

# Bericht

zum Erhalt des Zertifikats

zum audit familiengerechte hochschule

---

**Hochschule Offenburg**

**Auditor/Auditorin:**

Frau Christine Schöneberg

**Datum:**

05.01.2016

## Dokumentation der Umsetzungsfortschritte

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

Im letzten Berichtszeitraum gab es keine Änderungen bei der Umsetzungsstruktur.

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

Mit der Einführung einer Gleichstellungskommission, die das bisherige Gleichstellungskomitee ersetzt hat, wird die Gleichstellung und damit die familiengerechte Hochschule gestärkt. Die Kommission ist beratend dem Senat unterstellt und wird vom Prorektor für Marketing und Organisationsentwicklung geleitet.

Die Gleichstellungskommission tagt 4x/Jahr.

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

Es wurde im Berichtszeitraum eine erfolgreiche Veranstaltung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Offenburg durchgeführt. 30 Frauen kamen an die Hochschule und haben sich über die besonderen Arbeitsbedingungen und die damit zusammenhängende Gleichstellungsproblematik informiert.

Das Netzwerk Frau und Beruf hat sich ebenfalls getroffen und plant weitere Veranstaltungen, z. B. zum Frauenwirtschaftstag im Oktober 2015 und zum Girl's Day 2016.

Es gab eine Umfrage zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, an der 180 Personen (42%) teilgenommen haben. Die Ergebnisse wurden im Intranet veröffentlicht. Sie liefern die Datengrundlage, um die Angebote auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzustimmen.

weiterhin sind wir sehr aktiv in der internen und externen Kommunikation zur "familiengerechten Hochschule Offenburg" und platzieren regelmäßig Artikel zum Thema im "Campus" und im Offenburger Tagblatt.

## 1. HF1: Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit

**1.1 Ziel:** Förderung der Flexibilität bei der Gestaltung von Teilzeitstudien.

**Messkriterium:** Prüfung durchgeführt, Möglichkeiten kommuniziert

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** Am 25. Juni 2014 hat der Senat der Hochschule Offenburg ein neues Leitbild verabschiedet. Darin ist u.a. festgehalten, dass die Hochschule Offenburg die individuellen Bildungsbiografien der Studierenden erkennt und „durch eine angepasste Lernumgebung ihre weitere fachliche und persönliche Entwicklung“ fördert. Ein konsequenter Schritt bei der Umsetzung ist dabei die Einführung der Möglichkeit eines Teilzeitstudiums.

### 1.1.1 Maßnahme:

Hinsichtlich der flexiblen Gestaltung eines Teilzeitstudiums werden die Möglichkeiten im Rahmen des LHG ausgeschöpft. Die Möglichkeiten werden geprüft und entsprechend kommuniziert.

**Zielgruppe:** Studierende im Teilzeitstudium

**Umsetzung bis:** Bericht 2

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

#### Umsetzungsschritte Bericht 2:

Am 25. Juni 2014 hat der Senat der Hochschule Offenburg ein neues Leitbild verabschiedet. Darin ist u.a. festgehalten, dass die Hochschule Offenburg die individuellen Bildungsbiografien der Studierenden erkennt und „durch eine angepasste Lernumgebung ihre weitere fachliche und persönliche Entwicklung“ fördert. Ein konsequenter Schritt bei der Umsetzung ist dabei die Einführung der Möglichkeit eines Teilzeitstudiums. Das Teilzeitstudium begründet zwar keinen Rechtsanspruch auf die Bereitstellung eines speziellen Teilzeitcurriculums. Aber es besteht an der Hochschule die Möglichkeit, die bestehenden Vollzeitstudiengängen individuell zu strecken.

Konkret gibt es dazu in allen Studien- und Prüfungsordnungen der Hochschule jeweils im allgemeinen Teil folgende Regelungen:

§ 3 Absatz (6) Bachelor-StuPO:

"In besonderen Fällen kann die Studienzeit abweichend von § 3 Absatz (1) verlängert werden (Teilzeitstudium)."

§ 3 Absatz (7) Bachelor-StuPO:

"Als besondere Fälle werden insbesondere Schwangerschaft, Elternzeit, Pflege von Angehörigen sowie die Zugehörigkeit zu einem auf Bundesebene gebildeten A-, B- oder C-Kader eines Bundesfachverbandes des Deutschen Olympischen Sportbundes angesehen."

In oben genannten Lebenssituationen können Studierende eine Verlängerung des Studiums beantragen. Dieser Antrag erfolgt beim Prüfungsausschussvorsitzenden. In enger Zusammenarbeit mit der Studienberatung wird der weitere Verlauf des Studiums mit den beantragenden Studierenden individuell festgelegt.

*Im praktischen Studiensemester gelten ebenfalls besondere Regelungen: Hier müssen mindestens 95 Präsenztage erreicht werden. In besonderen Fällen, hierzu gehören Schwangerschaft, Elternzeit, Pflege von Angehörigen oder ein Teilzeitstudium, kann der Zeitraum entsprechend verlängert werden.*

*Ein Problem ist, dass das BAFöG-Amt Teilzeitstudien nicht unterstützt. Auf diese Regelung hat die Hochschule keinen Einfluss, da für BAFöG-Angelegenheiten das Studierendenwerk zuständig ist.*

*Über die Möglichkeit des Teilzeitstudiums können sich Studierende auf den Gleichstellungsseiten der Hochschule informieren.*

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

kein Eintrag

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**1.2 Ziel:** Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen werden durch Flexibilität in den Arbeitszeitmodellen unterstützt.

**Messkriterium:** Angebote offensiv kommuniziert.

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** In den Informationen von A bis Z auf der internen Homepage finden sich die wichtigsten Hinweise für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule bezüglich Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz und der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

*In einem Campus-Artikel konnte an einem praktischen Beispiel gezeigt werden, wie das Arbeitszeitmodell der Hochschule im Zusammenspiel mit gesetzlichen Regelungen pflegende Angehörige unterstützt.*

**1.2.1 Maßnahme:**

Im Rahmen einer noch einzurichtenden Rubrik "familiengerechte Hochschule" wird im "Campus" über die Möglichkeit berichtet, die Rahmenarbeitszeit bei Pflegesituationen auch kurzfristig den persönlichen Bedürfnissen anzupassen. Nach Möglichkeit wird dies mit einem Beispiel aus der Praxis hinterlegt.

**Zielgruppe:** Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*In den Informationen von A bis Z auf der internen Homepage finden sich die wichtigsten Hinweise für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule bezüglich Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz und der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Diese Informationen wurden im Rahmen des Open-Space-Prozesses überarbeitet und neu strukturiert. (sh. zum Open Space ausführlich Punkt 1.3.1.)*

*Zur Verbreitung der bestehenden Möglichkeiten, wie die Hochschule pflegende Beschäftigte unterstützt, war darüber hinaus ein Campus-Artikel geplant. Bei den Recherchen für diesen Artikel stellte sich heraus, dass aktuell (nach Angaben der Personalabteilung) nur eine Beschäftigte eine*

Angehörige pflegt. Ihr Beispiel fand in den Campus-Artikel Eingang – hier konnte exemplarisch gezeigt werden, wie das Arbeitszeitmodell der Hochschule im Zusammenspiel mit gesetzlichen Regelungen pflegende Angehörige unterstützt.

**Anlage Bericht 2:**

Campus-Artikel Ausgabe 37 | Winter 2014/15, - „... und zwischendurch ans Krankenbett“ (Seite 49)

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

kein Eintrag

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**1.3 Ziel:** Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen an der Hochschule Offenburg ist hoch.

**Messkriterium:** Zufriedenheitswerte mindestens auf dem Niveau der letzten Umfrage

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** 2012 fand eine Mitarbeiterbefragung statt u.a. zu Arbeitsumfeld und familiären Verpflichtungen. Als besonders positiv wurde das Ferienangebot bewertet sowie die flexible Arbeitszeitregelung, die Möglichkeit der Telearbeit und die Zufriedenheit mit der Arbeit. Zu den Verbesserungspotenzialen - insbesondere bei den Arbeitsabläufen und in der internen Kommunikation wurde 2013 eine Open-Space-Konferenz veranstaltet und daraus Arbeitsgruppen gebildet. Maßnahmen wurden erarbeitet und dem Rektorat präsentiert, das die Umsetzungsmöglichkeiten prüfte. Eine weitere Mitarbeiterbefragung soll folgen; im Rahmen der Systemakkreditierung wurden auch Gruppen-Befragungen zu den OpenSpace-Themen durchgeführt.

**1.3.1 Maßnahme:**

In der nächsten Mitarbeiterumfrage wird die Zufriedenheit über die Möglichkeiten der Gestaltung von Arbeitszeit und -ort sowie die Zufriedenheit mit der Handhabung von Ausnahmen erneut abgefragt. Wenn die Zufriedenheitswerte unter denen der letzten Umfrage liegen, oder wenn akuter Handlungsbedarf erkennbar ist, wird nachjustiert.

**Zielgruppe:** Alle Beschäftigte

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Nach der Mitarbeiterbefragung im Jahr 2010 fand 2012 erneut eine Befragung unter den Mitarbeitenden der Hochschule statt. Dabei wurden die Einschätzung zum eigenen Arbeitsbereich und Arbeitsumfeld sowie eventuell bestehende familiäre Verpflichtungen der Mitarbeitenden abgefragt. Um, basierend auf den Antworten, Rückschlüsse auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden an der Hochschule Offenburg ziehen zu können. Als besonders positiv wurde das Kinderbetreuungsangebot „Kita-Sommersprosse“ innerhalb der Ferien, vor allem innerhalb der Sommerferien, bewertet. Ebenfalls als sehr positiv wurde die flexible Arbeitszeitregelung, die Möglichkeit der Telearbeit sowie die Zufriedenheit mit der Arbeit bewertet. Verbesserungspotenzial wird in der Organisation der Arbeitsabläufe und der internen Kommunikationsstruktur gesehen. Um die Hochschulentwicklung gemeinsam mit den Mitarbeitenden der Hochschule voranzubringen wurde am 12. März 2013 eine Open-Space-Konferenz veranstaltet. Dabei wurden für die Mitarbeiter präsenete Themen an der Hochschule in Diskussionsrunden zur Sprache gebracht und auf diesem Wege der aktuelle Handlungsbedarf erarbeitet. Um die erarbeiteten Themen weiter

voranzubringen haben sich zu einzelnen Themenkomplexen Arbeitsgruppen gebildet, die diese seit dem Wintersemester 2013/14, nach einer Auftaktveranstaltung am 22.10.2013, weiter bearbeiten.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Am 3. 04.2014 fand das Nachfolge-Treffen zum Open Space statt, auf dem die im Jahr 2013 gegründeten Open-Space-Arbeitsgruppen Kommunikation, Organisation, Lehre und Personalentwicklung ihre Ergebnisse dem Rektorat präsentierten. Mit den ausgearbeiteten ausführlichen Problemanalysen gingen zugleich konkrete Handlungsanforderungen in die Präsentationen ein. In einer zweiten Runde wurde Mitte September 2014 in jeder Arbeitsgruppe ein Resümee der bisherigen Umsetzungsmaßnahmen gezogen und weitere Handlungsfelder konkretisiert. Im Augenblick prüft das Rektorat, welche Maßnahmen sich im Rahmen des hochschulinternen Handlungsspielraums umsetzen lassen.

Eine Mitarbeiterbefragung ist für Dezember 2014 geplant. Die Auswertung kann in den Bericht nicht mehr einbezogen werden und wird deshalb im dritten Umsetzungsbericht dokumentiert.

**Anlage Bericht 2:**

Präsentationen vom 3.4.2014: Ergebnisse der Arbeitsgruppen Kommunikation, Organisation, Lehre und Personalentwicklung  
Campusartikel Ausgabe 37 | Winter 2014/15 – „Open Space – wie geht es weiter?“ (S. 18f)

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Die Mitarbeiterbefragung musste verschoben werden, da die bevorstehende Systemakkreditierung die Kapazitäten der Abteilung Qualitätsmanagement gebunden hat. Die erste Vor-Ort-Begehung mit verschiedenen Befragungsgruppen fand am 3. und 4. Dezember 2014 statt, die zweite Vor-Ort-Begehung ist für den 7. und 8. Oktober 2015 geplant.

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

## 2. HF2: Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation

**2.1 Ziel:** Beschäftigte - insbesondere in den Sekretariatsbereichen - werden entlastet.

**Messkriterium:** Gleichmäßigere Arbeitsbelastung

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** Die Situation in den Studierendensekretariaten hat sich durch die Anregungen aus dem Open Space Prozess entspannt. Es wurde u.a. auf die Befürchtungen der Sekretariate reagiert, die sich gegen eine Zentralisierung ihrer Aufgaben ausgesprochen hatten. Auf die Zentralisierung wurde verzichtet, stattdessen konnte durch den verstärkten Austausch die Arbeitsabläufe optimiert werden.

Die Angebote des neu organisierten Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) können in Zukunft passgenauer auf die Bedürfnisse der Beschäftigten abgestimmt werden und so für eine größere Entlastung sorgen.

### 2.1.1 Maßnahme:

Die Belastungssituation der Beschäftigten, insbesondere in den Sekretariatsbereichen der Fakultäten, werden intensiv beobachtet. In erkennbaren Überlast-Situationen werden die Möglichkeiten, die Kapazitäten temporär aufzustocken, wie bisher umgesetzt.

**Zielgruppe:** Beschäftigte in den Sekretariaten

**Umsetzung bis:** fortlaufend

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Reorganisation bzw. Einstufung der Studierendensekretariate steht auf der Agenda der Arbeitsgruppe für das Wintersemester 2013/14, die sich aus der Weiterverarbeitung der Ergebnisse der im März 2013 an der Hochschule Offenburg stattfindenden Open Space-Konferenz – bei der ebenfalls dieses Thema angesprochen wurde - heraus gebildet hat. (s. hierzu auch Punkt 1.3.1)

Eine räumliche Entlastung innerhalb der Studierendensekretariate am Standort Gengenbach konnte bereits erlangt werden. Durch den Neubau war es möglich, eine räumliche Entlastung des Standortes allgemein und damit auch bei den Studierendensekretariaten zu erwirken.

Des Weiteren ist anzumerken, dass die Belastungssituation der Studierendensekretariate regelmäßig anhand von Kennzahlen durch die studentische Abteilung geprüft wird. Die Überprüfung erfolgt zweimal im Jahr, jeweils zu Beginn eines neuen Semesters, im Frühjahr und Herbst. Die Kennzahlen die der Überprüfung zugrunde gelegt werden, ergeben sich zum einen aus dem Schlüssel von 645 Studenten die auf eine Stelle im Studierendensekretariat kommen und zum anderen aus 2000 Bewerbern auf eine Stelle im Zulassungsamt (ebenfalls Studierendensekretariat).

Diese Überprüfung ergab einen stetigen Anstieg des Arbeitsvolumens in den Studierendensekretariaten, was sich zum einen auf die steigenden Bewerberzahlen, wie auch auf die steigenden Studierendenzahlen zurückführen lässt, unter anderem aber auch mit der Veränderung des Aufgabenfeldes in den Studierendensekretariaten zusammenhängt. Natürlich können die Kennzahlen gerade diesen Bereich nicht widerspiegeln. Mittlerweile sehen sich die Studierendensekretariate mehr und mehr Aufgaben im administrativen Bereich gegenüber.

Aufgrund der steigenden Arbeitsbelastung in den Studierendensekretariaten wurden zum WS 2013/14 drei zusätzliche Halbtagskräfte eingestellt. Jeweils eine Halbtagskraft in der Fakultät Medien und Informationswesen, in der Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik und der Fakultät Betriebswirtschaft und Wirtschaftsingenieurwesen.

Der Ermittlung des weiteren Handlungsbedarfs und der Erarbeitung konkreter Lösungsansätze wird

sich die bereits erwähnte Arbeitsgruppe widmen, mit der Zielsetzung zum Frühjahr des Jahres 2014 diese bereits vorstellen zu können.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Die oben erwähnte Arbeitsgruppe „Personalentwicklung“ hat insbesondere auch nach intensiven Diskussionen mit den Vertreterinnen der Studierendensekretariate eine Reorganisation der Arbeitsabläufe diskutiert. Zunächst wurden die Arbeitsspitzen ermittelt, die sich durch die Überschneidung von mehreren wichtigen Tätigkeiten im Zeitraum zwischen Juni und Oktober bzw. zwischen Januar und März ergeben. Es konnten zum einen im Austausch über die verschiedenen Arbeitsorganisationen in den einzelnen Fakultäten vorbildliche Arbeitsabläufe eruiert werden, die zu einer fakultätsübergreifenden Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen könnten; zum anderen entwickelte die AG konkrete Verbesserungsvorschläge wie die Schaffung unterstützender Rahmenbedingungen wie Moodle-Tools, regelmäßige Treffen mit Dekan/Prodekan, Bereitstellung von Unterlagen durch den IT.

(Sh. Abschlussbericht Arbeitsgruppe Personalentwicklung 1.3.1.) Nach dem letzten Treffen mit der Arbeitsgruppe im Oktober 2014 prüft die Hochschulleitung bzw. die Fakultätsleitungen, welche Maßnahmen umsetzbar sind.

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

kein Eintrag

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**2.1.2 Maßnahme:**

Es werden Angebote zur Verfügung gestellt, um Überlastungssituationen schneller zu erkennen und gegensteuern zu können, z.B. Beratungsangebote, Seminar/Workshop "Stress erkennen", Seminar "Zeitmanagement", Seminar/Workshop "Selbstmanagement".

**Zielgruppe:** Alle Beschäftigte

**Umsetzung bis:** fortlaufend

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Im Sommersemester 2013 fand ein Workshop „prof'in“ im Rahmen des Professorinnenprogramms statt. Dieser stand unter dem Titel „Raus aus der Stressfalle – geht das auf Dauer?“, in dem sich die Referentin Uta von Diemer (ordinierte Theologin, Logotherapeutin und Psychologin) den verschiedenen Fragen rund um das Thema Stress, auf Basis der neuesten Erkenntnisse der Stressforschung, widmete. Dieser Workshop wurde für das weibliche wissenschaftliche Personal, akademische Mitarbeiterinnen und Professorinnen, veranstaltet. Eine erneute Veranstaltung in diesem Rahmen für alle Mitarbeitenden der Hochschule wird geprüft und wird bei positiver Prüfung auf den Weg gebracht.

Zudem soll das Gesundheitsmanagement in der Personalabteilung fester verankert und neu strukturiert werden. In diesem Zusammenhang wird auch eine Kooperation mit der Technischen Krankenkasse angestrebt.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Im Rahmen der Novellierung des Landeshochschulgesetzes wurden auch die Aufgaben des Personalrats neu strukturiert. Zu seinen Aufgaben gehört jetzt auch in Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Schon in den letzten Jahren wurden diverse Kurse wie z. B. Pilates, Rücken Basic, Fitness Basic, Entspannung in der Mittagspause, Mobile Massage sowie diverse Lauf/Radveranstaltungen angeboten; Ersthelfer der Hochschule nehmen regelmäßig an Aus- und Weiterbildungen teil. Darüber hinaus können Mitarbeiter der Hochschule von einer vergünstigten Mitgliedschaft in Fitness-Studios profitieren.



*Diese Angebote sollen in Zukunft passgenauer auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter zugeschnitten werden.*

*Ende Oktober 2014 wurde ein neuer Arbeitskreis gegründet, der das BGM auf den Grundlagen einer Mitarbeiterumfrage restrukturiert. Diese Mitarbeiterbefragung wird im Dezember 2014 stattfinden. Im Jahr 2015 soll dann ein modifiziertes BGM etabliert werden, das physische, aber auch psychische Belange abdeckt.*

*Im Jahr 2014 konnte der Hochschulsport mit der Etablierung des „Referats Hochschulsport“ beim AstA gestärkt werden. Inzwischen wurde das Sportangebot für Mitarbeiter/-innen und Studierende wechselseitig geöffnet; der Beitrag für die Bediensteten wird über die Hochschule finanziert. Die laufenden Angebote werden auf der Homepage kommuniziert. ([www.asta.hs-offenburg.de/hochschulsport](http://www.asta.hs-offenburg.de/hochschulsport))*

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Die Ergebnisse der Umfrage zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement lagen im April 2015 vor. 180 Personen haben an der Umfrage teilgenommen. Teilnahmeberechtigt waren 425 Personen. Das entsprach einem Rücklauf von 42 Prozent. Die Ergebnisse wurden im Intranet veröffentlicht. Diese Umfrage lieferte die Datengrundlage, um die Angebote auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzustimmen. Eine eindeutige Tendenz, was den Bedarf an Angeboten betrifft, ließ sich nicht ermitteln. Im Herbst sollen die Planungen für neue Angebote abgeschlossen sein und an der Hochschule kommuniziert werden.*

**Anlage Bericht 3:**

*Mitarbeiterbefragung Intranet:*

*<https://www.hs-offenburg.de/hochschule-offenburg/beschaefigte/downloads-informationen-und-dokumente/infos-a-z-intranet/>*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**2.2 Ziel:** Studierende in Belastungssituationen nehmen die Beratungsangebote der Hochschule stärker an.

**Messkriterium:** Beratungsangebote besser genutzt

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** Die verschiedenen Beratungsstellen der Hochschule sind inzwischen auf der internen Website unter dem "Beratungszentrum" schnell und übersichtlich zu finden. Die Angebote der zentralen Beratungsstelle "SAUNA" werden stark genutzt, was die Evaluation der Projektleiterin gezeigt hat.

**2.2.1 Maßnahme:**

Im "Campus" wird die Beratungsstelle für Studierende mit Namen und Bild vorgestellt, möglichst auch mit persönlichen Statements von Studierenden, die das Angebot bereits genutzt haben ("Ent-Tabuisierung").

**Zielgruppe:** Studierende

**Umsetzung bis:** Bericht 1

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Die Beratungsstelle für Prokrastiantion (auch als Aufschieberitis bezeichnet) wurde im Februar 2013 innerhalb eines Artikels in der Mittelbadischen Presse auf den Sonderseiten der Hochschule Offenburg »Campus spezial« vorgestellt.

Zudem konnte eine neue Beratungsstelle im Rahmen eines vom MWK unterstützten Projekts (SAUNA) an der Hochschule Offenburg eingerichtet werden. Diese Beratungsstelle widmet sich insbesondere Studierenden, die mit außergewöhnlich extremen Belastungssituationen im Zusammenhang mit ihrem Studium konfrontiert werden, bzw. sich scheinbar ausgewogenen Situationen gegenübersehen.

Dieses spezielle Beratungsangebot sowie die Ansprechpartnerin werden über entsprechende Flyer und einen eigenen Webauftritt publik gemacht. Das Angebot wurde bereits in den ersten Monaten gut angenommen und verbreitet sich insbesondere über mündliche Empfehlung.

Von der Veröffentlichung persönlicher Statements innerhalb eines Campusartikels wurde abgesehen, da sich die Beratungsstelle Themen widmet, die einen besonders sensiblen Umgang erfordern und der vertrauliche Umgang mit entsprechenden Beratungsfällen unterstrichen werden soll.

Zudem findet eine zunehmende Vernetzung der unterschiedlichen Beratungsangebote der Hochschule durch die Ansprechpartner statt, wodurch bei speziellen Anfragen bzw. Beratungssituationen auch an die jeweilige Kollegin / den jeweiligen Kollegen weiterverwiesen werden kann und so eine optimale Beratung gewährleistet wird.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Der Artikel über das SAUNA Projekt erschien im Campusmagazin im Winter 2014/15.

**Anlage Bericht 2:**

Campusartikel Ausgabe 37 | Winter 2014/15 "Hilfe für Studierende in Not" (S. 16f)

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Die Beratungsangebote von SAUNA werden weiterhin stark nachgefragt. Inzwischen ist die Stelle so institutionalisiert, dass auf regelmäßige Infostände verzichtet werden kann. Auf den Beratungsseiten der Hochschul-Homepage werden alle Angebote übersichtlich präsentiert, so dass Unterstützungsuchende gleich die richtigen Ansprechpartner finden.

**Anlage Bericht 3:**

Hochschul-Beratungsseiten:  
[beratungszentrum.hs-offenburg.de/](http://beratungszentrum.hs-offenburg.de/)

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**2.2.2 Maßnahme:**

Die Beratungsstelle wird auf den Einführungsveranstaltungen vorgestellt. Zudem wird die Thematik im Bereich der familienfreundlichen Hochschule auf der Hochschulwebseite und regelmäßigen Infoständen aufgegriffen.

**Zielgruppe:** Studierende

**Umsetzung bis:** fortlaufend

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Die Ansprechpartnerin der Beratungsstelle für Prokrastination stellt ihr Angebot innerhalb der Erstsemesterveranstaltung vor, ebenso wie sich die aktuelle Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Prof. Sabine Burg de Sousa Ferreira mit ein paar Worten vorstellt und auf ihr Beratungsangebot hinsichtlich der Themen der Familienfreundlichkeit hinweist. Zudem ist sie auch Anlaufstelle für andere Problemstellungen und kann ihrerseits an die entsprechenden Ansprechpartner verweisen bzw. vermittelnd tätig sein.

Das Beratungsangebot SAUNA wird bewusst nicht explizit innerhalb der Erstsemesterveranstaltung vorgestellt, da der Informationsgehalt der selbigen bereits sehr hoch ist und das Beratungsangebot für den Studienstart noch nicht so relevant ist. Daher wird auf das Beratungsangebot SAUNA vor allem durch dessen Webpräsenz, über Printmedien und mündliche Empfehlung aufmerksam gemacht.

s. hierzu zudem Punkt 2.2.1

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

siehe 2.2.1

**Anlage Bericht 3:**

Hochschulberatungsseiten:

[beratungszentrum.hs-offenburg.de/](http://beratungszentrum.hs-offenburg.de/)

**Stand:** Maßnahme umgesetzt

**2.3 Ziel:** Die Sitzungs-, Vorlesungs- und Prüfungszeiten werden noch familiengerechter gestaltet.

**Messkriterium:** Messkriterium: regelmäßige Appelle erfolgen / Appelle zeigen Wirkung

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** Familiengerechte Sitzungs-, Vorlesungs- und Prüfungszeiten sind ein wichtiges Anliegen der Hochschulleitung. Sie sorgt dafür, dass in den entscheidenden Gremien auf die Umsetzung geachtet wird.

### 2.3.1 Maßnahme:

Es wird darauf geachtet, dass Sitzungen, Vorlesungen und Prüfungen am Wochenende bzw. in den Abendstunden möglichst minimiert werden. Sollte sich dies nicht vermeiden lassen, ist von den Planenden ein voraussichtliches Ende der Sitzung, Vorlesung bzw. Prüfung anzugeben. Hierzu erfolgt ein entsprechender Appell an die Planenden.

**Zielgruppe:** Alle Beschäftigte

**Umsetzung bis:** fortlaufend

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

*Soweit dies möglich ist, werden die Zeiten für Sitzungen, Vorlesungen und auch Prüfungen familienfreundlich gestaltet. Insbesondere heißt dies, selbige nicht in die Abendstunden oder auf das Wochenende zu legen. Jedoch sind gerade bei der Planung von Vorlesungszeiten die unterschiedlichsten Faktoren wie die Raumkapazität oder die Auslastung des Dozenten, etc. zu berücksichtigen, die die familienfreundliche Gestaltung nicht immer zulassen. Ebenso verhält sich dies bei der Planung der Prüfungszeiten. Bei Vorlesungen wie auch Prüfungen sind die Anfangs- wie Endzeiten langfristig bekannt. Lediglich bei Sitzungen lässt sich das voraussichtliche Ende oftmals nur abschätzen. Allerdings werden die Planenden stetig darum angehalten, bei der Planung von Sitzungs-, Vorlesungs- und Prüfungszeiten deren familienfreundliche Gestaltung im Blick zu haben. Beispielsweise vom Kanzler der Hochschule innerhalb der Dekanrunde. Die Dekane tragen das Anliegen wiederum in die einzelnen Fakultäten.*

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

*Eine familienfreundliche Sitzungs- und Prüfungskultur ist ein zentrales Anliegen der Hochschulleitung, die intern dazu anhält, Termine möglichst familiengerecht zu legen. Die AG Qualitätsmanagement-Kommunikation sowie die AG Prozessmanagement sorgt fortlaufend dafür, dass alle Gremien (wie der Fakultätsrat oder die Abteilungsleiterrunde in der Verwaltung) über die Notwendigkeit Sitzungen familiengerecht zu gestalten, informiert sind.*

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

kein Eintrag

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

### 2.3.2 Maßnahme:

Es wird darauf geachtet, dass Sitzungen möglichst zu familienkompatiblen Zeiten stattfinden. Wenn dies nicht möglich ist, wird die Agenda so gestaltet, dass (Teilzeit-)Beschäftigten mit Familienpflichten ermöglicht wird, bei den wesentlichen Punkten anwesend zu sein. Hierzu erfolgt ein entsprechender Appell an die Sitzungsorganisatoren.

**Zielgruppe:** Alle Beschäftigte

**Umsetzung bis:** fortlaufend

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

*Nur durch eine enge Zusammenarbeit und Absprache zwischen den Planenden und Teilnehmenden ist es möglich Sitzungen, anhand einer entsprechenden Anordnung der Tagespunkte der Agenda, familienfreundlicher zu gestalten. Planende und Teilnehmende werden dazu angehalten, selbiges zu kommunizieren und zu berücksichtigen.*

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

sh. Beitrag 2.3.1.

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

kein Eintrag

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**2.3.3 Maßnahme:**

Es wird darauf geachtet, dass möglichst wenig Besprechungen in den Schulferienzeiten stattfinden bzw. Rücksicht auf die Urlaubspläne derer genommen wird, die zum Sitzungsthema anwesend sein sollten. Hierzu erfolgt ein entsprechender Appell an die Sitzungsorganisatoren.

**Zielgruppe:** *Alle Beschäftigte*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Auch bei der familienfreundlichen Gestaltung der Besprechungen kommt es insbesondere auf die Zusammenarbeit und den Austausch aller Beteiligten an. Daher werden vor allem die Organisatoren angehalten, die Schulferienzeiten sowie die Urlaubspläne aller Beteiligten zu berücksichtigen und Termine unter Absprache aller Beteiligten festzulegen.*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

kein Eintrag

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**3. HF3: Arbeits-, Forschungs- und Studienort**

**3.1 Ziel:** Vorlesungen werden zunehmend durch elektronische Medien ergänzt.

**Messkriterium:** *Wachsendes Blended Learning - bzw. Moodle-Angebot an Vorlesungsunterlagen*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Kommentar:** *Das Angebot an Blended Learning Angeboten hat sich in den letzten drei Jahren stark erweitert. Es sind viele Projekte dazugekommen - wie z.B. E-Tutorien, Vorlesungsaufzeichnungen oder das Projekt "Virtuell Classroom". Inzwischen nutzen fast alle Professoren und Lehrbeauftragte sowie alle Studierenden Moodle.*

### 3.1.1 Maßnahme:

Das BLIP-Projekt (Unterstützung von Vorlesungen durch elektronische Medien) wird umgesetzt. Auch am Standort Gengenbach wird die entsprechende Infrastruktur aufgebaut.

**Zielgruppe:** Studierende

**Umsetzung bis:** fortlaufend

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

*Die Unterstützung von Vorlesungen durch elektronische Medien und der Ausbau von Blended-Learning-Angeboten schritt an der Hochschule Offenburg insbesondere durch das BLIP-Projekt „Blended-Learning im integrierten Portal“ deutlich - und wie im Zeitplan vorgesehen - voran.*

*So wird beispielsweise ab dem Wintersemester 2013/14 ein E-Tutorium begleitend zur Vorlesung über die Programmiersprache „Java“ angeboten. Zudem verfügt die Hochschule nun über einen Video-Streaming-Server, der im Rahmen des BLIP-Projekts eingerichtet werden konnte. Darüber ist es nun komfortabel möglich, Vorlesungsaufzeichnung und Videos zur tutoriellen Unterstützung bereitzustellen.*

*Bezüglich der Ergänzung der Vorlesungen durch elektronische Medien kann die Hochschule im Wintersemester 2013/14 mit einer weiteren Neuigkeit aufwarten, die insbesondere Studienanfänger in einer noch nie dagewesenen Art und Weise unterstützt. Seit Anfang September 2013 haben die Studierenden der Hochschule Offenburg kostenlosen Zugang zur MassMatics-App – einer Mathematik-Trainings-App. Darüber steht ihnen ein spezielles Trainingspaket, entwickelt von der Hochschule Offenburg, für eine Schritt-für-Schritt Führung bei der Bewältigung des Übergangs Schule-Studium zur Verfügung. Das Trainingspaket umfasst Übungsaufgaben zu allen wesentlichen Rechengesetzen der elementaren Algebra. Mit leichten Aufgaben im Unter-/Mittelstufenstoff wird eingestiegen und schrittweise hin zu den ersten Themen der Mathematikvorlesung trainiert. Bereits über 500 Studienanfänger haben sich das Paket auf ihren Smartphones oder Tablets installiert und üben damit. Die App ist auf mobilen Endgeräten aber auch auf einem PC nutzbar. Auch die Bibliothek der Hochschule stellt den Studierenden immer mehr E-Books zur Verfügung, um die Inhalte der Vorlesungen weiter vertiefen zu können. Dies fördert wiederum die Flexibilität der Studierenden durch schnell verfügbares, ortsunabhängiges Lernmaterial.*

*Die Zufriedenheit der Studierenden mit dem E-Learningangebot an der Hochschule wurde innerhalb des Hochschulrankings, dessen Ergebnisse im Mai 2013 vom Centrum für Hochschulentwicklung bekannt gegeben wurden, bestätigt.*

*Der Ausbau der Infrastruktur für elektronische Medien erfolgt parallel zu den Projekten (z.B. hochschulweite Mediathek) und Nutzungszahlen (Server, Festplattenspeicher) sowie mit den Neubauvorhaben (Seminarraum-Ausstattung, PC-Pool-Räume) der Hochschule.*

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

*Die positiven Erfahrungen seitens der Dozierenden und Studierenden mit Vorlesungsaufzeichnungen im Rahmen des BLIP-Projekts veranlassten den Test von Systemen, die es erlauben, Vorlesungen künftig weitgehend automatisch aufzuzeichnen. Damit soll in Zukunft die bisherige Form der Aufzeichnung effizienter gestaltet werden, die sehr zeit- und personalintensiv ist, um zukünftig in der Breite nachhaltig eingesetzt zu werden. Im Wintersemester 2014/15 startete zudem ein Pilotprojekt im Bereich „Virtuell Classroom“. Grundgedanke ist, Lehrveranstaltungen an der Hochschule zu etablieren, die sich an Studierende richtet, die nicht oder nicht oft an die Hochschule kommen können. Ein Pilot-Projekt findet in einem Seminar des Studiengangs „Medien in der Bildung“ statt, das das eigene Seminar selbst im virtuellen Klassenzimmer stattfinden lassen will. Erfahrungen sollen auf weitere Pilotprojekte*

übertragen werden, zum Beispiel auf die Mathe- und Physik-Brückenkurse.

Für die Lehrenden wurde auf der Homepage ein neues Weiterbildungsangebot zum Thema "Smartboards in die Lehre integrieren" eingerichtet, das die bisherigen Präsenzs Schulungen ersetzt. Orts- und zeitunabhängig können die Dozierenden mit Hilfe von Podcasts ihre Kenntnisse und Fähigkeiten verfeinern.

Auch im Wintersemester 2014/15 wurde das Portfolio der Hochschulbibliothek im Bereich der E-Books bzw. E-Journals weiter ausgebaut. Neu aufgenommen wurden zum Beispiel die Plattform „Safari Tech Books“, mit dem Fokus auf Literatur rund um die Informatik oder die Plattform „video2brain“, deren Videotrainings auch heruntergeladen und damit offline genutzt werden können.

E-Tutorials werden weiter ausgebaut und in immer mehr Fächern etabliert. So gibt es seit dem Sommersemester 2014 einen Kanal „Kurzes Tutorium Statistik“, auf dem ein Professor der Fakultät Betriebswirtschaft und Wirtschaftsingenieurwesen in Gengenbach Clips zu seinen Grundvorlesungen im Fach Statistik postet. Die Clips bringen Studierenden statistische Prinzipien und Methoden unterhaltsam näher und machen den Einstieg in das Fach leichter. Sie leisten einen wichtigen Beitrag, um Lernmaterial schnell und ortsunabhängig zur Verfügung zu stellen. Präsenzvorlesungen werden durch diese Formen des E-Learning ergänzt. Nach dem Erfolg der MatheApp wird gerade auch eine PhysikApp entwickelt, die den Brückenkurs Physik ergänzt. 30 von geplanten 100 PhysikApp-Aufgaben konnten erstmals zum WS 2014/15 mit Erfolg eingesetzt werden.

**Anlage Bericht 2:**

Campusartikel Ausgabe 36 | Sommer 2014 – „Stillstand bedeutet Rückschritt – elektronische Dienstleistungen an der Hochschule“ (Seite 82 f)

Campusartikel Ausgabe 37 | Winter 2014/15 – „Moderne Lehre, passgenaue Unterstützung“ (Seite 86f)

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Die Hochschule bietet die E-Learning-Angebote kontinuierlich an und sie werden von den Studierenden gut angenommen.

**Anlage Bericht 3:**

Hochschulwebsite:

<http://mintcollege.hs-offenburg.de/angebote-fuer-studierende>

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

### 3.1.2 Maßnahme:

Bei den Professorinnen und Professoren wird kontinuierlich dafür geworben, die entsprechenden Unterlagen elektronisch bereitzustellen (z.B. in Einzelgesprächen, durch kompetente technische Unterstützung, über Weiterbildung, bei der Einweisung neuer Kolleginnen und Kollegen etc.) Im Rahmen dieser Aktivitäten sollen auch die "Stimmen der Studierenden" mit einbezogen werden.

**Zielgruppe:** Professorinnen und Professoren

**Umsetzung bis:** fortlaufend

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

Zur Unterstützung der Moodlenutzer stehen fünf Mitarbeiter/innen im Informationszentrum für den Support zur Verfügung. Zu Semesterbeginn finden regelmäßig Schulungen für Lehrende statt, um ihnen den Einstieg in Moodle zu erleichtern und einen Überblick über die Nutzungsmöglichkeiten zu geben. Besonders hervorzuheben ist hierbei jedoch die individuelle Unterstützung der einzelnen Lehrenden auf Anfrage – sowohl in Sachen Technik als auch in Fragen der didaktischen Umsetzung. Insbesondere neu berufenen Professor/innen wird Beratung in didaktischen Fragen und Umsetzung der Konzepte in Moodle angeboten.

Positiv kann vermerkt werden, dass praktisch alle Studierenden Moodle nutzen und auch der Großteil der Professoren und Dozenten (insgesamt ca. 250 Professoren und Lehrbeauftragte | Stand 01.10.2013) in Moodle aktiv ist.

Dennoch ist es auch weiterhin wichtig sowohl die Studierenden wie auch die Dozenten zu motivieren die Moodle-Aktivitäten prüfungsrelevant zu nutzen bzw. deren Nutzung einzufordern.

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

Inzwischen nutzen praktisch alle Studierenden und knapp 300 Professoren und Lehrbeauftragte Moodle. 2014 wurde weiter an der Entwicklung von Lernmaterialien gearbeitet, die zeit- und ortsunabhängig genutzt werden können:

- In Moodle gibt es neu einen Chemie-Brückenkurs, u.a. mit zahlreichen Experimenten, die als Videos aufgezeichnet wurden.
- Für das Sprachenzentrum wurden kleine Dialoge zu Alltagssituationen erstellt (Spanisch, Russisch) und in Moodle verfügbar gemacht.
- Einzelne Vorlesungen wurden per Video aufgezeichnet (zur Nachbereitung für die Studierenden), z.B. Technische Mechanik bei Prof. Sikorski und ebenfalls über Moodle bereitgestellt.

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

kein Eintrag

**Stand: Maßnahme umgesetzt**



**3.2 Ziel:** Die Genehmigung von Telearbeit wird vereinfacht.

**Messkriterium:** *Richtlinie angepasst*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Kommentar:** *Die Beantragung und Genehmigung von Telearbeit haben sich vereinfacht. Die Nachfrage nach dieser Arbeitsform ist stark gestiegen. Im August 2015 gibt es 47 alternierende Telearbeitsplätze, 30 Frauen und 17 Männer arbeiten in bestimmten Zeiten von zuhause aus.*

#### **3.2.1 Maßnahme:**

Die Genehmigungskriterien für Telearbeit werden vereinfacht: zukünftig soll eine entsprechende fachliche Begründung des Vorgesetzten ausreichend sein und persönliche Gesichtspunkte entfallen. Die Richtlinie wird entsprechend angepasst und an die Mitarbeiter, bspw. über den entsprechenden Bereich der Hochschulwebseite, kommuniziert.

**Zielgruppe:** *Beschäftigte*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

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

*Informationen über die Beantragung der Telearbeit sind im Intranet der Hochschule zu finden. Die fachliche Begründung ist ausschlaggebend für die Genehmigung eines Antrags auf Telearbeit.*

*Zudem wird die Regelung zur Befristung der Genehmigung der Telearbeit auf ein Jahr aufgehoben und an die Laufzeit des Arbeitsvertrages gekoppelt.*

*Aktuell (Stand vom 01.10.2013) arbeiten 40 Beschäftigte der Hochschule in Telearbeit.*

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

*kein Eintrag*

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

*Im August 2015 gibt es 47 alternierende Telearbeitsplätze, 30 Frauen und 17 Männer arbeiten in bestimmten Zeiten von zuhause aus.*

**Stand:** *Maßnahme umgesetzt*

**3.3 Ziel:** Studierende mit Familienpflichten wenden sich bei zeitbedingten Problemen mit Präsenzveranstaltungen an ihre ProfessorInnen.

**Messkriterium:** *Maßnahmen umgesetzt*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Kommentar:** *Kommuniziert auf der Webseite der Gleichstellungsbeauftragten, Sensibilisierung der Studierendensekretariate, Verweis auf Beratung durch GL in den Fakultäten.*

**3.3.1 Maßnahme:**

Studierende werden ermutigt, bei familienbedingten Konflikten mit Präsenzveranstaltungen mit ihren Professorinnen und Professoren das persönliche Gespräch/eine Lösung zu suchen.

**Zielgruppe:** Studierende

**Umsetzung bis:** fortlaufend

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Eine entsprechende Anmerkung bzw. Aufforderung bei zeitbedingten Problemen bei Präsenzveranstaltungen durch familiäre Pflichten direkt die Professorinnen und Professoren anzusprechen wurde auf der Webseite der Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen sowie eine Anmerkung zur Kontaktmöglichkeit der GL-Beauftragten bei entsprechenden Problemfällen. Zudem stehen die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule mit den Studierendensekretariaten in Kontakt und verweisen hilfesuchende Studierende auf die Möglichkeit der Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte und ihren Vertreterinnen in den Fakultäten.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

kein Eintrag

**Stand:** Maßnahme umgesetzt

## 4. HF4: Information und Kommunikation

**4.1 Ziel:** Die "familiengerechte Hochschule Offenburg" wird noch deutlicher in den internen Medien sichtbar.

**Messkriterium:** Rubrik im Campus eingerichtet, Website mit entsprechenden Informationen verfügbar

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** Das Thema familiengerechte Hochschule ist in der internen wie externen Kommunikation fest etabliert. Neben der Rubrik "familiengerechte Hochschule" wurde im Hochschulmagazin CAMPUS auch die Rubrik "Diversity" eingeführt, auf der Website wurde die Seite familiengerechte Hochschule überarbeitet.

**4.1.1 Maßnahme:**

Im "Campus" wird eine feste Rubrik "familiengerechte Hochschule" eingerichtet. Hier wird regelmäßig über verschiedene Aspekte berichtet; besonderer Wert wird dabei auf Beispiele aus der Praxis bzw. Statements Betroffener gelegt.

**Zielgruppe:** Beschäftigte und Studierende

**Umsetzung bis:** fortlaufend

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Die Ausgabe des Campusmagazins zum Sommer 2013 hatte das Titelthema: „Alte Bilder – neue Rollen: Frauen an der Hochschule“ wodurch vermehrt Themen der Familienfreundlichkeit der Hochschule aufgegriffen wurden. Unter anderem waren dies folgende Artikel:

„Familienfreundlichkeit wird groß geschrieben“, ein Artikel zur Reauditierung der Hochschule, „In diesem Projekt steckt Herzblut“, ein Artikel über den Dokumentarfilm „Frauen in MINT-Berufen“ und „Plädoyer für die Extra-Wurst“, ein Artikel über die Notwendigkeit der Gleichstellungspolitik. Die weiteren Artikel wurden an anderen Stellen dieses Berichts aufgeführt, s. hierzu auch Punkt 3.1.1, 4.2.1, 4.3.2, 4.5.1 und 4.5.2.

Auch die darauffolgende Ausgabe des Campusmagazins (Winter 2013/14) beinhaltet Themen der familienfreundlichen Hochschule. Von einer eigenen Rubrik wurde jedoch abgesehen, da die Themen meist anderen Rubriken zugeordnet werden konnten, was als sinnvoller erachtet wurde. Für die Belange der Gleichstellung werden jedoch innerhalb einer jeden Ausgabe Seiten reserviert und je nach Bedarf auch angepasst.

Ein Artikel befasste sich beispielsweise mit der Zertifikatsverleihung unter dem Titel „Ausgezeichnete Hochschule“.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Auch die darauffolgenden Ausgaben des Campusmagazins (Sommer 2014, Winter 2014/15) beinhalten Themen der familienfreundlichen Hochschule. Für die Belange der Gleichstellung werden innerhalb einer jeden Ausgabe Seiten reserviert und je nach Bedarf auch angepasst; die Themen stehen jetzt gut erkennbar unter der Rubrik „Familienfreundliche Hochschule“. Neu eingeführt wurde im Winter 2014/15 die Rubrik „Diversity“. Unter dieser werden Themen behandelt, die die Gleichstellung zum Thema haben: Gleichstellung wird in Zukunft an der Hochschule in einer erweiterten Form gefördert. Es stehen nicht mehr nur Männer und Frauen im Fokus, sondern sexuelle Orientierung sowie sozialer und religiöser Hintergrund werden in Zukunft verstärkt thematisiert werden. In der Ausgabe 37 wurde beispielsweise die Lebenssituation von „transidenten“ Menschen thematisiert.

**Anlage Bericht 2:**

Campusartikel Ausgabe 36 | Sommer 2014 - "Familienzimmer: Platz und Ruhe für Eltern und Kinder" (Seite 51)

Campusartikel Ausgabe 36 | Sommer 2014 - "Von der Frauenförderung zum Diversity-Management" (Seite 46)

Campusartikel Ausgabe 37 | Winter 2014/15 - "...und zwischendurch ans Krankenbett - Vereinbarkeit von Pflege und Beruf an der Hochschule" (Seite 49)

Campusartikel Ausgabe 37 | Winter 2014/15 - "Nicht jeder Mensch passt in eine Schublade!" (Seite 50)

### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Auch in der Ausgabe Sommer 2015 erschienen Artikel über die familiengerechte Hochschule: Zum einen wurde über das Offenburger Frauenbündnis „Frau und Beruf“ berichtet. Zum anderen wurde zur Vorbereitung der Re-Auditierung die Geschichte und Perspektive des Audit „familiengerechte Hochschule“ bilanziert.*

### **Anlage Bericht 3:**

*Campusartikel Ausgabe 38 I Sommer 2015 – „Netzwerken gegen die gläserne Decke“ (Seite 51)*

*Campusartikel Ausgabe 38 I Sommer 2015 – „Die Zukunft der Hochschule ist familiengerecht“ (Seite 52f)*

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

### **4.1.2 Maßnahme:**

Die Rubrik "familiengerechte Hochschule" auf der Website der Hochschule Offenburg wird aktualisiert. Beispiele, z.B. von Studierenden/Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen werden aufgenommen.

**Zielgruppe:** interne und externe Öffentlichkeit

**Umsetzung bis:** Bericht 1

### **Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Der Inhalt der Rubrik „familienfreundliche Hochschule“ auf den Seiten der Gleichstellung innerhalb der Hochschulwebpräsenz wurde aufbereitet, eingepflegt und livegeschaltet.*

*Da diese Rubrik vor allen Dingen allgemeine Informationen zu familienfreundlichen Themen, wie beispielsweise die Elternschaft im Studium beinhaltet, wurde von Praxisbeispielen abgesehen, da diese für die Inhalte keinen Mehrwert bieten würden. Zudem ist bei der Aufbereitung von Inhalten für das Internet aus Gründen der Usability auf deren Übersichtlichkeit zu achten, wozu die Ausführung von Praxisbeispielen nicht beitragen würde.*

*Allerdings wurde innerhalb einer Projektarbeit an der Hochschule Offenburg in der Fakultät M+I, betreut von Frau Prof. Sabine Burg de Sousa Ferreira, ein Social-Clip zum Thema „Kind im Studium“ produziert. Dieser Clip wurde in den Webseiteninhalt aufgenommen*

### **Umsetzungsschritte Bericht 2:**

kein Eintrag

### **Umsetzungsschritte Bericht 3:**

kein Eintrag

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**4.2 Ziel:** Der Austausch der Ansprechpartner "familiengerechte Hochschule" wird intensiviert.

**Messkriterium:** *Regelmäßige Treffen etabliert*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Kommentar:** *Der interne Austausch der verschiedenen Ansprechpartner der familiengerechten Hochschule hat sich durch das zweimal pro Semester tagende Gleichstellungskomitee (jetzt - Gleichstellungskommission) intensiviert. Zu wichtigen Themen sind Arbeitsgruppen entstanden, durch die Teilnahme des Prorektors für Organisationsentwicklung bekommt das Thema Familiengerechtigkeit ein größeres Gewicht bei der Hochschulleitung. Die Zusammenarbeit mit Gengenbach hat sich durch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten von B+W an der Gleichstellungskommission und weitere informelle Treffen verbessert.*

#### **4.2.1 Maßnahme:**

Es findet ein regelmäßiger Austausch zwischen der Gleichstellungskommission, den Studierenden, den Studiensekretariaten und dem International Center statt.

**Zielgruppe:** *Ansprechpartner*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

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

*Die Belange rund um die familiengerechte Hochschule laufen bei der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreterinnen aus den Fakultäten sowie der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin zusammen. Daher nehmen sie in Bezug auf die Maßnahmenumsetzung zur Steigerung der Familienfreundlichkeit der Hochschule eine koordinierende Stellung ein und initiieren die unterschiedlichen Maßnahmen bzw. überwachen und dokumentieren deren Vorankommen.*

*Um den Austausch um die Belange der Gleichstellung, Chancengleichheit und damit der familiengerechten Hochschule zu intensivieren finden regelmäßige Treffen des Gleichstellungskomitees statt. Das Gleichstellungskomitee ist der Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten sowie ihrer Vertreterinnen in den Fakultäten, der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin ebenso wie Vertreter der Studierenden aus den jeweiligen Fakultäten und der Graduate School. Die Treffen finden regelmäßig am Semesteranfang wie -ende statt.*

*Durch eine enge Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Mitgliedern der Fakultäten, findet nicht nur ein reger Austausch mit Studierenden sondern auch den Studierendensekretariaten statt, der weiter ausgebaut werden soll.*

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

*Die Gleichstellungsarbeit wird seit Februar 2014 von einer Gleichstellungsreferentin unterstützt. Sie koordiniert die Gleichstellungsarbeit, lädt zum Gleichstellungskomitee und sorgt dafür, dass gleichstellungsrelevante und familiengerechte Maßnahmen umgesetzt werden. Sie verzahnt die hochschulweiten Gleichstellungsprojekte und familiengerechte Maßnahmen und die neu entstandenen Netzwerke, wie zum Beispiel das Netzwerk „frau und beruf“ (fub). Sie dokumentiert die Gleichstellungsaktivitäten der gesamten Hochschule (auch aus dem Bereich des nicht-wissenschaftlichen Personals) und koordiniert das Gendermonitoring im Rahmen des hochschulweiten Qualitätsmanagements.*

*Durch die neue verfasste Studierendenschaft und die Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungskomitee wird das Thema auch bei den weiblichen und männlichen Studierenden*

verbreitet und an Interesse gewinnen.

Ab dem kommenden Jahr wird es einen Ausschuss geben, der als "Gleichstellungskommission" den Senat zu allen Fragen der Gleichstellung wie auch der familiengerechten Hochschule berät. Damit ist die Gleichstellung noch stärker in die Hochschulstruktur eingebunden.

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Am 16. März 2015 hat sich die Gleichstellungskommission zum ersten Mal getroffen. Es wurde vereinbart, dass pro Semester zwei Treffen stattfinden werden. Die durch das LHG initiierte Anbindung der Kommission an den Senat stärkt die Gleichstellung an der Hochschule; durch die Teilnahme des Prorektors Prof. Thomas Breyer-Mayländer erschließen sich direktere Kommunikationswege zum Rektorat. Die Vernetzung zu anderen Akteuren der HS, wie zum Beispiel dem Personalrat, verbessert die Informationsflüsse innerhalb der Hochschule. Um in Zukunft noch handlungsfähiger zu sein, wurde auf der ersten Sitzung beschlossen, Arbeitsgruppen einzurichten, die Problemfelder der Gleichstellung diskutiert und Diskussionsgrundlagen für das Plenum erarbeitet. Drei Diskussionsschwerpunkte wurden für das kommende Semester festgelegt: Abgrenzung zwischen Gleichstellung und Diversity, Personalentwicklung und Prozessplan Berufungskommissionen.

**Anlage Bericht 3:**

sh. Protokolle der Gleichstellungskommission vom 16. März 2015 und 8. Juni 2015

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**4.2.2 Maßnahme:**

Der AStA benennt einen fachlichen Ansprechpartner für das Thema "familiengerechte Hochschule". Dieser wird regelmäßig zu den Treffen zum Thema eingeladen, um die Belange der Studierenden zu vertreten.

**Zielgruppe:** Studierende

**Umsetzung bis:** fortlaufend

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Neben den allgemeinen Vertretern der Studierenden im Gleichstellungskomitee, wird auch ein Vertreter des AStA zu den Treffen eingeladen.

Für die Belange der Gleichstellung hat der AStA eigens eine Ansprechpartnerin erwählt, die die Einladungen des Gleichstellungskomitees wahrnimmt. Auch bei der Neuaufstellung der Studierendenvertretung wurde diese Stelle berücksichtigt.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

siehe die neuesten Entwicklungen unter Punkt 4.2.1.

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

#### **4.2.3 Maßnahme:**

Die Zusammenarbeit zwischen den Standorten Offenburg und Gengenbach wird intensiviert. Hierzu zählt z.B. der regelmäßige Austausch über Projekte/Aktivitäten zum Thema. Die Treffen finden abwechselnd in Offenburg und Gengenbach statt.

**Zielgruppe:** Alle Beschäftigte/Studierende

**Umsetzung bis:** fortlaufend

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

*Die Intensivierung der Zusammenarbeit der Standorte Gengenbach und Offenburg ist kein einfaches Unterfangen, da bereits die räumliche Distanz zwischen den beiden Standorten das ihre dazu beiträgt. Dennoch soll vor allem der Austausch zwischen den beiden Standorten verstärkt bzw. intensiviert werden. Daher soll überprüft werden, inwieweit sich beispielsweise Skype-Konferenzen etablieren lassen. Diese würden zumindest den Faktor der räumlichen Distanz aushebeln und auch Hochschulangehörige am Standort Gengenbach mit keinem zusätzlichen zeitlichen Aufwand durch eine Anfahrt an Sitzungen bzw. Besprechungen am Standort Offenburg teilnehmen lassen.*

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

*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sowohl in Gengenbach und auch in Offenburg Projekte koordinieren, haben die Zusammenarbeit informell intensiviert. Insbesondere die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, die sowohl in Gengenbach in der Fakultät B+W arbeitet als auch die Schulprojekte des MINT-College in Offenburg koordiniert, hat die Informationsflüsse gestärkt. Dazu kamen die Initiativen einzelner Abteilungen aus beiden Hochschulstandorten wie zum Beispiel den Dekanatsassistent/-innen, die sich monatlich treffen und über Arbeitsprozesse und aktuelle Projekte austauschen. Arbeitsgruppen, die im Rahmen des Open-Space-Prozesses installiert wurden und sich aus Teilnehmer/-innen aus beiden Hochschulstandorten zusammensetzten, haben ebenfalls dazu beigetragen, dass die Kommunikationswege und internen Arbeitsabläufe transparenter wurden und sich der Austausch belebte. Die AG Kommunikation hat in ihrem Abschlussbericht zudem angeregt, dass die Hochschulleitung hochschulübergreifende Treffen von Mitarbeitenden mit ähnlichen Aufgaben initiieren und hochschulübergreifende Veranstaltungen durchführen sollte (vgl. Anhang 1.3.1.).*

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

*Die Zusammenarbeit dehnt sich durch weitere Initiativen auch im Jahr 2015 beständig aus. So fand im Bereich Marketing am 18. März 2015 ein Treffen statt, auf dem fakultätsübergreifend über die Aktionen des kommenden Jahres gesprochen wurde. Darüber hinaus hat sich am 11.3. 2015 eine AG zum Thema „Herausforderung Vielfalt“ gebildet, die den Austausch der verschiedenen Angebote der Hochschule intensiviert, die zum Teil auch in Gengenbach situiert sind, wie zum Beispiel Fit4PracSis. Solche Initiativen tragen fortlaufend zu einem besseren Informationsfluss zwischen den beiden Standorten bei.*

*Darüber hinaus wurde Ende 2014 ein hochschulinterner Newsletter eingeführt, der Entwicklungen und Informationen aus den Hochschulgremien für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparent macht und dazu beiträgt, dass der „Standort Gengenbach“ über aktuelle Entwicklungen, die sich am „Standort Offenburg“ ereignen, informiert wird.*

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

*E-Mail Einladungen:*

- 15.2.2015 Fakultätsübergreifende Marketingrunde
- 11.2.2015 Bildung einer AG Heterogenität

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

**4.3 Ziel:** Die "familiengerechte Hochschule Offenburg" wird weiterhin in der externen Öffentlichkeitsarbeit sichtbar.

**Messkriterium:** *Beiträge in Medien und auf Veranstaltungen*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Kommentar:** *Bei der Zusammenarbeit von Offenburger Tageblatt und der Hochschule ist das Thema Familienfreundlichkeit präsent. Auch in anderen externen Medien war Vereinbarkeit und Telearbeit Thema. Im Bündnis Frau und Beruf ist die Hochschule weiter aktiv, auf den Frauenwirtschaftstagen im Oktober 2015 wird ein Film der Hochschule zum Thema Frauen und Vereinbarkeit im MINT-Bereich Premiere feiern.*

#### **4.3.1 Maßnahme:**

Auf den monatlich erscheinenden Sonderseiten der Hochschule im "Offenburger Tagblatt" werden auch Berichte über die "familiengerechte Hochschule" eingebracht.

**Zielgruppe:** *externe Öffentlichkeit*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

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

*Regelmäßig erscheinen Themen der Familienfreundlichkeit der Hochschule in der externen Öffentlichkeitsarbeit. Insbesondere innerhalb der Hochschulsonderseiten des Offenburger Tagblatts oder der Badischen Zeitung. Beispielsweise eine Meldung zur audit-Zertifikatsverleihung in der Mittelbadischen Presse vom 4. Juli 2013 – „Hochschule Offenburg ist familiengerecht“. (s. hierzu auch Punkt 3.1.1 und 2.2.1)*

*Zudem dient auch das Campusmagazin der externen Öffentlichkeitsarbeit, gerade wenn es um die Information der Unterstützer der Hochschule aus der Wirtschaft geht. (s. hierzu auch Punkt 4.1.1)*

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

*Auch im Berichtsjahr 2014 konnte das Thema familienfreundliche Hochschule in verschiedenen lokalen Medien Eingang finden. So interviewte beispielsweise die Lahrer Zeitung drei Frauen der Hochschule (eine Professorin, die stellvertretende Leiterin der Personalabteilung und eine Projektleiterin) zum Thema Vereinbarkeit und Kinderwunsch. Auch das Hochschulmagazin Campus, das in der externen Öffentlichkeit verbreitet wird, hat die familiengerechte Hochschule zum Thema (sh. Beiträge unter 4.1.1.).*

##### **Anlage Bericht 2:**

*Artikel aus der Mittelbadischen Zeitung vom 4. Februar 2014 – „Die Lebensplanung ist wichtig.“*

*Artikel in der Lahrer Zeitung vom 14.8.2014 „Geschlecht ist keine Qualifikation“*

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

*Auch im Berichtsjahr 2015 war die Hochschule mit ihren familienfreundlichen Maßnahmen in den lokalen Medien präsent.*

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

*Artikel aus der Mittelbadischen Presse vom 10. April 2015 – Home-Office-Arbeitsplätze: „Das Wichtigste ist Disziplin“*



Artikel aus dem Offenblatt vom 2. Mai 2015 – „Lebensplanung“

Artikel aus der Mittelbadischen Presse vom 2. Juni 2015 – Professorin sein: „Eine gute Planung ist Voraussetzung“

Artikel aus der Mittelbadischen Presse vom 4. August 2015 – Gendersensible Lehre: „Der Fön als Studienobjekt“

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

#### 4.3.2 Maßnahme:

"Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie" wird von Seiten der Hochschule im Rahmen des "Netzwerks Frauenwirtschaftstage" diskutiert.

**Zielgruppe:** externe Öffentlichkeit

**Umsetzung bis:** Bericht 1

##### Umsetzungsschritte Bericht 1:

Durch die aktive Mitarbeit am regionalen Kooperationsbündnis der Frauenwirtschaftstage und an der Neuaufstellung der Netzwerkarbeit wird die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie von Seiten der Hochschule in der externen Öffentlichkeitsarbeit diskutiert. Entstehen soll ein Wirken über die festen Termine der Frauenwirtschaftstage im Oktober hinaus.

##### Umsetzungsschritte Bericht 2:

kein Eintrag

##### Umsetzungsschritte Bericht 3:

Am 16. Oktober 2015 zeigt das Netzwerk "Frau und Beruf", das aus dem regionalen Kooperationsbündnis der Frauenwirtschaftstage hervorgegangen ist, eine Premiere des Films: "Frauen und Technik? Sehr gerne! Wenn Mann dabei ist." gezeigt. Dieser Film wurde u.a. von Studierenden der Hochschule produziert und hat das Problem Vereinbarkeit in MINT-Berufen zum Thema.

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

#### 4.4 Ziel: Studierendenvetreter sind aktiv eingebunden.

**Messkriterium:** Gestiegenes Engagement bzw. Input seitens der Studierenden zum Thema

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** Mit der Bildung der Gleichstellungskommission und der Etablierung der Verfassten Studierendenschaft konnte die Zusammenarbeit zum Thema Familienfreundlichkeit institutionalisiert werden. Die Vertreterin des Referats Inklusion /Beratung kümmert sich um die Bedarfe der Studierenden.

#### 4.4.1 Maßnahme:

Es wird eine Arbeitsgruppe "Engagement AStA" bzw. "Engagement studentischer Vertreter in den Fakultäten" ins Leben gerufen. Ziel ist, mehr Studierende zur Mitarbeit bzw. zum Input zu bewegen.

**Zielgruppe:** Studierende

**Umsetzung bis:** Bericht 2

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

kein Eintrag

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

Mit der Etablierung der Verfassten Studierendenschaft im Sommersemester konnte die Mitarbeit von Studierenden im Gleichstellungskomitee institutionalisiert werden. Die Mitarbeiterin des Referats Inklusion/Beratung nimmt kontinuierlich und regelmäßig an den Sitzungen des Gleichstellungskomitees teil und vermittelt dabei die Bedürfnisse und Wünsche der Studierenden bezüglich der Gleichstellungsarbeit.

Seit dem Sommersemester 2014 unterstützt eine Referentin die Verfasste Studierendenschaft. Sie ist eine Ansprechpartnerin auch für das Gleichstellungskomitee: Als Schnittstelle zwischen Hochschulverwaltung, Fakultäten und Studierenden sorgt sie auch für Kontinuität studentischer Interessenvertretung.

Diese Formalisierung der Zusammenarbeit hat die Idee der Gründung informellen Arbeitsgruppen obsolet gemacht.

##### **Anlage Bericht 2:**

Artikel aus der Mittelbadischen Zeitung vom 4. Februar 2014 – „Die Lebensplanung ist wichtig.“

Artikel in der Lehrer Zeitung vom 14.8.2014 „Geschlecht ist keine Qualifikation“

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

kein Eintrag

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

#### 4.4.2 Maßnahme:

Die Studierendenvertreter suchen das Gespräch mit den Kommilitonen, insbesondere was deren Unterstützungsbedarf angeht. Sie bringen dieses Feedback in die entsprechenden Arbeitskreise der Hochschule ein. Unterstützt werden die Studierendenvertreter hierbei durch das Seminar "Mentoring/Befragung".

**Zielgruppe:** Studierende

**Umsetzung bis:** fortlaufend

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

Mit einem direkten Ansprechpartner für die Belange der Gleichstellung innerhalb des AStAs wird es möglich sein, Studierende direkt bezüglich ihres Unterstützungsbedarfs anzusprechen.

Weitere Ausführungen hierzu werden in Bericht 2 folgen.

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

In einer ersten Maßnahme hat das neu gegründete Referat Inklusion/Beratung des AStA die Erstsemesterbroschüre überarbeitet: Es existiert nun ein Kapitel zum Thema Gleichstellung, das die neuen Studierenden auf die verschiedenen Angebote und Ansprechpartner der Hochschule hinweist.

Darüber hinaus ist für das kommende Sommersemester 2015 eine Umfrage bei den Studierenden

geplant, die bezüglich ihrer Lebens- und Arbeitssituation an der Hochschule Auskunft geben soll und damit die Aufschluss gibt über Bedürfnisse und Perspektiven der studentischen Gleichstellungsarbeit.

**Anlage Bericht 2:**

Erstsemesterbroschüre des AStA

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Die Umfrage unter den Studierenden musste wegen der bevorstehenden Systemakkreditierung verschoben werden.

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**4.5 Ziel:** Sensibilisierung der Studierenden zum Thema.

**Messkriterium:** Nachfragen bei den Ansprechpartnern/zu Informationen

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** Eine Austauschplattform für Studierende trifft nicht den Bedarf. Die persönliche Lebenswegplanung (im Programm des Career Center) bzw. individuelle Beratung in Krisensituationen (SAUNA) hat großen Zulauf.

**4.5.1 Maßnahme:**

Es wird eine Austauschplattform für Studierende geschaffen. Ziel ist, Betroffene zu ermuntern, sich auszutauschen und Beratung in Anspruch zu nehmen. Diese Möglichkeit wird in den AStA-Informationen, auf der Website (z.B. "Studieren mit Kind/Familienpflichten") sowie im Info-Screen der HS bekannt gemacht und regelmäßig beworben.

**Zielgruppe:** Studierende

**Umsetzung bis:** Bericht 1

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Die themenbezogene Sensibilisierung der Studierenden findet auf unterschiedlichste Weise statt. Unter anderem wurden einige der Themen zur Familienfreundlichkeit der Hochschule in der zweiten Ausgabe des Studierendenmagazins „numinos“ der Fakultät M+I aufgegriffen. Dabei arbeitete die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule eng mit dem Redaktionsteam – bestehend aus Studierenden – zusammen.

An einer Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem AStA konnte erst wieder ab dem WS 2013/14 gearbeitet werden da im SoSe 2013 eine Umstrukturierung der Studierendenvertretung stattgefunden hat. Die allgemeine Studierendenvertretung wurde gewählt und musste sich inhaltlich wie auch personell neu justieren.

Die Vertreterinnen der Gleichstellung sind in engem Kontakt und Austausch mit dem AStA. Unter anderem durch Vertreter des AStA im Gleichstellungskomitee. Zudem wurden die Themen der Gleichstellung (die auch auf der entsprechenden Webseite: Gleichstellung > Familien-freundliche Hochschule einsehbar sind) für den AStA in einer Übersicht aufbereitet und zur Weiterverbreitung der Informationen ausgehändigt.

Des Weiteren ermöglicht das Angebot des Eltern-Kind-Turnens studierenden Eltern die Möglichkeit sich mit anderen Eltern auszutauschen und in Kontakt zu kommen.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Die Planung öffentlichkeitswirksamer Aktivitäten wurde im Wintersemester 2014 /15 in Angriff genommen. In Zusammenarbeit mit dem Filmring des AStA sollen in Zukunft einmal im Semester

Filme gezeigt werden, in denen gleichstellungsrelevante Fragen thematisiert werden. Darüber hinaus sollen in der Fakultät Medien und Informationswesen Filmvorführungen für Studierende stattfinden, die anspruchsvolle Themen behandeln und die im Anschluss diskutiert werden. Die Gleichstellungsbeauftragte hat mit dem veranstaltenden Professor vereinbart, auch Filme zum Thema Gleichstellung mit ins Programm aufzunehmen.

Von der Etablierung einer Austauschplattform wurde inzwischen Abstand genommen, da sich in den Diskussionen mit den studentischen Vertreterinnen im Gleichstellungskomitee herausgestellt hat, dass hierfür kein Bedarf bei den Studierenden besteht. Die themenbezogene Sensibilisierung soll über kulturelle Angebote ausgebaut werden, die es auf informeller Ebene erlauben, den Kontakt zu intensivieren.

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

kein Eintrag

**Stand: Maßnahme gestrichen**

**4.5.2 Maßnahme:**

Studierende werden aktiv bei ihrer "Lebenswegplanung" unterstützt. Hierzu gibt es entsprechende Veranstaltungen, die eine grundlegende Sensibilisierung bewirken sollen sowie Beratungsangebote für individuelle Fragen.

**Zielgruppe:** Studierende

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Mit dem vom Land Baden-Württemberg und dem Europäischen Sozialfonds unterstützten Projekt CrossLIFE (Crossmentoring Leadership-Initiative für Frauen mit Entwicklungspotenzial) konnte ein Projekt an der Hochschule Offenburg ins Leben gerufen werden, das konkret die Unterstützung von Studentinnen bei ihrer Lebens- und Karriereplanung zum Ziel hat.

Zudem wird das Beratungsangebot (s. hierzu auch Punkt .2.2.1) an der Hochschule immer weiter ausgebaut, um Studierende bei ihrer Lebensplanung zu unterstützen

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Die Hochschule hat die Beratungsangebote weiter ausgebaut: Lebenswegplanung finden im Programm des Career Center immer breiteren Raum, die mehr auf individuelle Krisensituationen angelegte Beratung des SAUNA-Projekts hat großen Zulauf (sh. auch 2.2.1.).

Besondere Nachfrage verzeichnete das Projekt Crosslife: Das Beratungsangebot konnte im letzten Jahr intensiviert und individualisiert werden. In Einzelberatungen wurden die Potentiale der einzelnen ratsuchenden Studentinnen analysiert und die Brücke zu möglichen Berufszielen geschlagen. Darüber hinaus bot Crosslife Seminare an wie zum Beispiel: Auf das Wie kommt es an. Welche Rollenbilder wirken im beruflichen Kontext und wie sollten sich Frauen verhalten, wenn sie mit ihnen konfrontiert werden?

**Anlage Bericht 2:**

Artikel in der Mittelbadischen Presse am 8.10.2013: Aufbruch in die Chefetagen. Crosslife: Unterstützung für Studentinnen auf dem Weg zum beruflichen Erfolg

Campusartikel Ausgabe 36 | Sommer 2014 „Auf das Wie kommt es an“ (Seite 12)

Campusartikel Ausgabe 37 | Winter 2014/15 "Hilfe für Studierende in Not" (Seite 16f)

Programm Career Center Wintersemester 2014/15

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

kein Eintrag

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

## 5. HF5: Führung

**5.1 Ziel:** Das Führungsverständnis an der Hochschule Offenburg ist klar.

**Messkriterium:** *Maßnahmen umgesetzt*

**Status:** *Ziel teilweise erreicht*

**Kommentar:** *Personelle Zuordnung (Organigramm) der Mitarbeiter zu ihren entsprechenden Vorgesetzten wurden definiert und im Intranet dokumentiert. Es gab/gibt Schulungen für Neuberufene, Leitfaden für Mitarbeitergespräche und ein generelles Schulungsangebot für Führungskräfte.*

*Führungsleitlinien und ein zentrales Personalentwicklungskonzept fehlen bzw. sind nicht ausgearbeitet.*

**Zukunft / Potenzial:** *Auf der Grundlage der fehlenden finanziellen Mittel und struktureller Probleme werden sich Änderungsprozess in diesem Bereich nur schwierig umsetzen lassen.*

### 5.1.1 Maßnahme:

Es wird eine Führungsleitlinie entwickelt, in der das Verständnis von Führung und die Aufgaben/Verantwortung der Führungskräfte an der Hochschule dokumentiert sind.

**Zielgruppe:** *Alle Beschäftigte*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Führungsleitlinien bzw. ein Verständnis von Führung an der Hochschule Offenburg werden im Rahmen des Strukturentwicklungsplans formuliert und festgehalten.*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Im Berichtszeitraum 2014 gibt es in diesem Bereich keine Änderungen.*

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Auch im dritten Berichtszeitraum haben sich in diesem Bereich keine Änderungen ergeben.*

*Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt*

**5.1.2 Maßnahme:**

Die Zuordnung der MitarbeiterInnen zu Führungskräften wird eindeutig dokumentiert, damit diese ihre Personalführungsaufgaben auch wahrnehmen können bzw. die MitarbeiterInnen wissen, wer bei welchen Themen "für sie zuständig ist".

**Zielgruppe:** MitarbeiterInnen und Führungskräfte

**Umsetzung bis:** Bericht 1

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Bei der jährlich stattfindenden Klausurtagung der erweiterten Hochschulleitung, die in diesem Jahr am 10./11. Juli stattfand, wurde auch das Thema Führung debattiert und verschiedene Maßnahmen festgelegt. Eine dieser Maßnahmen beinhaltet die Dokumentation der Zuordnung der Mitarbeiter/innen zu Führungskräften, deren Erstellung bis zum Ende dieses Jahres angestrebt wird.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Die AG Organisation hat bei der Vorstellung ihrer Arbeitsergebnisse am 3.4.2014 das beispielhafte Organigramm der Fakultät Betriebswirtschaft und Wirtschaftsingenieurwesen vorgestellt und angeregt, dieses Modell auf die anderen Fakultäten und Einrichtungen zu übertragen. Inzwischen finden sich im Intranet / A-Z unter dem Punkt „Organigramm“ die Organigramme aller Fakultäten. Sie sind am Modell der Fakultät Betriebswirtschaft und Wirtschaftsingenieurwesen orientiert und sorgen dafür, dass die Zuständigkeit von Führungskräften für bestimmte Mitarbeiter klar ersichtlich ist.

**Anlage Bericht 2:**

sh. Abschlussbericht unter 2.1.1.

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

kein Eintrag

**Stand:** Maßnahme umgesetzt

**5.1.3 Maßnahme:**

Inhabern von Führungsaufgaben wird - z.B. in Workshops - fachliches Wissen zur Ausübung der Führungsaufgaben sowie Unterstützung in schwierigen (Führungs-) Situationen angeboten.

**Zielgruppe:** Führungskräfte

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Am 13. November 2013, fand eine Schulung zum Thema Führung für die in den letzten drei Jahren neu berufenen Professoren/innen statt.

Zudem wird ein Leitfaden erstellt, zu welchen Zeitpunkten Gespräche in den Fakultäten zwischen Dekanen und Professoren zu führen sind. Diese Gespräche dienen zum einen dem Professor als Mitarbeitergespräch mit seinem ihm vorsitzendem Dekan und zum anderen als Instrument der Unterstützung des jeweiligen Professors in der Ausübung seiner Führungsrolle.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Neben den Schulungen zum Thema Führung für neu berufene Professoren/-innen finden sich inzwischen im Intranet allgemeine Weiterbildungsangebote für Führungskräfte, die diese bei der Ausübung ihrer Aufgaben unterstützen.

**Anlage Bericht 3:**

<https://www.hs-offenburg.de/service/infos-formulare-a-z-fuer-beschaefigte-intranet/fort-und-weiterbildung/>

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**5.1.4 Maßnahme:**

"Entwicklung der Führungskompetenz" wird im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts für Führungskräfte berücksichtigt, die erforderlichen Angebote aufgebaut.

**Zielgruppe:** Führungskräfte

**Umsetzung bis:** Bericht 2

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Das vom Kanzler im Jahr 2012 erarbeitete Positionspapier zur Personalentwicklung der Hochschule Offenburg wurde zwar bei der Vorstellung positiv zur Kenntnis genommen. Ressourcen zur Umsetzung des Papiers und zur strukturierten Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts (zentral) wurden jedoch von der erweiterten Hochschulleitung nicht zur Verfügung gestellt. Im Rahmen des Open-Space-Prozesses im Jahr 2013/2014 wurde eine strukturierte Personalentwicklung, insbesondere für Führungskräfte, erneut angeregt. Vor diesem Hintergrund wird sich die Hochschulleitung erneut mit diesem Projekt befassen.

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

Im dritten Berichtszeitraum haben sich in diesem Bereich keine Änderungen ergeben.

**Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt**

**5.2 Ziel:** Mitarbeitergespräche sind als Führungsinstrument auch in den Fakultäten verankert.

**Messkriterium:** Steigende Durchdringung in den Fakultäten

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** Das Thema Mitarbeitergespräche wurde als ein Schwerpunkt im Open Space-Prozess bearbeitet. Der Prozess wurde beschrieben und in der Prozesslandkarte dokumentiert. Ein Nachweis über die geführten Gespräche werden in der Personalabteilung abgelegt, die auch regelmäßig an die Gespräche erinnert; ebenso wie die Hochschulleitung. In den zentralbereichen ist die Durchdringung relativ gut, in den Fakultäten liegt sie bei ca. 25%. Schulungen zur Führung von Gesprächen werden angeboten, die Nachfrage ist gering.

**5.2.1 Maßnahme:**

Die Vorteile von Mitarbeitergesprächen werden dokumentiert und in die Kommunikation / Workshops zum Thema eingearbeitet. (Die Gespräche sind zwingende Grundlage für die Umsetzung des künftigen Personalentwicklungskonzepts der HS. Es soll erreicht werden, dass die Aufforderung zur Durchführung der Mitarbeitergespräche besonders von den Führungskräften selbst positiv wahrgenommen bzw. als sinnvoll erachtet wird.)

**Zielgruppe:** Alle Beschäftigte

**Umsetzung bis:** Bericht 1

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Der Handlungsbedarf in Bezug auf Mitarbeitergespräche wurde auch im Rahmen einer Open-Space –Konferenz, die am 13. März zur Gestaltung der Zukunft der Hochschule veranstaltet wurde, herausgearbeitet. Diesem Thema wird sich eine eigens hierfür aufgestellte Arbeitsgruppe ab dem WS 2013/14 widmen.*

*Von Seiten der Hochschulleitung wird regelmäßig auf die Wichtigkeit von Mitarbeitergesprächen hingewiesen, jüngst auch innerhalb der Professorendienstbesprechung am 08.05.2013.*

*Zur Unterstützung bei der Durchführung von Mitarbeitergesprächen wurden die Prozesse zur Durchführung im Intranet der Hochschule aufbereitet und den Führungskräften zur Verfügung gestellt.*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Im Berichtszeitraum 2014 gibt es in diesem Bereich keine Änderungen.*

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*Seitens des Rektorats wird weiterhin kontinuierlich für das Führen von Mitarbeitergesprächen geworben. In den Zentralbereich ist die Durchdringung inzwischen relativ gut, in den Fakultäten in zunehmendem Maße. Geführte Gespräche werden an die Personalabteilung gemeldet. Aktuell liegt der Wert in den Fakultäten bei ca. 25%.*

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**5.2.2 Maßnahme:**

Der Prozess "Führen von Mitarbeitergesprächen" wird weiter konkretisiert (z.B. im Hinblick auf den Zeitpunkt der Gespräche im Jahreslauf) und dokumentiert. Diese Handreichung zum Führen der Gespräche wird jeweils zu Semesterbeginn an alle Führungskräfte verteilt.

**Zielgruppe:** Führungskräfte

**Umsetzung bis:** Bericht 1

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Das Führen von Mitarbeitergesprächen wurde in der Prozesslandkarte dokumentiert. Die Informationen hierzu sind in aufbereiteter Form im Intranet der Hochschule zu finden. Ein Nachweis über geführte Mitarbeitergespräche geht in die Akten der Personalabteilung ein. Von Seiten der Personalabteilung wird einmal jährlich an das Führen von Mitarbeitergesprächen erinnert.*

*siehe hierzu auch Punkt 5.2.1*

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Maßnahme umgesetzt (sh. Bericht 1)*

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

*kein Eintrag*



*Stand: Maßnahme umgesetzt*

### **5.2.3 Maßnahme:**

Es werden regelmäßig Workshops "Führen von Mitarbeitergesprächen" angeboten, verstärkt in Bereichen mit einer hohen Personalfuktuation.

**Zielgruppe:** Führungskräfte

**Umsetzung bis:** fortlaufend

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

*Der Bedarf an Workshops zum Führen von Mitarbeitergesprächen wird regelmäßig abgefragt, bisher konnte anhand dieser Abfrage kein Bedarf ermittelt werden.*

*Der Bedarf soll allerdings erneut abgerufen werden.*

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

*Am 8. 4. 2014 und am 28.7. 2014 wurden hochschulintern zwei Schulungen „Führen von Mitarbeitergesprächen“ angeboten, an denen insgesamt 16 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen teilgenommen haben.*

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

*In diesem Berichtsjahr ist aufgrund der mangelnden Nachfrage kein Seminar geplant.*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

## **6. HF6: Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung**

**6.1 Ziel:** Es gibt ein strukturiertes Personalentwicklungsprogramm.

**Messkriterium:** PE-Konzept definiert und umgesetzt

**Status:** Ziel nicht erreicht

### **6.1.1 Maßnahme:**

Für wissenschaftliche MitarbeiterInnen wird ein umfassendes PE-Konzept erarbeitet.

**Zielgruppe:** wissenschaftliche MitarbeiterInnen

**Umsetzung bis:** Bericht 2

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

kein Eintrag

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

*Entwicklung analog Punkt 5.1.4.*

*Im Rahmen des Open-Space-Prozesses hat die Arbeitsgruppe Personalentwicklung im Abschlussbericht auf die besondere Situation von befristet Beschäftigten verwiesen und besondere Qualifizierungsmaßnahmen für diese Gruppe von Hochschulmitarbeitern vorgeschlagen. Da die hohe Zahl der befristeten Arbeitsverträge im Wissenschaftszeitgesetz und der spezifischen Struktur der Hochschulfinanzierung begründet liegt, ist die Situation hochschulintern nicht grundsätzlich zu ändern.*

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

*Es wurde ein Vorschlag für eine zentral betreute, hochschulweite Personalentwicklung*

ausgearbeitet, das von den Fakultäten in der vorgeschlagenen Form nicht akzeptiert wurde. Die Personalentwicklung in den Fakultäten soll dezentral erfolgen.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz wird im Herbst novelliert. Welche Änderungen sich dadurch für die Hochschulen ergeben, lassen sich aktuell noch nicht absehen.

Bis zum Ende des Jahres 2015 verabschiedet die Hochschule eine „Selbstverpflichtung zur Befristung von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich“. Es ist noch unklar, wie diese konkret aussehen wird.

**Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt**

#### 6.1.2 Maßnahme:

Für nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen wird ein strukturiertes PE-Konzept entwickelt.

**Zielgruppe:** MitarbeiterInnen der Administration

**Umsetzung bis:** Bericht 3

##### Umsetzungsschritte Bericht 1:

kein Eintrag

##### Umsetzungsschritte Bericht 2:

Entwicklung analog Punkt 5.1.4.

##### Umsetzungsschritte Bericht 3:

Auch im dritten Berichtszeitraum haben sich in diesem Bereich keine Änderungen ergeben.

Sh. Punkt 5.1.4. und 6.1.1.

**Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt**

#### 6.2 Ziel: Neue MitarbeiterInnen an der Hochschule werden bei der Orientierung unterstützt.

**Messkriterium:** Veranstaltungen durchgeführt

**Status:** Ziel teilweise erreicht

**Kommentar:** Veranstaltungen werden durchgeführt, alle relevanten Infos sind im Intranet unter A-Z dokumentiert.

Arbeit einer Open Space-Gruppe an einem Konzept zur Erleichterung des Einstiegs für neue Mitarbeiter (Verfahrensablauf und Verbesserungen).

#### 6.2.1 Maßnahme:

Für neue Mitarbeiter wird regelmäßig / wenige Wochen nach Aufnahme der Arbeit an der Hochschule die Möglichkeit zum persönlichen Austausch geschaffen. Diese Treffen sind dazu gedacht, Fragen der neuen MitarbeiterInnen zu beantworten und über Ansprechpartner / aktuelle Themen zu informieren, die in der Anfangsphase durch die Informationsflut möglicherweise "untergegangen" sind. Diese Veranstaltungen können auch als Erfahrungsaustausch zwischen "Neu-Müttern" und "erfahrenen Müttern" im Kontext Arbeitsumfeld genutzt werden.

**Zielgruppe:** Neue MitarbeiterInnen

**Umsetzung bis:** fortlaufend

##### Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im September fanden zwei Informationsveranstaltungen zu den Online-Diensten der Verwaltung an der Hochschule statt. Diese Veranstaltung soll neue wie auch schon länger an der Hochschule

tätige Mitarbeitende bei der Anwendung und Durchführung der entsprechenden Prozesse unterstützen. Gerade für neue Mitarbeitende der Hochschule bietet diese Möglichkeit eine Erleichterung ihres Einstiegs in die Vorgänge der Hochschule. Solcherlei Angebote sollen ausgeweitet werden.

Zudem wird innerhalb einer Open-Space Arbeitsgruppe an einem Konzept gearbeitet, wie Mitarbeitenden der Einstieg in der Hochschule erleichtert werden kann.

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

Neben der Etablierung einer zentralen Personalentwicklung wurde im Open-Space-Prozess auch der Verfahrensablauf bei Neueinstellungen thematisiert. Mit den vorgeschlagenen Verbesserungen soll sich eine Willkommenskultur etablieren, bei der ein positiver Kommunikationsstil im Vordergrund steht und die Führungskräfte unterstützt, ihrer Verantwortung den Mitarbeitenden gegenüber gerecht zu werden. Das von der AG Personalentwicklung erarbeitete Konzept soll im kommenden Jahr umgesetzt und allen Führungskräften zur Verfügung gestellt werden.  
Sh. Abschlussbericht 2.1.1.

Auch im Berichtszeitraum 2014 fanden weitere Informationsveranstaltungen statt. Im Mai 2014 organisierte das Rektorat in Gengenbach und Offenburg Workshops zur Reisekostenabrechnung. Eine Handreichung für neu eingestellte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist in Vorbereitung.

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

Auf die Erstellung einer Handreichung für neu eingestellte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wurde verzichtet, weil sich alle wichtigen Informationen im Intranet unter A-Z befinden, über das Neuestellten von der Personalabteilung informiert werden. Zugleich findet bei der Einstellung am ersten Arbeitstag eine Einführung der Neuestellten durch die Personalabteilung statt.

**Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt**

**6.3 Ziel:** Befristet Beschäftigte können frühzeitig planen.

**Messkriterium:** Rechtzeitige (3 Monate vor Auslaufen des Arbeitsvertrages) Information an befristet beschäftigte Mitarbeiter

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** Zur besseren Planbarkeit für Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen wird eine Erinnerung vier Monate vor Vertragsablauf in die Wiedervorlage der entsprechenden Vorgesetzten eingearbeitet; Erinnerung durch die Personalabteilung wenn sich der entsprechende Vorgesetzte nicht innerhalb von zwei Wochen meldet.

### 6.3.1 Maßnahme:

Es wird sichergestellt, dass befristet Beschäftigte rechtzeitig vor Auslaufen ihres Vertrages Bescheid über eine mögliche Verlängerung bzw. Auslaufen des Vertrages bekommen. Dazu informiert die Personalabteilung die entsprechenden Führungskräfte vier Monate vor Vertragsende und stellt sicher, dass die betroffenen MitarbeiterInnen innerhalb von vier Wochen eine klare Aussage bezüglich der Fortführung ihres Vertrages erhalten.

**Zielgruppe:** *Befristet Beschäftigte*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

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

*2013 konnten 50 befristete Stellen aus Qualitätssicherungsmitteln und aus Infrastrukturstellen in unbefristete Stellen umgewandelt werden.*

*Zur besseren Planbarkeit für Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen, wird eine Erinnerung vier Monate vor Vertragsablauf in die Wiedervorlage der entsprechenden Vorgesetzten eingearbeitet, um fristgerecht Maßnahmen (beispielsweise zur Vertragsverlängerung) einleiten zu können. Von Seiten der Personalabteilung wird zudem nochmals an den Vorgang erinnert, sobald sich der entsprechende Vorgesetzte nicht innerhalb von zwei Wochen zu dem Vorgang mit der Personalabteilung in Verbindung setzt.*

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

*Sh. Ausführungen unter 6.1.1.*

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

*Auch im dritten Berichtszeitraum haben sich in diesem Bereich keine Änderungen ergeben.*

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

## 7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen und Studienfinanzierung

**7.1 Ziel:** Spielräume bei der Verwendung von Prämien/Zulagen werden genutzt. Bedarf zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes wird ermittelt.

**Messkriterium:** *Maßnahmen umgesetzt*

**Status:** *Ziel erreicht*

**Kommentar:** *Die Bedarfsermittlung wie auch die Umsetzung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat. Regelmäßig wird an den verschiedensten Punkte kleinere Anschaffungen getätigt, die das Arbeitsumfeld angenehmer machen.*

**7.1.1 Maßnahme:**

In einem adäquaten Turnus werden Vorschläge der Beschäftigten zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes abgefragt. Nach einem Beschluss der Beschäftigten wird von einer Zahlung von Prämien/Zulagen abgesehen, die dadurch eingesparten Gelder werden laut des Beschlusses für Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes eingesetzt.

Nach der Bedarfsabfrage, werden Vorschläge geprüft und nach positiver Prüfung umgesetzt.

**Zielgruppe:** Alle Beschäftigte

**Umsetzung bis:** fortlaufend

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

*Die Bedarfsermittlung, wie auch die Umsetzung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat. Jüngst wurden folgende Anschaffungen bzw. Investitionen getätigt um zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes an der Hochschule beizutragen:*

- jeweils eine Kaffeemaschine für einen Aufenthaltsraum am Campus Offenburg und am neuen Bildungscampus in Gengenbach
- Bankensemble hinter dem C-Gebäude des Campus Offenburg
- Renovierung und Verschönerung des Lichthofs am A-Gebäude am Campus Offenburg
- Dienstreisen zu Fortbildungen werden unterstützt, generell wird damit zudem der Fortbildungswille gefördert
- zudem wird ein Sozialraum im A-Gebäude des Campus Offenburg, der im Jahr 2014 entstehen wird, gefördert

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

*Nach dem Umzug der Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik in das neue E-Gebäude entspannt sich die Raumsituation auf dem Campus Offenburg: Es wurden zum Wintersemester 2014/15 weitere Sozial- und Besprechungsräume geschaffen, so zum Beispiel ein neuer Besprechungsraum im Gebäude A sowie im Gebäude D. Der Personalrat erhält einen gesonderten Besprechungsraum im Gebäude E.*

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

kein Eintrag

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

## 8. HF8: Service für Familien

**8.1 Ziel:** Die Unterstützung bei der Kinderbetreuung erfolgt bedarfsgerecht.

**Messkriterium:** Angebote sind "nah am Bedarf"

**Status:** Ziel erreicht

**Kommentar:** Die Bedarfe an hochschulnaher Kinderbetreuung werden kontinuierlich ermittelt. Die Kooperation mit dem Stadtteilzentrum Uffhofen besteht fort und auch die KITA Sommersprosse bietet weiterhin ihr Ferienprogramm an. In Gengenbach wurde über die Gleichstellungsbeauftragte ermittelt, dass es keinen Bedarf an einem gesonderten Kooperationsangebot gibt. Ein Familienzimmer gibt es inzwischen auch in Gengenbach. Eine (erneute) Bewerbung der Möglichkeit an beiden Standorten ist erfolgt.

### 8.1.1 Maßnahme:

Die Nachfrage nach Kinderbetreuung wird kontinuierlich beobachtet. Falls sich der Bedarf verändert, werden neue Möglichkeiten ausgelotet/umgesetzt, wenn eine Umsetzung wirtschaftlich machbar ist.

**Zielgruppe:** Beschäftigte und Studierende mit Kinderbetreuungsbedarf

**Umsetzung bis:** fortlaufend

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

Der Bedarf der Kinderbetreuung wird an der Hochschule Offenburg kontinuierlich beobachtet. Am Campus Gengenbach wird die Möglichkeit einer hochschulnahen Kinderbetreuung immer wieder angefragt, daher soll das Thema weiter beobachtet und mögliche Kooperationen mit ortsansässigen Kitas geprüft werden, um diese auf den Weg zu bringen.

#### Umsetzungsschritte Bericht 2:

Der Bedarf wird über die Organisatorinnen der Kita Sommersprosse fortlaufend ermittelt.

#### Umsetzungsschritte Bericht 3:

Es gibt keine Änderungen in diesem Berichtsjahr.

**Stand:** Maßnahme umgesetzt

### 8.1.2 Maßnahme:

Die Kooperation mit dem Stadtteilzentrum Uffhofen wird weiter gepflegt, damit im Bedarfsfall Betreuungsangebote für Kinder zur Verfügung stehen.

**Zielgruppe:** Beschäftigte mit Kinderbetreuungsbedarf

**Umsetzung bis:** fortlaufend

#### Umsetzungsschritte Bericht 1:

Einige Mitarbeiter nutzen das Angebot der Kita im Stadtteilzentrum Uffhofen. Zudem nutzen zwei Studierende der Hochschule die Betreuungsmöglichkeit.

#### Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Kita im Stadtteilzentrum Uffhofen wird weiterhin von einigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Studierenden genutzt.

#### Umsetzungsschritte Bericht 3:

Die Kooperation besteht weiterhin, wird jedoch für außerhalb Offenburgs Wohnende finanziell

nicht mehr gefördert. Das Angebot ist aber bekannt, die Nachfrage allerdings sehr gering.

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

### **8.1.3 Maßnahme:**

Es wird geprüft, ob am Standort Gengenbach eine Kooperation mit einem campusnahen Kindergarten vereinbart werden kann. Bei positiver Prüfung erfolgt die Umsetzung und Kommunikation der Möglichkeiten.

**Zielgruppe:** Beschäftigte mit Kinderbetreuungsbedarf

**Umsetzung bis:** Bericht 2

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

kein Eintrag

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

Es hat sich herausgestellt, dass es keinen Handlungsbedarf am Hochschulstandort Gengenbach gibt. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte hat in einem Rundmail alle Beschäftigten und Studierenden in Gengenbach aufgefordert, ihren Bedarf an Kindergartenplätzen zu melden. (Mail vom 9.1. 2014) Sie konnte dadurch feststellen, dass Studierende mit dem bestehenden Angebot gut zurechtkommen und keine gesonderten Kooperationsvereinbarungen notwendig sind.

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

kein Eintrag

*Stand: Maßnahme gestrichen*

### **8.1.4 Maßnahme:**

Das Ferienangebot der "KiTa Sommersprosse" wird beibehalten. Ein Ausbau wird geprüft, sollte der Bedarf steigen und die räumlichen/finanziellen Rahmenbedingungen einen Ausbau erlauben.

**Zielgruppe:** Beschäftigte mit Ferien-Betreuungsbedarf

**Umsetzung bis:** fortlaufend

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

Die Kita Sommersprosse kann in Ferienzeiten bis zu 25 Kinder täglich betreuen. Die Kinder können tageweise angemeldet werden, um den Eltern mehr Flexibilität zu bieten. Die Anzahl der Plätze ist momentan ausreichend, da nicht alle angemeldeten Kinder an jedem Tag anwesend sind. Allerdings wird ein größerer Raum für die Kita benötigt, da es auch bei einer Anwesenheit von 20 Kindern fast unmöglich ist, verschiedene Aktivitäten anzubieten. Dies ist allerdings notwendig, vor allem aufgrund des großen Altersspektrums. Daher wird die Bereitstellung eines größeren Raumes für die Durchführung der Kita Sommersprosse in den Fokus der diesbezüglichen Unternehmungen rücken.

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

Seit den Sommerferien 2014 findet die Kita Sommersprosse in einem größeren Raum statt, so dass für das breite Altersspektrum verschiedene Aktivitäten angeboten werden können und 25 Kinder und Betreuer/-innen ausreichend Platz finden. Das Angebot kann nicht weiter ausgeweitet werden, da bei einer Ausweitung auf über sechs Wochen im Jahr bauliche Maßnahmen (z.B. Kindertoiletten) erforderlich wären.

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

Keine Änderung seit dem letzten Berichtszeitraum; die KiTa Sommersprosse wird weiterhin sehr gerne in Anspruch genommen und wird auch von Personen ohne Betreuungsbedarf positiv

wahrgenommen.

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

#### **8.1.5 Maßnahme:**

Am Standort Gengenbach wird ein Familienzimmer eingerichtet. Die Möglichkeit wird entsprechend publik gemacht. Ggf. werden Stimmen der Nutzer des Familienzimmers am Standort Offenburg in die Kommunikation mit einbezogen.

**Zielgruppe:** Studierende mit Kind

**Umsetzung bis:** Bericht 1

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

*Mit dem Neubau am Standort Gengenbach, der im September 2013 bezogen werden konnte, wurde es möglich, ein Mehrzweckzimmer einzurichten, das unter anderem den Mitarbeitenden und Studierenden als Familienzimmer dienen kann.*

*Diese neue Möglichkeit zur Kinderbetreuung ist auf den entsprechenden Seiten des Webauftritts präsent und verbreitet sich insbesondere durch persönliche Gespräche. Zudem herrscht am Standort Gengenbach eine beinahe familiäre Atmosphäre, dies bedingt wiederum einen sehr guten Kontakt zu den (potenziellen) Nutzern. Daher kann auch der Bedarf im Blick behalten werden. Zudem wird ein Artikel im nächsten Campusmagazin zum Wintersemester über das neue Familienzimmer in Gengenbach erscheinen.*

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

*Das Familienzimmer in Gengenbach wurde am 13. Januar 2014 eröffnet. Dort gibt es einen voll eingerichteten Arbeitsplatz, einen Wickeltisch sowie einen Spielbereich für ein bis zwei Kinder. Im Hochschulmagazin Campus erschien in der Ausgabe Sommer 2014 ein Artikel, der auf das neue Angebot hinwies (sh. Artikel Anlage zu Punkt 4.1.1.).*

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

kein Eintrag

*Stand: Maßnahme umgesetzt*

#### **8.1.6 Maßnahme:**

Es erfolgt eine Informationskampagne zum Familienzimmer am Standort Offenburg, um den Bekanntheitsgrad und die Nutzerzahlen zu steigern.

**Zielgruppe:** Studierende mit Kind

**Umsetzung bis:** Bericht 1

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

*Um den Bekanntheitsgrad des Familienzimmers in Offenburg zu steigern, wurde eine eigene Unterseite innerhalb der Webseite Familienfreundliche Hochschule auf der Gleichstellungswebseite der Hochschulwebpräsenz angelegt. Zudem wurde die interne Verlinkung und Stichwortsuche innerhalb der Seiten der Gleichstellung optimiert, um entsprechende Informationen leichter auffindbar zu machen.*

*Gelegenheiten wie beispielsweise themenbezogene Artikel im Hochschulmagazin „Campus“ oder dem Studierendenmagazin „numinos“ (s. hierzu auch Maßnahme 4.5.1) werden ebenfalls wahrgenommen.*

*Besonders wirkungsvoll ist die Bewerbung des Familienzimmers durch persönliche Ansprache. Auch wird die Informationskampagne zum neu entstandene Familienzimmer in Gengenbach mit dem bereits länger bestehenden in Offenburg verknüpft.*



**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

Im Sommer 2014 ist der Artikel über das Familienzimmer Offenburg im Hochschulmagazin Campus erschienen, in dem zugleich auf das neu eingerichtete Familienzimmer in Gengenbach hingewiesen wurden. (sh. Artikel Anlage Punkt 4.1.1.)

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

kein Eintrag

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

**8.2 Ziel:** "Pflege" wird weiter enttabuisiert.

**Messkriterium:** Maßnahmen umgesetzt

**Status:** Ziel teilweise erreicht

**Kommentar:** Das Thema Pflege ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur vereinzelt von Interesse. Der Bedarf an Veranstaltungen und weiteren Informationen wurde über die Personalabteilung ermittelt und dabei festgestellt, dass die flexible Arbeitsorganisation und die alternierende Tele-Arbeit für die Beschäftigten mit Pflegeaufgaben von großer Bedeutung ist und von betroffenen Mitarbeitern in Anspruch genommen wird. Allgemeine Informationen zum Thema Pflege finden sich im Intranet unter A-Z.

**8.2.1 Maßnahme:**

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe FORUM findet eine Sonderveranstaltung zum Thema Pflege an der Hochschule statt. Teil der Veranstaltung ist der Film "Kollateralschaden" von Studierenden der Hochschule, der sich kritisch mit der Situation von Pflegenden auseinandersetzt und eine anschließende Podiumsdiskussion.

**Zielgruppe:** interne und externe Öffentlichkeit

**Umsetzung bis:** Bericht 1

**Umsetzungsschritte Bericht 1:**

Eine Veranstaltung zum Thema Pflege wie angedacht, in Form einer Sonderveranstaltung in der FORUM-Reihe (eine unter einem Dachthema stehende semesterweise stattfindende Veranstaltungsreihe) ist nach sorgfältiger Prüfung wenig erfolgsversprechend. Grundsätzlich besteht an der Hochschule ein Informationsbedarf bezüglich des Themas „Pflege“. Allerdings betrifft dies eine Personengruppe, die eine eigens für Hochschulmitglieder ausgelegte Abendveranstaltung nicht in einem Maße ausfüllen wird, dass der Aufwand der Veranstaltung in einem entsprechenden Verhältnis zum Nutzen stehen wird. Aus diesem Grund wurden Kooperationen mit anderen Einrichtungen und Institutionen ins Auge gefasst und geprüft. Die Hochschule steht in Kontakt mit der AOK Südlicher Oberrhein, die regelmäßig Informationsveranstaltungen zu diesem Thema anbietet. Diese Veranstaltungen werden nun auch an der Hochschule beworben, um Hochschulangehörige auf das Angebot aufmerksam zu machen. Weitere Kooperationsmöglichkeiten werden weiter eruiert und gegebenenfalls ausgebaut.

**Umsetzungsschritte Bericht 2:**

kein Eintrag

**Umsetzungsschritte Bericht 3:**

kein Eintrag

**Stand: Maßnahme gestrichen**

### 8.2.2 Maßnahme:

Das Thema "Pflege" wird auch in der Lehre und im Rahmen von Projektarbeiten aufgegriffen (z.B. im Rahmen der Schlüsselqualifikation "Begegnungen im Hospiz", Studiengang Verfahrenstechnik).

**Zielgruppe:** Studierende

**Umsetzung bis:** fortlaufend

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

*Prinzipiell ist es schwierig, Studierende für Projektarbeiten mit einer konkreten Themenstellung „Pflege“ zu begeistern. Gerade im kreativen Bereich sind es die eigenen Themenkomplexe die sie behandeln möchten.*

*Allerdings wird das Thema Pflege innerhalb der Schlüsselqualifikation „Begegnungen im Hospiz“ aufgegriffen.*

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

*Bestimmte studentische Filmprojekte und auch studentische Abschlussarbeiten hatten im Wintersemester 2013/14 im weiteren Sinne Pflege zum Thema. Der preisgekrönte Dokumentarfilm "F 84,5 – Leben mit Asperger-Syndrom" von Eva-Maria Kühling auf den shorts 14 thematisierte die Problematik autistischer Krankheitsbilder. Im Film kommen vier Kinder und Jugendliche mit Asperger-Syndrom und ihre Eltern zu Wort. Sie erklären die Handikaps, mit denen sie tagtäglich zu kämpfen haben, und machen deutlich, dass Menschen mit Beeinträchtigungen eine besondere Betreuung brauchen, dass aber auch die Gesellschaft und ihre Institutionen inklusiv organisiert sein müssen.*

*In der Fakultät Medien und Informationswesen widmete sich eine Abschlussarbeit dem Thema Pflege in ganz besonderer Art und Weise. Eine Projektgruppe hat ein Leitsystem für die Lebenshilfe Offenburg entwickelt. Mithilfe von Texttafeln, visuellen und zum Teil akustischen Zeichensystemen können Menschen mit eingeschränkten Sinneswahrnehmungen und Behinderungen sich selbstständig in den Gebäuden und Werkstätten orientieren.*

*Diese Form der Sensibilisierung von Studierenden für das Thema Pflege unterstützt aktiv die Gleichstellungsbeauftragte, die zugleich Professorin an der Medien-Fakultät ist. Sie regt in ihren Seminaren beständig an, Abschluss-Arbeiten auch Themen wie „Gleichstellung“ oder „Pflege“ zu widmen.*

#### **Anlage Bericht 2:**

*Anhang: Campus-Artikel Ausgabe 37 | Winter 2014/15 „Barrierefreiheit in der Praxis“ (Seite 58)*

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

*Auch in diesem Berichtsjahr gab es Filmprojekte von Studierenden, die im weitesten Sinn mit dem Thema Pflege zu tun hatten, wie z. B. der Film "Zimmer mit Aussicht", der auf den SHORTS 2015 gezeigt wurde. Die Gleichstellungsbeauftragte Sabine Burg de Sousa Ferreira regt weiterhin Studierendengruppen an, sich mit Themen aus dem Bereich Gleichstellung/Diversity auseinanderzusetzen. So bearbeitete eine Studierendengruppe das Thema Lebensplanung aus studentischer Perspektive und setzte es in einem Trickfilm, in einem Plakat und in einem Flyer um.*

**Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt**

### 8.2.3 Maßnahme:

Im Rahmen der neu zu schaffenden Rubrik "familiengerechte Hochschule" wird z. B. im "Campus" bzw. der Hochschulwebseite auch über das Thema Pflege berichtet. Hier sollen möglichst auch Betroffene zu Wort kommen.

**Zielgruppe:** Studierende und Beschäftigte

**Umsetzung bis:** fortlaufend

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

Die Möglichkeiten ein Praxisbeispiel in der Campusausgabe aufzugreifen werden geprüft.

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

Zum Thema Pflege an der Hochschule sh. ausführlich 1.2.1.

#### **Anlage Bericht 2:**

Campus-Artikel Ausgabe 37 | Winter 2014/15, - „... und zwischendurch ans Krankenbett“ (Seite 49)

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

Im Berichtszeitraum ist kein Artikel im CAMPUS zum Thema Pflege erschienen. Der Platz für den Abdruck von Gleichstellungsthemen ist begrenzt - das Thema kann deshalb nicht in jedem Jahr aufgegriffen werden.

**Stand: Maßnahme umgesetzt**

### 8.2.4 Maßnahme:

Im Career Center werden Veranstaltungen zu "Studium/Karriere/Pflege" für Hochschulangehörige angeboten. Diese Möglichkeit wird entsprechend publik gemacht.

**Zielgruppe:** Studierende und Beschäftigte

**Umsetzung bis:** Bericht 1

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

Erste Kontakte zu interessanten Referenten wurden geknüpft und eine entsprechende Veranstaltung grob konzeptioniert. Allerdings konnte dieses Grobkonzept mit dem Thema Pflege im Rahmen des Career Center-Programms nicht verortet werden.

Neueste Überlegungen greifen die Themen Studium, Karriere und Pflege unter dem Dachthema „Lebenswege“ auf. Ein solches Dachthema ermöglicht das Aufgreifen von unterschiedlichsten Situationen bzw. Lebensumständen die sich im Leben ergeben und entsprechende Themen über Storytelling anzusprechen. Allerdings ist auch hierbei die Verortung der Veranstaltung nicht eindeutig und muss noch eruiert werden.

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

kein Eintrag

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

kein Eintrag

**Stand: Maßnahme gestrichen**