

Leitbild gender- und familiengerechte Einrichtung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Promotion bedeutet für Mitglieder und Angehörige des Promotionskollegs NRW (PK NRW) die Möglichkeit, sich einerseits um die Familie und alle da-runter zu fassenden Care-Aufgaben zu kümmern und andererseits das Fortkommen in Beruf oder Wissenschaftskarriere zu verfolgen. Vor dem Hintergrund ungleicher Karrierechancen von Frauen und Männern in der Wissenschaft sowie der vielfältigen Anforderungen durch die heterogenen familiären Voraussetzungen und Lebensphasen, fördert das PK NRW in seiner Arbeitgeberfunktion und als Einrichtung zur Förderung von Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Familie und Promotion und stellt die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen sicher.

Das PK NRW ist sich seiner besonderen Vorbildfunktion als Institution im Wissenschaftssystem bewusst und hat sich daher zum Ziel gesetzt, die geschlechtergerechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Promotion für ihre Beschäftigten, Mitglieder und Angehörige kontinuierlich zu verbessern. Dieses Leitbild ist Ausdruck des gleichstellungspolitischen Anspruchs und Handelns in Verwaltung, Selbstverwaltung und akademischer Nachwuchsförderung des Promotionskollegs NRW und soll die Richtung für eine systematische Fortentwicklung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen vorgeben. Die Vereinbarkeit umfasst dabei das gesamte Spektrum von Kinderbetreuung bis zur Versorgung unterstützungs- und pflegebedürftiger Angehöriger und ist nicht auf ein traditionelles Familienbild beschränkt.

Die Maßnahmen dieses Leitbilds adressieren ausdrücklich alle Geschlechter.

1 Vereinbarkeitsfördernde Arbeitszeit- und Arbeitsstrukturmodelle

Den Angestellten der Geschäftsstelle wird im Rahmen geltender Vereinbarungen und betrieblicher Notwendigkeiten die Einteilung der eigenen Arbeitszeit und die Wahl des Arbeitsorts überlassen. Dies umfasst auch Teilzeitarbeit. Beschäftigte in Teilzeitarbeitsmodellen haben gleichberechtigten Zugang zu Fortbildungs- und beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Kontakthalte- und Wiedereinstiegskonzepte bei familien- oder krankheitsbedingten Freistellungsphasen ermöglichen eine problemlose Integration in die Arbeitsumgebung.

2 Familiengerechte Gremien- und Sitzungszeiten

Gremien- und Sitzungszeiten sind so gestaltet, dass auch Personen mit Familien- oder Pflegeverantwortung eine gleichberechtigte Teilhabe in Gremien der akademischen Selbstverwaltung möglich ist. Besprechungen und Sitzungen finden innerhalb der Kernarbeitszeiten und Kernbetreuungszeiten von Einrichtungen der Kinderbetreuung oder Tagespflege statt. Wird davon ausnahmsweise aufgrund betrieblicher Notwendigkeit abgewichen, ist eine möglichst frühzeitige Kommunikation erforderlich.

3 Strukturelle Verankerung von Angeboten zu Vereinbarkeit

Für alle Mitglieder und Angehörigen des Promotionskollegs erfolgt die transparente Darstellung von Unterstützungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit sowie eine Bereitstellung von Unterstützungen nach einem transparenten Auswahlverfahren. Entsprechende Mittel sind im Budget vorgesehen.

Vereinbarkeitsthemen finden Eingang in bestehende Informations- und Beratungsangebote für Professor*innen und Promovierende sowie in die Angebote des überfachlichen Qualifizierungsprogramms. Für die Angestellten der Geschäftsstelle werden insbesondere die vorhandenen Angebote der Hochschule Bochum aus den Bereichen Personalentwicklung, Familiengerechte Hochschule und Gleichstellung regelmäßig kommuniziert.

Den Promovierenden wird in akuten Bedarfsfällen (z.B. Laborarbeit bei Schwangerschaft) niedrigschwellig Beratung und Unterstützung angeboten.

Das PK NRW wirkt auf eine familien- und vereinbarkeitsförderliche Zusammenarbeit von Professor*innen und Promovierenden hin. Insbesondere die Mentor*innen im Betreuungsteam werden auf ihre diesbezügliche Verantwortung hingewiesen.

Bei der Vergabe von Promotionsstellen aus dem Förderprogramm des PK NRW oder anderen durch das PK NRW vergebenen Förderungen finden Verpflichtungen oder Einschränkungen aufgrund von Vereinbarkeit besondere Berücksichtigung und bilden ein eigenes Auswahlkriterium.

4 Etablierung einer gender- und familiengerechten Kultur und Kommunikation

Als neue und in seiner Form einzigartige Einrichtung zur Förderung von Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen strebt das Promotionskolleg NRW an, eine gender- und familiengerechte Organisationskultur zu etablieren, die eine Vereinbarung von Familie und Beruf sowie Familie und Promotion ermöglicht und wertschätzt.

Mittels gezielter Kommunikation und aktiver Anregung von Diskursen zu Themen der Vereinbarkeit von Beruf, Promotion und Wissenschaftskarriere mit Sorge-, Erziehungs- und Pflegetätigkeiten werden alle Mitglieder und Angehörigen des Promotionskollegs auf die Bedeutung ihrer jeweiligen Aufgabe bzw. Rolle im Hinblick auf die Vereinbarkeit sensibilisiert. Erfahrungen dazu sollen untereinander geteilt werden.

5 Bedarfserhebungen und Weiterentwicklung

Regelmäßig werden Bedarfe zum Thema gender- und familiengerechte Einrichtung erhoben und Maßnahmen entsprechend weiterentwickelt.

Im Rahmen des begleitend stattfindenden Gleichstellungsmonitorings werden der Erfolg der umgesetzten Maßnahmen regelmäßig überprüft und diese bei Bedarf angepasst.

Weiterhin wird bei Bedarf externe Expertise konsultiert sowie ein Austausch, beispielsweise mit den Sprecherinnen der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW) sowie den Gleichstellungsbeauftragten der Trägerhochschulen, gesucht.

Verabschiedet nach Beschluss des Kollegsenats vom 05.05.2025 und Beschluss der Trägerversammlung vom 26.06.2025.

Bochum, 26.06.2025

Der Vorsitzende des Vorstands

gez. Sternberg

(Prof. Dr. Martin Sternberg)