

**audit familiengerechte hochschule**

**Dialogverfahren**

**Handlungsprogramm**

Hochschule: Frankfurt University of Applied Sciences

AuditorIn: Benita von Kettler

## Strategischer Rahmen

Seit der Erstellung des letzten Handlungsprogramms für die Re-Zertifizierung im Rahmen des audit familiengerechte hochschule (2022) haben sich die gesellschaftlichen und politischen Verhältnisse stark gewandelt, was auch großen Einfluss auf die Hochschulpolitik hat. Als wichtigste Ereignisse seien die Folgen der Corona-Pandemie und der Ukrainekrieg (seit Februar 2022) genannt. Der Ukrainekrieg und die neue Sicherheitslage haben u. a. zu massiven finanziellen Belastungen von Bund und Ländern beigetragen, die auch die finanziellen Spielräume im Bereich der Bildungspolitiken einschränken.

Trotz massiver Einsparzwänge erneuert die Hochschule in den aktuellen Zielvereinbarungen mit dem Land Hessen das Bekenntnis zur familiengerechten Hochschule. Die Fortführung der Zertifizierung mit dem audit familiengerechte hochschule ist als Ziel verankert und stützt sich auch auf die bereits im Mai 2025 erarbeiteten Ziele, um zum dritten Mal das Gütesiegel Familienfreundliche Hochschule Land Hessen erlangen. Auch im Sinne des audit familiengerechte hochschule verpflichtet sich die Frankfurt UAS weitere attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten und Lösungen für eine familienfreundliche Personalpolitik zu entwickeln und für Beschäftigte, Studierende und Professor\*innen die Vereinbarkeit von Care-Arbeit mit Beruf, Studium und wissenschaftlicher Karriere weiterhin zu verbessern.

Die hier verfassten Selbstverpflichtungen sind außerdem wortgleich ein Teil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans 2026-2031 zum Thema Vereinbarkeit und werden somit auf unterschiedlicher Ebene strategisch verschränkt.

Im Mittelpunkt stehen dabei zukünftig die Belange von (werdenden) Eltern unter den Studierenden, Beschäftigten und Professor\_innen, wie die Vereinbarkeit von Pflegeverantwortung mit Lehre, Forschung und Verwaltung. Die Frankfurt University unterstützt damit auch die gewünschte Förderung für Studierende mit Care-Aufgaben aus dem Hessischen Hochschulgesetz.

Für die wachsende Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses, die in der „Rush-Hour des Lebens“ Familie mit wissenschaftlicher Karriere vereinbaren müssen wird u.a. ein gezielteres Onboarding angestrebt. Darüber hinaus sollen männliche Beschäftigte ermutigt werden, so dass sie partnerschaftliche Elternzeitregelungen und Pflegezeiten zunehmend in Anspruch nehmen. Diese und die weiteren Ziele sind Grundlage für das vorliegende Handlungsprogramm im Rahmen der Re-Zertifizierung (Z8) durch die berufundfamilie Service GmbH. Die kontinuierliche Arbeit an einer familiengerechten Hochschulkultur wird auch als Teil des Nachhaltigkeitskonzepts der Hochschule gesehen und in den kommenden drei Jahren intensiv fortgesetzt.

Ergebnisse Dialogtag, Teil 1 vom 17.11.2025

Für das folgende Handlungsprogramm wurden beim Dialogtag von einer Gruppe von Expert\*innen nächste Umsetzungsschritte, wichtige Meilensteine und Best Practice-Beispiele erarbeitet. Auch mögliche Hindernisse wurden identifiziert und Verantwortliche benannt. Damit soll die zukünftige Umsetzung des Programms erleichtert werden.

Die Arbeitsergebnisse sind im folgenden Dokument kursiv, eingerückt dokumentiert.

Eine Priorisierung von Zielen am Ende des ersten Dialogtages erfolgte durch die Vergabe von Punkten.

## Handlungsprogramm

### 1) Themenbereich 1 - Führung und Studienkultur / Zielsetzung

Die Frankfurt UAS versteht sich als familienfreundliche Hochschule. Sie ist sich bewusst, dass sie damit die Mitarbeitendenbindung und die Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeberin und als Studienort erhöht sowie die Gesundheit der Hochschulangehörigen stärkt und den erfolgreichen Studienabschluss fördert.

Familienfreundlichkeit wird als strategisches Handlungsfeld und Querschnittsaufgabe der Hochschule verstanden.

Der Begriff „Familienfreundlichkeit“ umfasst in diesem Dokument alle Bereiche der Care-Verantwortung, vor allem also Kindererziehung und Pflege von Angehörigen im Sinne eines erweiterten Familienbegriffs.

### Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- a) Eine „AG Familienfreundliche Hochschule“ wird erneut aktiviert und setzt sich zusammen aus dem zuständigen Präsidiumsmitglied, Dezernat HR, dFGB, Frauenkommission, Familienbüro, Personalrat, den Verantwortlichen für das audit fgh/Gütesiegel, Referent\*innen für das wissenschaftliche Personal und bei Bedarf weiterer Fachexpertise / 2025

*Die AG wird von der zuständigen Vizepräsidentin im Rahmen des Dialogtages am 17.11.2025 erstmals eingesetzt und besteht aus den genannten Funktionsträger\*innen*

- b) Die „AG Familienfreundliche Hochschule“ diskutiert ein- bis zweimal pro Jahr aktuelle Entwicklungen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie mit Studium/Beruf sowie der Umsetzung der Zielvereinbarungen und erarbeitet Empfehlungen / 2025 ff

*Die AG wird von den Zuständigen für das audit familiengerechte hochschule in Absprache mit der zuständigen Vizepräsidentin betreut*

- c) Ein „erweiterter Familienbegriff“ wird in der Hochschule abgestimmt und kommuniziert / 2026

*Die Frauenkommission stimmt auf Basis eines Vorschlags der dezentralen FGB einen erweiterten Familienbegriff ab.*

*Die rechtliche Einschätzung soll mit Hilfe der Expertise aus den Fachbereichen 3 und 4 sowie der Umsetzungspraxis aus anderen Hochschulen vorab geklärt werden.*

*Darauf basierend wird dem Präsidium und dem Personalrat ein Vorschlag zur Prüfung vorgelegt.*

*Das Präsidium entscheidet in welcher Weise der Senat einbezogen werden soll.*

### b) Verantwortliche

- a) VP-FTI
- b) VP-FTI und Audit-Verantwortliche
- c) dFGB/FGB und Frauenkommission, Audit-Verantwortliche, Hochschulleitung + Personalrat

## 2) Themenbereich 1 - Führung und Studienkultur / Zielsetzung

Ein Onboarding-Prozess für neue Mitarbeitende und neu berufene Professor\*innen, der Vereinbarkeitsinteressen berücksichtigt, ist eingeführt und wird regelmäßig an sich ändernde Bedürfnisse der Organisation angepasst sowie evaluiert.

### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Es werden Unterlagen dazu erstellt und vom Dezernat Personal (HR) bereitgestellt (z. B. Flyer und PPT, Seiten im Intranet) / 2027

Der bereits eingeführte Welcome-Tag wird fortgesetzt /2026 ff

Die neu gestaltete Welcome-Seite steht zur Verfügung / 2026 ff

Informationsveranstaltungen zu ausgewählten Themen werden angeboten /2026 ff

*Nächste Schritte:*

*Aktuell wird an PPT gearbeitet.*

*Koordinierte Zusammenfassung der Onboarding-Aktivitäten, so ist zwischen dem technischen, fachlichen und sozialen Onboarding zu unterscheiden.*

*Auch soll zwischen verschiedenen Zielgruppen differenziert und das Onboardingkonzept entsprechend angepasst werden.*

*Beim sozialen Onboarding sind besonders die Führungskräfte in der Verantwortung, dieser Anspruch an sie wird aktiv formuliert.*

*Die Kommunikation zum Welcome-Day steht an. Wie viele Personen sind es?*

### b) Verantwortliche

FAKT (für Professor\*innen und WiMis) und Fachbereiche (4 On-Boardingstellen aus Programm ProFm), HR und Personalentwicklung

### 3) Themenbereich 1 - Führung und Studienkultur / Zielsetzung

Führungskräfte sind sich ihrer Fürsorgepflicht bewusst. In Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben berücksichtigen sie auch Vereinbarkeitsthemen

#### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Alle Führungskräfte der Hochschule unterstützen durch eine Selbstverpflichtung eine familiengerechte Führungskultur / 2026

In Austauschformaten wird ein Überblick zu den familienfreundlichen Angeboten der Hochschule gegeben / 2026

*Grundsätzlich ist es eine Aufgabe der Hochschule den Begriff „Führungskräfte“ (FK) zu definieren, insbesondere auch im Bezug auf die Gruppe der Lehrenden. Vorschlag: Alle Personen mit Personalverantwortung sind FK. Das gilt auch für alle Professor\*innen.*

*Das geplante FK-Forum am 19./20.01.2026 könnte die Möglichkeit bieten, eine Selbstverpflichtung der FK einzuholen, z.B. im Rahmen einer Überarbeitung der FK-Leitlinien.*

*Hindernis: Die FK aus den Fachbereichen sind dabei nicht umfänglich einbezogen.*

*Weiterhin ist für die Hochschule ein Konzept von Führung zu entwickeln, das auch die Erwartungen an Führung definiert. Ein differenziertes Weiterbildungskonzept für Führungskräfte ist zu erstellen, das zwischen Pflichtveranstaltungen und Angeboten zur persönlichen Weiterbildung unterscheidet. Das Thema Management von Vereinbarkeit gehört zu den Pflichtthemen.*

*Die relevanten Vereinbarkeitsthemen für FK in der zentralen Verwaltung aber auch in den Fachbereichen werden durch die dFGB/FGB in Form eines „Kodex“ oder Leitfadens zusammengestellt und mit der Hochschulleitung abgestimmt. Was müssen Prüfungsausschüsse und Führungskräfte hinsichtlich Vereinbarkeit wissen?*

*Umsetzung in den Fachbereichen: Die finalisierte Definition wird zunächst in der Dekanatsrunde mit allen Fachbereichen (Fb) abgestimmt und dann an die Führungskräfte und die Prüfungsausschüsse auf Fb-Ebene kommuniziert.*

#### b) Verantwortliche

Präsidium, HR und Personalentwicklung

#### 4) Themenbereich 2 - Arbeitszeit und Arbeitsort / Zielsetzung

Vereinbarkeitsinteressen werden berücksichtigt und Verlässlichkeit ist gesichert

##### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Die Fachbereiche prüfen, wie eine Planung von Lehr- und Prüfungszeiten für Lehrende mit Care-Verantwortung familiengerecht erfolgen kann (z.B. durch frühzeitige Planung) / 2026

Für alle Fachbereiche, Dezernate und Stabsstellen stehen Besprechungsräume zur Verfügung, die eine hybride Teilnahme an Besprechungen aus dem Homeoffice ermöglichen / 2026

*Technik in den Bereichen prüfen, Voraussetzungen müssen vorhanden sein. Best Practice ist z. B. Mehrzweckraum ChD.*

*Schulungen für die Nutzung hybrider Formate anbieten (Moderation, Spielregeln und Datenschutz für die Sitzungen).*

*Die Vorgaben von Lehrenden mit Care-Aufgaben werden bei der Lehrplanung stärker berücksichtigt und evtl. priorisiert, z. B. hinsichtlich Einschränkungen bei den Unterrichtszeiten.*

*Teilzeit-Professuren aufgrund Care-Verpflichtungen werden erleichtert.*

*Auf die Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduktion für Professuren wird hingewiesen.*

##### b) Verantwortliche

Fachbereiche sind für die Umsetzung zuständig

## 5) Themenbereich 2 - Arbeitszeit und Arbeitsort / Zielsetzung

Sitzungen und andere verpflichtende Veranstaltungen werden möglichst familienfreundlich gestaltet

### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Sitzungen der Gremien sollen nach Möglichkeit innerhalb der üblichen Kita-Öffnungszeiten (also bis 16:30 Uhr) stattfinden bzw. lange im Voraus terminlich bekannt sein. Die Möglichkeit zur (hybriden) Online-Teilnahme wird bei späten Sitzungen (nach 16:30 Uhr) bei Bedarf eingerichtet / 2026

*Wichtige verpflichtende Regelung, die umgesetzt werden soll !!*

*Die verbindliche Umsetzung legt das Präsidium mit der Dekane-Runde der Fachbereiche fest.*

Es wird geprüft, ob der jetzige Sitzungsnachmittag zumindest für ein Semester auf den Vormittag verlegt werden kann, um Hochschulangehörigen mit Care-Verpflichtungen die Teilnahme und Partizipation zu erleichtern und dieses Modell zu erproben / 2027

### b) Verantwortliche

Präsidium und Dekane-Runde

## 6) Themenbereich 2 - Arbeitszeit und Arbeitsort / Zielsetzung

In den Dezernaten, Stabsstellen und Fachbereichen wird gegenseitige Unterstützungs- und Vereinbarkeitskultur gelebt

### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Maßnahmen zum Teamaustausch werden in den neuen Organisationsstrukturen angeboten / 2026

Es werden Maßnahmen entwickelt, die einen teamorientierten Interessensausgleich fördern und so ein gegenseitiges Geben und Nehmen im Sinne der Vereinbarkeitskultur fördern / 2026

Die Führungskräfte ermöglichen bei Interessenskonflikten aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen wegen Care-Verpflichtungen Interessenausgleiche – auf Wunsch gemeinsam mit FGB, dFGB, oder HR / 2026

### b) Verantwortliche

### 7) Themenbereich 3 - Studien- und Prüfungsorganisation / Zielsetzung

Studierende der Frankfurt UAS mit Familienverantwortung werden aktiv unterstützt

#### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- Die Lehrenden, insbesondere die Prüfungsausschüsse, werden für das Thema Vereinbarkeit von Studium mit Care-Aufgaben sensibilisiert / 2026 ff
- Der auf Basis des MuSchG und des HessHG mögliche Nachteilsausgleich in Mutterschutz-, Eltern- und Stillzeit und zur besseren Vereinbarkeit von Studium mit Familie wird in der ABPO verankert und durch einen entsprechenden Leitfaden bekannt gemacht / 2027
- Die Mitnahme von Kindern in Lehrveranstaltungen ist im Ausnahmefall zu ermöglichen. Dies muss so geregelt sein, dass die Kinder nicht gefährdet werden und die Qualität der Veranstaltung nicht wesentlich beeinträchtigt wird. Dazu sollen im Vorfeld Absprachen mit den Dozent\*innen getroffen werden / 2025 ff
- Es wird geprüft, ob Studierende mit (nachgewiesenen) Care-Verpflichtungen auf Antrag und mit Genehmigung des Prüfungsausschusses statt einer Gruppenarbeit auch eine Einzelarbeit als Prüfungsleistung anfertigen können / 2027
- In der Studierendenbefragung wird das Thema Vereinbarkeit von Studium mit Care-Verantwortung erneut berücksichtigt / 2027

*Dieses Thema konnte im Rahmen des Dialogtages nicht bearbeitet werden.*

#### b) Verantwortliche

**8) Themenbereich 3 - Studien- und Prüfungsorganisation / Zielsetzung**

Die Fachbereiche und andere Einheiten der Hochschule treffen Regelungen, um während der hessischen Schulferien Hochschulangehörigen mit schulpflichtigen Kindern ausreichend gemeinsame Ferienzeiten zu ermöglichen (möglichst drei bis vier Wochen im Sommer und je eine Woche im Frühjahr und Herbst)

Es wird geprüft, wie und ab wann die Prüfungs- und Vorlesungszeiten so geplant werden können, dass gemeinsame Ferienzeiten im Sinne des oben angeführten Umfangs ermöglicht werden / 2025

Die Studiendekan\*innen beraten zusammen mit dem zuständigen Präsidiumsmitglied Best Practice-Regelungen und prüfen deren Umsetzung / 2027

*Best Practice-Vorschläge (variabel an die Bedarfe der Fachbereiche anpassbar)*

- Prüfungszeiten werden frühzeitig kommuniziert für bessere Planbarkeit
- Familienfreundliche Module (z. B. in Fb 4 liegen diese Prüfungstermine außerhalb der Ferien) werden gekennzeichnet
- Prüfungsform kann angepasst werden (z. B. semesterbegleitend)
- Aufsicht kann delegiert werden, auch an Nicht-Hauptamtlich Prüfende, WiMis, Mitarbeitende.
- Absprachen für Vertretungen in Kleingruppen/Fachgruppen
- Hybride/OnlineSitzungen/Vorlesungen in den Ferien (z. B. Hessenwoche/Herbstferien)

**b) Verantwortliche**

Statement durch VP-SL gegenüber den Fachbereichen. Fällt in den Regelungsbereich der Fachbereiche, daher keine Senatsbeteiligung notwendig.

Einbindung der jeweiligen Prüfungsausschüsse (+Studiengangsleitungen)

## 9) Themenbereich 4 - Information, Kommunikation und Beratung / Zielsetzung

Studierende und Beschäftigte sind umfassend und über verschiedene (auch virtuelle) Kommunikationskanäle zur Vereinbarkeit von Familie mit Studium/Beruf informiert

### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Proaktive Information durch Dezernat Kommunikation + Marketing in Absprache mit den dafür zuständigen Einheiten (z. B. Stabsstelle ChD und Dezernat HR) / 2026

Informationen über die Angebote zur Familienfreundlichkeit der Hochschule werden weiterhin in die Erstsemestereinführung und in weitere Informationsformate für Studierende integriert / 2025

*To Do:*

*Planung einer Kommunikations"strategie" u. a. mit den Aspekten:*

*Personelle Ressourcen,*

*Bestimmung der Kanäle und Zielgruppen*

*Intervalle, Häufigkeit, Regelmäßigkeit – evtl. feste Rubrik im Newsletter der Hochschule*

*Welche Kanäle: Homepage, Newsletter, Social Media*

*Unterscheidung Intern/Extern*

*Es reichen Infos und Stichworte um bei Kom eine Meldung, einen Artikel etc. anzustoßen.*

*Nicht notwendig sind fertige Texte! Es geht vorrangig um die Koordination des Inputs innerhalb eines Bereiches. Daher ist feste Ansprechpartner\*in aus dem Bereich wichtig.*

*Für die vorliegende Auditierung wäre dies das audit-Team.*

### b) Verantwortliche

MarKom, ChD, Audit-Verantwortliche

#### 10) Themenbereich 4 - Information, Kommunikation und Beratung / Zielsetzung

Proaktive Informations- und Beratungsangebote zur Entlastung von Hochschulangehörigen mit Care-Aufgaben sind etabliert

##### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- a) Ein transparentes Verfahren für die Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit (auch) für Professorinnen wird dokumentiert /

*Hier könnten die dezentralen FGB und zentralen FGB gemeinsam mit HR ein Konzept entwickeln*

- b) Die Finanzierung und jährliche Organisation von Workshops für pflegende Mitarbeitende werden in Kooperation zwischen Gesundheitsmanagement und Familienbüro sicher gestellt /  
*Zusicherung der Finanzierung muss für die Planung gewährleistet sein*

- c) Beratungen zu Renten bzw. Pension werden durch die Personalentwicklung angeboten. Dabei liegt der Fokus auch auf dem Ausgleich von Ansprüchen aufgrund von Teilzeitarbeit bzw. Inanspruchnahme von Elternzeit oder weiterer Care-Aufgaben / 2026.

- d) Wiedereinstiegskonzept für Beschäftigte nach Elternzeit wird fertig gestellt und eingeführt / 2026

*Hier hapert es nur an der Finalisierung und Umsetzung. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan sieht eine Erweiterung des Konzepts um Wiedereinstieg nach Auszeit auch aufgrund Care-Aufgaben wegen Pflege (vgl. Ziel 13)*

- e) Übersicht über gesetzliche Regelungen zu Pflegezeit und Familienpflegezeit wird fertiggestellt. Digitale Beantragung der gesetzlich garantierten Möglichkeiten wird umgesetzt / 2025

*In einigen Bereichen gibt es schon intensive Vorarbeit und weitgehend fertige Vorlagen, z. B. beim Wiedereinstiegskonzept, bei der Übersicht über die gesetzlichen Regelungen zu Pflegezeit und Familienpflegezeit. Hier hapert es an der Finalisierung und Umsetzung.*

*Eine feste Ansprechperson aus HR oder PE, die regelmäßig an den monatlichen Audit-Sitzungen teilnimmt (1 Stunde pro Monat) wäre hilfreich.*

##### b) Verantwortliche

HR, dFGB, FGB, Personalentwicklung

#### 10) Themenbereich 4 - Information, Kommunikation und Beratung / Zielsetzung

Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden erhält Unterstützung bei der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Care-Verantwortung

#### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

##### Zu Ziel 3

- a) Das Onboarding wird auf die besonderen Bedürfnisse dieser Gruppe angepasst, eine schriftliche Unterlage ermöglicht die umfassende Information auch bei kurzen Arbeitsverträgen / 2027  
*Siehe auch Ziel 2)*
- b) Mentoring- und Vernetzungsangebote für wissenschaftliche Mitarbeitende, die auch die Vereinbarkeitsthematik berücksichtigen, werden angeboten / 2026
- c)  
*Wird durch die Referentinnen für das wissenschaftliche Personal in Fb 1,2 und 3 geleistet*
- d) Es wird darauf hingewirkt, dass bei Forschungsanträgen möglichst auch zusätzliche Mittel für die Inanspruchnahme von Vertragsverlängerungen bei Schwangerschaft und Elternzeit eingeplant und beantragt werden. Es wird geprüft, wie ein Fonds zur Finanzierung von Übergangslösungen nach Schwangerschaft oder Elternzeit eingerichtet und finanziell ausgestattet werden kann / 2026
- e) Insbesondere hinsichtlich der Vertragsgestaltung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz werden die einstellenden Führungskräfte, wie auch die wissenschaftlichen Beschäftigten auf die besonderen Regelungen bei Care-Verantwortung hingewiesen / 2025
- f) Grundsätzlich werden Verträge mit Promotions- bzw. Qualifikationsabsicht für einen möglichst langen Zeitraum und nach §2 Abs. 1 WissZeitVG erstellt, so, wie im „Kodex für Gute Arbeit“ 2022 bereits vereinbart / 2025

#### b) Verantwortliche

- a) HR
- b) ChD
- c) FAKT + Forschungspromotor\*innen
- d) HR
- e) FAKT, Präsidium, Familienbüro

### 11) Themenbereich 5 – Angebote für Studierende und Beschäftigte / Zielsetzung

Die Frankfurt UAS sichert weiterhin die bestehenden Betreuungsangebote für Kinder, die von allen Statusgruppen der Hochschule in Anspruch genommen werden können.

#### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- Das Angebot Campuskids (22 Ganztagsplätze) mit umfänglicher Finanzierung durch die Stadt Frankfurt über einen Trägerverein wird fortgesetzt / 2025
- BeKidz, das flexible Angebot der stundenweisen Betreuung für 5 Kinder gleichzeitig von 8-18 Uhr wird wie bisher mit finanzieller Beteiligung des Studierendenwerkes fortgesetzt / 2025
- Ferienbetreuung in den Überschneidungswochen von Vorlesungs- und Prüfungszeiten mit den hessischen Schulferien werden weiterhin von der Frankfurt UAS finanziert und angeboten / 2025

*Als Argument für die Notwendigkeit der Beibehaltung aller Angebote muss deutlich gemacht werden, dass die Angebote auch zur Sicherung der Lehre notwendig sind.*

*Außerdem auch ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung und Frauenförderung*

*Durch die aktuell zugesagten Mittel aus dem PP2030-Programm ist ein erheblicher Teil der Kosten für Personal und Sachkosten für weitere fünf Jahre sichergestellt und damit auch die Grundfinanzierung der Hochschule entlastet.*

*Die Kosten für die U3-Kita übernimmt größtenteils die Stadt Frankfurt, da es eine betriebsnahe Einrichtung ist und die Hochschule in erster Linie die Räume zur Verfügung stellt.*

*Die BeKidz-Betreuung wird teilweise durch das Studierendenwerk finanziert, hier sollen nochmals Gespräche stattfinden, um auszuloten, ob der Beitrag des Studierendenwerks erhöht werden kann.*

#### b) Verantwortliche

ChD

## 12) Themenbereich 5 – Angebote für Studierende und Beschäftigte / Zielsetzung

Mehr männliche Beschäftigte sind für Vereinbarkeitsthemen sensibilisiert. Sie nutzen häufiger und länger die bestehenden Regelungen wie Elternzeit und Elterntage nach der Geburt und nehmen Pflegezeit in Anspruch

### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Regelung zu Elterntagen nach der Geburt werden Führungskräften und Mitarbeitenden proaktiv bekannt gemacht / 2025

*Informationen auf Confluence hinterlegen, Führungskräfte schulen*

Informations- und Vernetzungsangebote zu Vereinbarkeitsthemen werden gezielt an männliche Beschäftigte adressiert / 2026

*Väterworkshops verstetigen, regelmäßige Artikel in Newsletter (siehe Ziel 8)*

*Regelmäßige Infoveranstaltungen zum Thema Elternzeit/Elterngeld, z. B. als Online-Workshop  
Budget für solche Info-Veranstaltungen und Workshops einplanen*

Väter werden für die Inanspruchnahme von partnerschaftlichen Elternzeit-Regelungen ermutigt / 2025

*Informationen auf Confluence hinterlegen,*

*Führungskräfte zu diesem Thema schulen, Role Models unter den männlichen Führungskräften einbinden*

*Sicherstellen, dass es trotz der Einsparungen vollständige Vertretung für Elternzeit gibt*

Es gibt jährliche genderbezogene statistische Auswertungen über die Inanspruchnahme und Dauer von Elternzeit, Elterntagen, Pflegezeit, Familienpflegezeit der Hochschulbeschäftigten / 2026

In den Beschäftigtenbefragungen werden genderbezogene Zahlen zu den Anteilen von Hochschulangehörigen mit Care-Aufgaben, möglichst getrennt nach Statusgruppen, erhoben / 2026

### b) Verantwortliche

PE, HR, Audit-Verantwortliche, Familienbüro, ChD

**13) Themenbereich 6 – Weitere Ziele mit Vereinbarkeitsaspekten aus dem Frauenförder- und Gleichsetzungsplan 2026-2032/ Zielsetzung**

**Ziel 1:**

Die Hochschule verfügt über ein Wiedereinstiegs- und Kontakthalteprogramm nach Mutterschaft, Elternzeit oder Carearbeit/Pflege und wendet es an.

**a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung**

Das bereits im Entwurf vorliegende Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm für Care-Verantwortliche wird fertiggestellt und eingeführt, um Mitarbeitenden einen möglichst fließenden und reibungslosen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

*Das in Ziel 10 bereits angesprochene Wiedereinstiegskonzept wird um den Aspekt von Carearbeit aufgrund Pflege erweitert und angewendet.*

**b) Verantwortliche**

**14) Themenbereich 6 – Weitere Ziele mit Vereinbarkeitsaspekten aus dem Frauenförder- und Gleichsetzungsplan 2026-2032 / Zielsetzung**

Die Bedingungen des flexiblen zeit- und ortsungebundenen Arbeitens und des Desksharings sind für alle Beschäftigten geschlechter-, behinderten- und caregerecht gestaltet.

**a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung**

- Die Führungskräfte werden für das Thema sensibilisiert: In die Fortbildungen und Besprechungen der Führungskräfte wird das Thema „Chancengerechte Führung in hybriden Teams“ regelhaft aufgenommen (s.a. 6.4.9).
- Es wird angestrebt, dass für alle Beschäftigten (auch Professor\*innen), die nicht im Homeoffice arbeiten wollen oder können, ausreichend und angemessen ausgestattete Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.
- Die individuellen Bedarfe der Mitarbeitenden mit Careaufgaben oder mit Beeinträchtigung werden nach Möglichkeit berücksichtigt und priorisiert.
- Sitzungen und Besprechungen finden regelhaft hybrid statt, um niemanden auszuschließen. Eine angemessene technische Ausstattung dafür ist gewährleistet.
- Die Mitarbeitenden werden regelmäßig zu ihren Erfahrungen und Bedürfnissen befragt (regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen), ihre Perspektiven und Bedarfe werden berücksichtigt.
- Eine Arbeitsgruppe der Frauenkommission beschäftigt sich mit dem Thema, wie die Arbeitsbedingungen für Professor\*innen und Wissenschaftler\*innen insbesondere mit Care-Aufgaben verbessert werden können und erarbeitet Vorschläge.

*FK-Schulung, damit Führungskräfte die genannten Aspekte bei den Raumkonzepten berücksichtigen*

**b) Verantwortliche**

Präsidium und Dekan\*innen

Hiermit erkläre ich mich mit dem im Rahmen des Dialogverfahrens erarbeiteten Handlungsprogramm einverstanden.

Prof. Dr. Kai-Oliver Schocke

Name

Unterschrift

Präsident

Funktion

Frankfurt am Main

Ort

26.11.2025

Datum