne Fortbildungen zu folgenden Themen:

- Hochschulinterne Genderkompetenz
- Grundlagen der Mitarbeiterführung
- Konfliktmanagement im Berufsalltag
- Argumentation und Gesprächsführung
- Störungen im Arbeitsklima am Beispiel von sexueller Belästigung und Mobbing.

Diese Angebote zielen zum Teil nicht explizit auf die Entwicklung einer familiengerechten Führungskultur, aber sie fördern die Entwicklung sozialer Kompe-



tenzen, wie beispielsweise Kommunikations- und Kritikfähigkeit oder soziale Sensibilität, die für die Realisierung dieses Ziels von großer Bedeutung sind.

Zur Beurteilung der Qualität der Lehre führen die Lehrstühle am Ende des Semesters Befragungen durch. Dabei wird an einigen Lehrstühlen auch nach der Sozialkompetenz der Lehrenden gefragt.

## **(2) Bis zum Jahr 2007 realisierte Maßnahmen**

Da, wie bereits erwähnt, der Handlungsbedarf im Bereich Führungskompetenz sehr groß ist, wurden im Kontext der Auditierung zahlreiche Maßnahmen zur Etablierung eines familienfreundlichen Führungsstils beschlossen.

Als erste Maßnahme ist die Verankerung der Familienorientierung in den Grundsatzzpositionen der Universität zu nennen, die durch folgende Maßnahmen realisiert werden konnte:

- Bei den Aussagen zum Leitbild der Hochschule wurden Aussagen zur familienbewussten Gestaltung der Studien- und Arbeitsbedingungen getroffen.
- Der neue Leitgedanke einer „familiengerechten hochschule“ wurde offensiv kommuniziert, um ihn für alle Mitglieder der Hochschule präsent zu machen.

## **(3) Zukünftige Maßnahmen**

Weiterhin hat sich die Universität Paderborn das Ziel gesteckt, Führungskräfte verstärkt für die besondere Situation Studierender und Beschäftigter, die Familienarbeit leisten, zu sensibilisieren. Zur Umsetzung des Ziels wurden folgende Maßnahmen beschlossen:

- Das Thema „Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie“ wird in Schulungen im Rahmen der Einführung von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen aufgenommen.
- Das Thema „Vereinbarkeit von Studium /Beruf und Familie“ wird in den Leitfaden zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen aufgenommen. Aufgrund geänderter gesetzlicher Regelungen ist die Durchführung von Mitarbeitergesprächen allerdings zunächst zurückgestellt worden.
- Einmal im Jahr wird im Senat über Fortschritte bei der Umsetzung der im Rahmen des „audits“ vereinbarten Maßnahmen berichtet.

Als weiteres Ziel haben die Mitglieder der Projektgruppe die Förderung von familienunterstützendem Führungsverhalten festgelegt. Hierzu dienen folgende Maßnahmen:

- Die Hochschulleitung kommuniziert regelmäßig die Bedeutung familienbewussten Führungsverhaltens. Als Grundlage ist der Begriff „familienunterstützendes Führungsverhalten“ zunächst mit Inhalt zu füllen.
- Das externe Angebot von Führungskräftefortbildungen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie“ wird recherchiert. Über die bestehenden Angebote wird an der Hochschule informiert. Leider gibt es bislang keine speziellen Fortbildungen für Führungskräfte zum Thema „Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie“.
- Auch im Rahmen der internen Fortbildung sollen Seminare zum Themenbereich „Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie“ angeboten werden.
- Die Hochschulleitung empfiehlt ausdrücklich die Teilnahme an entsprechend ausgewählten Veranstaltungen.

### **3.6 Informations- und Kommunikationspolitik**

Im Handlungsfeld Informations- und Kommunikationspolitik geht es um die interne und externe Öffentlichkeitsarbeit zum Thema „Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familienarbeit“. Die wichtigste Aufgabe der Hochschule ist in diesem Zusammenhang die Beratung der Studierenden und Beschäftigten über rechtliche Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie.

#### **(1) Die Situation zum Zeitpunkt der Auditierung**

Die Gleichstellungsbeauftragte veröffentlichte bisher folgende Informationschriften:

- Dokumentation zum Kinderbetreuungsbedarf von Hochschulangehörigen im Jahr 2002
- Merkblätter bzw. Schriften, die sich an studierende oder beschäftigte Eltern richten (z.B. Merkblatt zur Elternzeit, Merkblatt zum Thema Studiengebühren und Studienkonten für studierende Eltern - nachzulesen auf den Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten)
- Broschüre zum Thema „Studieren mit Kind“

Weitere Informations- und Beratungsangebote:

- Veranstaltungen zu vereinbarkeitsrelevanten Themen im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung der Universität Paderborn (z.B.: „Mutterschutz und Elternzeit“).
- Projektbereich „Studieren mit Kind“, der studierenden Eltern die Möglichkeit

zum Erfahrungs- und Informationsaustausch bietet.

- Ansprechpartnerin für Fragen rund um die Vereinbarung von Beruf/Studium und Familie ist die Gleichstellungsbeauftragte oder auch die zentrale Studienberatung.

## **(2) Bis zum Jahr 2007 realisierte Maßnahmen**

Einige als Ziel definierte Maßnahmen konnten bereits umgesetzt werden. Dies betrifft zum einen die interne und externe Kommunikation über das Engagement der Universität als familiengerechte Hochschule. Es erschienen zahlreiche regionale und überregionale Presseartikel zur Zertifizierung der Universität Paderborn als erste „familiengerechte hochschule“ in NRW. Darüber hinaus beteiligte sich die Universität als Jury-Mitglied am Lokalen Bündnis für Familie und ist maßgeblich an der Auslobung des Preises „Familienfreundlichstes Unternehmen in Paderborn“ beteiligt.

Weitere Maßnahmen im Rahmen der Informations- und Kommunikationspolitik:

- Auf ihrer Homepage präsentiert sich die Universität Paderborn an zentraler Stelle als „familiengerechte hochschule“ („Willkommens-Seite“).
- Ein Flyer und ein Plakat informieren über das neu eingerichtete Eltern-Service-Büro als Anlaufstelle für Fragen rund um das Thema „Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie“.
- Ein Flyer mit Informationen zum „audit familiengerechte hochschule“ ist erarbeitet worden.

## **(3) Zukünftige Maßnahmen**

Auch im Handlungsfeld Informations- und Kommunikationspolitik hat sich die Hochschule viel vorgenommen. Das Informationsangebot für Beschäftigte und Studierende, die Familienarbeit leisten, soll verbessert und systematisiert werden. Folgende Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- Die Projektgruppe „Beratung aus einer Hand“ wird eine zusammenfassende Darstellung aller für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie relevanten Rahmenbedingungen und Angebote an der Universität Paderborn erstellen.
- Das Informationsangebot wird an zentraler, leicht erreichbarer Stelle auf der Homepage der Universität platziert.
- Es wird eine Broschüre zum Thema „Studieren und Arbeiten mit Familie“ als Wegweiser für Studierende und Beschäftigte der Hochschule erstellt.

Ferner soll die Weiterentwicklung einer familienbewussten Hochschulkultur

durch die Kommunikation einer positiven Grundeinstellung gegenüber der Vereinbarung von Beruf/Studium und Familie durch die Hochschulleitung erfolgen:

- Es wird ein „Hochschul-Elternpaket“ für Beschäftigte und Studierende, die ein Kind erwarten, zusammengestellt (möglicher Inhalt des Pakets: Infobroschüren zu Mutterschutz und Elternzeit, Wegweiser „Studieren und Arbeiten mit Familie“).
- Die Kinder studierender und beschäftigter Eltern erhalten zur Geburt ein hochschulspezifisches Präsent von der Hochschulleitung.

Auch die Außendarstellung der Hochschule als familiengerechte Hochschule und die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen soll intensiviert werden.

### **3.7 Service für Familien**

Im Handlungsfeld „Service für Familien“ fragt das „audit“ nach hochschulnahen Kinderbetreuungseinrichtungen für das Kleinkind und Grundschulalter, nach Unterstützungsangeboten für die individuelle Kinderbetreuung, nach einer kinder- und elternfreundlichen Infrastruktur an der Hochschule sowie nach familienfreundlichen Zusatzangeboten. Hier wurde im Rahmen der Auditierung eine Schwerpunktsetzung vorgenommen.

#### **(1) Die Situation zum Zeitpunkt der Auditierung**

Es gibt an der Universität Paderborn folgende Kinderbetreuungsangebote:

- Die Kindertagesstätte „MS-Kunigunde“ mit 40 Plätzen für Kinder studierender Eltern und 20 Plätzen für Kinder berufstätiger Eltern, die in erster Linie aus dem Wohnumfeld kommen sollen, befindet sich am Vogeliusweg (gegenüber der Universität). Die vier altersgemischten Gruppen für Kinder zwischen vier Monaten und sechs Jahren sind montags bis donnerstags von 7:15 -16:30 Uhr und freitags von 7:15 -16:15 Uhr geöffnet.



- Die **Ferienbetreuung** mit 45 Plätzen für Kinder von Studierenden und Beschäftigten steht jeweils in einer Woche der Oster- und Herbstferien zur Verfügung. Das Angebot richtet sich an Kinder im Alter von 6 Jahren bis 14 Jahren und besteht täglich von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr. Die Angebote variieren und stammen aus den Bereichen Chemie, Informatik, Kunst und Sport. Aktuell anstehende Termine können den Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten entnommen oder telefonisch im Frauenbüro erfragt werden.

In Bezug auf eine familienfreundliche Infrastruktur hat die Universität Paderborn Folgendes zu bieten:

- den Projektbereich „Studieren mit Kind(ern)“: Das Angebot beinhaltet die Bereitstellung eines Raumes (ME.o.207) mit Wickelmöglichkeit und Kinderspielbereich, in dem Eltern in Eigeninitiative gegenseitig ihre Kinder betreuen können.

(Kontakt: kind@asta.upb.de; Ansprechpartnerinnen:  
Esther Kerber unter 0 52 93 -12 86 und  
Marlena Bielinska unter 05293 – 93 22 48)

- die Kinder-Spiel-Essecke in der Mensa der Hochschule sowie Kinderstühle im PUB, im Bistro Palmengarten und in der Cafeteria.

## **(2) Bis zum Jahr 2007 realisierte Maßnahmen**

Das geplante Eltern-Service-Büro als Anlaufstelle für Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit ist eingerichtet worden. Im Anschluss an einen Erfahrungsaustausch mit Hochschulen, die bereits ein derartiges Angebot etabliert haben, ist ein an die spezifischen Bedarfe der Universität Paderborn angepasstes Konzept erarbeitet worden. Folgende Angebote wurden entwickelt:

- Hilfe und Beratung bei der Suche nach individueller Betreuung für Kinder jeden Alters
- Vermittlung von qualifizierten Tagesmüttern, Tagesvätern, Kinderfrauen, Babysittern und „Ersatzomas“
- Beratung zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld
- Unterstützung bei persönlichen Sorgen und Nöten, die aus Vereinbarkeitsproblemen resultieren

Das Eltern-Service-Büro ist zunächst für eine Projektphase von zwei Jahren vorgesehen. Ein Flyer mit Informationen zu den Angeboten liegt vor.

(Kontakt: Dipl. Päd. Barbara Pickhardt,  
Telefon: 05251/603725,  
Email: barbara.pickhardt@upb.de, Raum E2.101)

Als Maßnahme zur Verbesserung der Infrastruktur ist die Folgende realisiert worden:

- Die vorhandenen Wickelräume und Stillmöglichkeiten in den Gebäuden der Universität sind kenntlich gemacht und bekannt gegeben worden.

Zur Verbesserung der Kinderbetreuungssituation ist die folgende Maßnahme erfolgreich umgesetzt worden:

- Ein Konzept zur Kurzzeitbetreuung für Kinder im Alter von 1 bis 12 Jahren ist entwickelt worden. Das Angebot richtet sich an Studierende und Beschäftigte der Universität Paderborn und soll kurzfristige bzw. kurzzeitige Betreuungsbedarfe decken. Die Bereitstellung des Angebotes erfolgte im April 2007. Mit Hilfe dieses Kurzzeitbetreuungsangebots soll die Zielgruppe die Möglichkeit erhalten, Sprechstunden, Arbeitsbesprechungen, Gruppentreffen oder die Bibliothek und Gremiensitzungen besuchen bzw. in Anspruch nehmen zu können. Qualifizierte Erzieherinnen in Ergänzung mit studentischen Hilfskräften aus dem Bereich der Erziehungswissenschaften bieten Spiel- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Kinder dieser Altersgruppe im Zeitraum von täglich 13.45 Uhr bis 18.15 Uhr.

### **(3) Zukünftige Maßnahmen**

Die Serviceleistungen für studierende und beschäftigte Eltern sollen sowohl im Bereich Kinderbetreuung als auch im Bereich kinderfreundliche Infrastruktur weiter ausgebaut werden.

Dabei soll die Infrastruktur auch durch folgende Maßnahme familienfreundlicher gestaltet werden:

- Für studierende Eltern und Nachwuchswissenschaftler/innen wird die Möglichkeit geschaffen, ihr Kind in die Bibliothek mitzubringen. Hierfür soll ein Gruppenarbeitsraum ausgewiesen werden, der kindgerecht ausgestattet wird.

### **3.8 Studium und wissenschaftliche Qualifizierung**

Das Studieren mit Kindern stellt die betroffenen Eltern oftmals vor große Herausforderungen. Wer täglich Kinder versorgt und erzieht und die damit verbundene, gewachsene Haushaltsarbeit leistet, muss seinen Alltag gut organisieren. Es gilt, feste Zeiten im Sinne der Bedürfnisse des Kindes oder der Kinder einzuhalten und mit Zeiten für das Studium zu koordinieren. Auf studienbegleitende Elternschaft sind die Hochschulen jedoch noch wenig vorbereitet. Auch die Vereinbarung von wissenschaftlicher Qualifizierung mit Familienarbeit gestaltet sich in der Regel als sehr schwierig, denn es werden Anforderungen an Flexibilität und Arbeitseinsatz gestellt, die oftmals wenig Raum für andere Verpflichtungen lassen. Um daran etwas zu verändern, macht das „audit“

Vorschläge, die folgende Bereiche betreffen:

- Unterstützung studierender Eltern bei der Studienorganisation im Rahmen der Lehre (flexible Sprechzeiten; Skriptdienste; virtuelle Lehrangebote; prüfungsrelevante Lehrveranstaltungen, die so terminiert werden, dass sie mit der Kinderbetreuung vereinbar sind)
- Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen in Prüfungssituationen
- Finanzielle Unterstützung für Studierende
- Unterstützung für Promovierende und Habilitierende, die Familienarbeit leisten

### **(1) Die Situation zum Zeitpunkt der Auditierung**

Bezüglich der familiengerechten Studienorganisation und der Vereinbarkeit in Prüfungssituationen sind im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern zwei Regelungen zu finden:

- Die Universität Paderborn arbeitet im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie Betreuung nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dem soll in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen werden. Die Hochschule bemüht sich, das Lehrangebot so zu organisieren, dass das Studium auch als Teilzeitstudium absolviert werden kann und Präsenz- und Fernstudium kombinierbar sind. (Punkt 3.3.1)
- Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, sollen nach Möglichkeit zeitlich so terminiert werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. (Punkt 3.3.2)

Auch die Prüfungsordnungen der an der Universität Paderborn angebotenen Studiengänge beinhalten Regelungen bezüglich der Vereinbarkeit in Prüfungssituationen. Sie beziehen sich aber lediglich auf Mutterschutzfristen und Elternzeitregelungen und sind für die Bewältigung der konkreten Prüfungssituation wenig hilfreich.

Als finanzielle Förderung gibt es für Studierende mit Familienpflichten ein Studienabschlussdarlehen im Rahmen des BAföG und ein Studienabschlussdarlehen des Studentenwerks (Daka-Darlehen).

In Bezug auf die Unterstützung von Promovierenden und Habilitierenden, die Familienarbeit leisten, ist im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern Folgendes festgehalten:

- Von den Fakultäten wird erwartet, dass sie Wissenschaftler/innen, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, ermöglichen, während dieser Zeit den Anschluss an die Einrichtung der Hochschule zu erhalten. Nach einer Pause zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen soll der Wiedereinstieg in den Beruf gezielt gefördert werden, z.B. durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen. (Punkt 3.2.5)

## **(2) Bis zum Jahr 2007 realisierte Maßnahmen**

Auch im Handlungsfeld Studium und wissenschaftliche Qualifizierung wurde im Rahmen der Auditierung ein großer Handlungsbedarf deutlich. Es wurden verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der aktuellen Situation beschlossen.

In Zukunft soll die Lebenssituation studierender Eltern in den Studien- und Prüfungsordnungen der Universität Paderborn adäquater berücksichtigt werden. In diesem Zusammenhang wurde entschieden, bei der Neugestaltung der Studien- und Prüfungsordnungen im Rahmen der Akkreditierungen den besonderen (zeitlichen) Bedürfnissen studierender Eltern im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Rechnung zu tragen.

Zur Verbesserung der Situation studierender Eltern, die bereits jetzt an der Hochschule studieren und somit von den zukünftigen Veränderungen der Studien- und Prüfungsordnungen nicht mehr profitieren können, wurden folgende Maßnahmen erarbeitet:

- Die Hochschulleitung appelliert an die Prüfungsausschüsse, bestehende Spielräume in den Prüfungsordnungen zu Gunsten studierender Eltern zu nutzen (z.B. Prüfungen außerhalb des Standardtermins).
- Die Hochschulleitung appelliert an die Dozentinnen und Dozenten, bei der Durchsetzung von Anwesenheitspflicht in Lehrveranstaltungen sensibel mit der besonderen Belastungssituation studierender Eltern umzugehen. Für studierende Eltern sollen Einzelfallregelungen getroffen werden.
- Die Hochschulleitung verfasst in regelmäßigen Abständen (z.B. zum Semesterbeginn) Rundschreiben an die Fakultäten, in denen auf die Selbstverpflichtung zu einer familienbewussten Gestaltung der Rahmenbedingungen für Studierende und Nachwuchswissenschaftler/innen, die Familienarbeit leisten, hingewiesen wird (z.B. flexible Sprechzeiten oder Skriptdienste).

Weiterhin hat sich die Hochschule das Ziel gesteckt, die Studiengebühren sozial gerecht zu gestalten:

- Bei der Festlegung der Studiengebühren werden die besonderen Belange von



Studierenden, die Familienarbeit leisten, in ausreichendem Maße berücksichtigt.

- Bei dem Ausgestaltungsprozess der Regelungen zu Studiengebühren sind Studierende im Rahmen der Gremienarbeit beteiligt. Dabei wird darauf geachtet, dass auch Studierende eingebunden werden, die mit dem Thema „Studieren mit Kind“ vertraut sind.

Die hier beschriebenen Maßnahmen konnten bereits umgesetzt werden.

### **(3) Zukünftige Maßnahmen**

Ferner wurde im Rahmen der Auditierung beschlossen, Nachwuchswissenschaftler/innen, die Familienarbeit leisten, finanziell zu unterstützen. In diesem Zusammenhang soll die Möglichkeit geschaffen werden, wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen bei besonderen Projekten (z.B. Tagungen) Kosten für die Kinderbetreuung zu erstatten (vgl. DFG – Förderung des Graduiertenkollegs).

## 4 Wie es weitergeht - Ein Ausblick

Nachdem der Universität Paderborn das Grundzertifikat zum „audit familiengerechte hochschule“ im November 2005 verliehen wurde, stehen die nächsten Jahre nun im Zeichen der Umsetzung der geplanten Vorhaben.

Um das Projekt hochschulweit bekannt zu machen, wurden die Gremien und Dekanate informiert und ein Artikel zum Thema „familiengerechte hochschule“ in der Paderborner Universitätszeitschrift PUZ veröffentlicht.

Sowohl bei den Personalräten als auch im Bereich der Verwaltung läuft die Arbeit an der Umsetzung der Zielvereinbarungen auf Hochtouren. Über den aktuellen Stand der Umsetzung wurde im November 2006 im Rahmen der jährlich durchzuführenden Berichterstattung an den „audit“-Rat informiert.

Vieles ist an der Hochschule durch die Teilnahme am „audit familiengerechte hochschule“ in Bewegung geraten, und wir sind optimistisch, dass sich im Verlauf dieses Prozesses vielfältige Vernetzungseffekte ergeben werden.

Über weitere Anregungen von Seiten der Studierenden und Beschäftigten der Hochschule würden wir uns freuen. Auch bei Problemen in Bezug auf die Realisierung der im Rahmen dieser Broschüre definierten Bedingungen sind wir gerne bereit, Sie zu unterstützen. Denn wir verstehen die Auditierung als Chance, einen fortlaufenden Prozess zur permanenten Verbesserung der familienbezogenen Rahmenbedingungen an unserer Hochschule zu initiieren.



**Kontakt:**

**Universität Paderborn**

**Dipl.- Päd. Irmgard Pilgrim  
Gleichstellungsbeauftragte**

**Warburger Str. 100  
33098 Paderborn  
Telefon: 05251/ 60 3724  
Fax: 05251/ 60 4211  
E-Mail: [irmgard.pilgrim@uni-paderborn.de](mailto:irmgard.pilgrim@uni-paderborn.de)**



**UNIVERSITÄT PADERBORN**  
*Die Universität der Informationsgesellschaft*



**UNIVERSITÄT PADERBORN**  
*Die Universität der Informationsgesellschaft*

