

Familienfreundlichkeit in der Praxis: Ergebnisse aus dem Projekt "Effektiv! - Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen"

Kunadt, Susann; Schelling, Anna; Brodesser, David; Samjeske, Kathrin

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kunadt, S., Schelling, A., Brodesser, D., & Samjeske, K. (2014). *Familienfreundlichkeit in der Praxis: Ergebnisse aus dem Projekt "Effektiv! - Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen"*. (cews.publik, 18). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-389725>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

cews.publik.no18

Familienfreundlichkeit in der Praxis

Ergebnisse aus dem Projekt
„Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit
an deutschen Hochschulen“

Familienfreundlichkeit in der Praxis

Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr
Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“

Susann Kunadt, Anna Schelling, David Brodesser, Kathrin Samjeske

Vorwort

Die Verbesserung der Familienfreundlichkeit stellt an deutschen Hochschulen ein wichtiges Thema dar. Daher ergibt sich die Frage, wie bekannt, wie nützlich und wie wirksam die existierenden Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft beziehungsweise Studium und Familie tatsächlich sind. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ hat die Bandbreite der Angebote und Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit an den Hochschulen erhoben und kategorisiert. Für ausgewählte Beispiele wurde untersucht, wie sie von wissenschaftlichem Personal und Studierenden sowie Schlüsselpersonen auf Leitungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsebene wahrgenommen werden und wie diese deren Wirkungen beurteilen.

In dieser Broschüre hat das Projektteam – Anna Schelling, David Brodesser und Kathrin Samjeske – unter Leitung von Dr. Susann Kunadt alle Projektergebnisse zusammengefasst und aufbereitet. Dies bietet einen analytischen Blick auf verschiedene Stellschrauben, die an deutschen Hochschulen existieren, um die Vereinbarkeit von Wissenschaft beziehungsweise Studium und Familie zu verbessern. Diese Broschüre zeigt Handlungsfelder an Hochschulen auf und untermauert diese mit Ergebnissen aus der wissenschaftlichen Begleitforschung.

Allen denjenigen, die durch die finanzielle Zuwendung, durch die angenehmen Kooperationen oder ihre Bereitschaft, sich an den Umfragen zu beteiligen, die hier vorgestellten Projektergebnisse ermöglicht haben, danken wir an dieser Stelle herzlich. Insbesondere danken wir Prof. Dr. Inken Lind, die das Projekt beantragt und bis September 2012 geleitet hat.

Wir hoffen, mit dieser Broschüre das Wissen an deutschen Hochschulen über aktuelle Aktivitäten schärfen zu können und damit zukünftige Vorhaben sowohl des quantitativen als auch des qualitativen Auf- und Ausbaus familienfreundlicher Angebote und Maßnahmen effektiv zu unterstützen.



Jutta Dalhoff
Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung

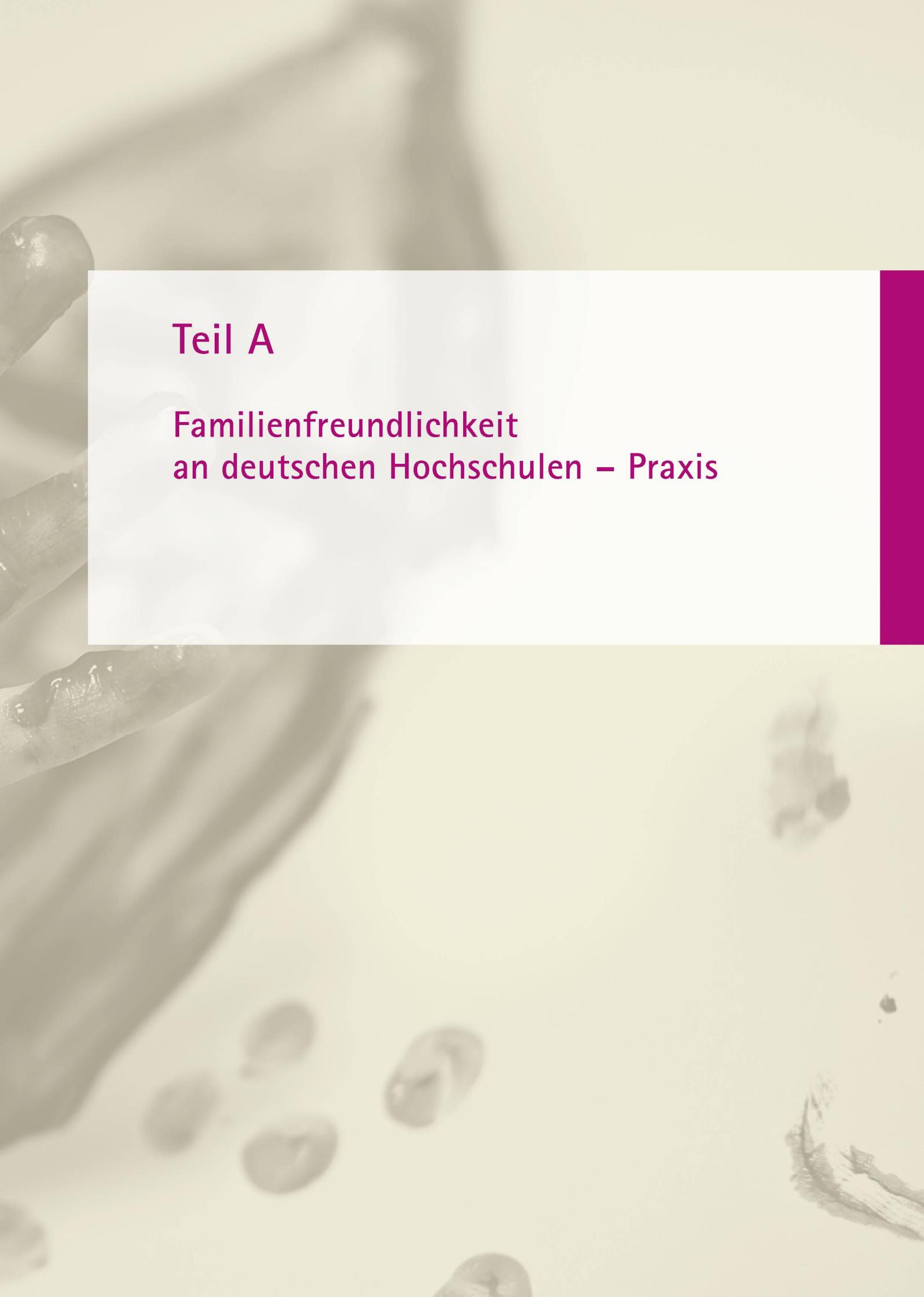
Köln im Mai 2014

Inhaltsverzeichnis

Teil A: Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen – Praxis	6
1 Das Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“	8
2 Kategorisierung von Angeboten für mehr Familienfreundlichkeit: Identifizierung von Handlungsfeldern an Hochschulen	14
2.1 Kategorisierung der Angebote: Aufbau der Datenbank mit Praxisbeispielen	14
2.2 Kategorisierung der Angebote: Beschreibung der zehn Handlungsfelder	16
3 Projektergebnisse und Praxisbeispiele für Hochschulen nach Handlungsfeldern	18
3.1 Erhebung und Analyse	19
3.2 Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	21
3.3 Familienfreundliche Studienbedingungen	23
3.4 Infrastruktur für Familien	25
3.5 Kinderbetreuung	27
3.6 Information und Beratung	30
3.7 Pflege	32
3.8 Finanzielles und Förderung	34
3.9 Organisation und Vernetzung	35
3.10 Personalentwicklung und Führung	37
Teil B: Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen – Forschung	40
4 Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen: Stand der Forschung	42
4.1 Wissenschaft und Familie	42
4.2 Studium und Familie	44
5 Das bestehende Wissen über familienfreundliche Angebote an Hochschulen: Ergebnisse des systematischen Reviews	46
5.1 Merkmale der analysierten Studien	46
5.2 Ergebnisse der analysierten Studien	47
5.3 Zusammenfassung	49
6 Erfahrungen des wissenschaftlichen Personals mit den familienfreundlichen Angeboten der Hochschulen: Ergebnisse der Online-Befragung an den Fallhochschulen	50
6.1 Die Wahrnehmung von Familienfreundlichkeit durch das wissenschaftliche Personal	51
6.2 Die Bekanntheit familienfreundlicher Angebote beim wissenschaftlichen Personal	53
6.3 Die Nutzung familienfreundlicher Angebote durch das wissenschaftliche Personal	55
6.4 Der Bedarf des wissenschaftlichen Personals an familienfreundlichen Angeboten	57
6.5 Die Wirkungen familienfreundlicher Angebote auf das wissenschaftliche Personal	59
6.6 Zusammenfassung	62

7	Erfahrungen der Studierenden mit familienfreundlichen Angeboten der Hochschulen:	
	Ergebnisse der Online-Befragung von Studierenden	64
7.1	Die Wahrnehmung von Familienfreundlichkeit durch Studierende	65
7.2	Die Bekanntheit familienfreundlicher Angebote bei den Studierenden	67
7.3	Die Nutzung familienfreundlicher Angebote durch die Studierenden	68
7.4	Der Bedarf der Studierenden an familienfreundlichen Angeboten	69
7.5	Die Wirkungen familienfreundlicher Angebote auf die Studierenden	72
7.6	Zusammenfassung	73
8	Die Umsetzung von Familienfreundlichkeit an Hochschulen aus Sicht der Schlüsselakteurinnen und -akteure:	
	Ergebnisse der Gruppendiskussionen an den Fallhochschulen	76
8.1	Das Verständnis von Familienfreundlichkeit	76
8.2	Motivation und Zielsetzung der Bemühungen um mehr Familienfreundlichkeit	78
8.3	Barrieren und Probleme bei der Umsetzung von Familienfreundlichkeit	80
8.4	Die Bewertung des bisherigen Prozesses der Umsetzung von Familienfreundlichkeit und seiner Wirkung	83
8.5	Zusammenfassung	86
9	Zusammenfassende Schlussbemerkungen	88
	Literaturverzeichnis	92





Teil A

Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen – Praxis

1 Das Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird zurzeit gesamtgesellschaftlich intensiv diskutiert. Zentrale Themen dieser Diskussion sind ungleiche Karrierechancen von Frauen und Männern, niedrige Geburtenraten sowie der vermehrte Wettbewerb um hoch qualifiziertes Personal.

Auf die damit verbundenen Problemlagen haben in den letzten zehn Jahren zahlreiche Akteurinnen und Akteure reagiert. Die Hochschulrektorenkonferenz, der Wissenschaftsrat, die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz und die Bundesregierung brachten aus Sicht der Wissenschafts- und Hochschulpolitik Forderungen und Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlichem Beruf bzw. Studium ein. Diese zielten insbesondere darauf, die Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen (siehe unten).

Die deutschen Hochschulen haben auf die Forderungen und Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlichem Beruf bzw. Studium reagiert. Das Thema Familienfreundlichkeit ist dort höchst präsent

und vielfältige Verbesserungsmaßnahmen werden nicht nur diskutiert, sondern auch umgesetzt. Vor dem Hintergrund der geschilderten Forderungen nach mehr Familienfreundlichkeit ergibt sich auch die Notwendigkeit zu erforschen, wie erfolgreich und effektiv bereits existierende Maßnahmen und Angebote an den Hochschulen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie wirken. Diese Forschungslücke zu schließen sowie die gewonnenen Erkenntnisse in die Praxis zu transferieren waren die Eckpfeiler des Projekts „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) seit März 2011 mit einer Laufzeit von drei Jahren gefördert wurde. Das Projekt wurde am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS – ein

Empfehlungen und Forderungen aus Wissenschafts- und Hochschulpolitik

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) empfahl den Hochschulen bereits 2003, sich um Vereinbarkeit für Studierende und Mitarbeitende zu bemühen. Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Telearbeitsplätze, Fortbildungsangebote und Schulungen der Führungskompetenz sollten dabei genutzt werden. Die Hochschulen sollten zudem versuchen, in Kooperation mit der öffentlichen Hand für ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen zu sorgen. Die Einrichtung einer Familienservicestelle als Anlauf- und Beratungsstelle wurde ebenfalls empfohlen. In ähnlicher Richtung äußerte sich auch der Wissenschaftsrat (2012) eine Dekade später. In den Bereichen „Planbarkeit von Karrierewegen in der Wissenschaft“ und „Vereinbarkeit“ sollten zudem auch Strukturveränderungen vorgenommen und nicht allein Einzelmaßnahmen durchgeführt werden (Hochschulrektorenkonferenz (HRK) 2012). In diesem Zusammenhang wurden jüngst mehr dauerhaft finanzierte Stellen mit klaren

Entwicklungsperspektiven gefordert (Wissenschaftsrat 2013). Auch im „Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung“ wurde zum einen empfohlen, die Belange studierender Eltern bei der Bildungsplanung und der Bewertung von Hochschulen zu berücksichtigen sowie zum anderen, die Förderung von Teilzeitstudiengängen nach BAföG zu ermöglichen. Zudem könnten Mentoring-Programme Wissenschaftlerinnen mit Kind bei der wissenschaftlichen Karriere unterstützen. Es wurde angeregt, die Wirkung solcher Programme weiter zu untersuchen (Bundesministerium für Familie Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2011). Kernforderungen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) waren im Jahr 2012 schließlich, die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft zu verbessern und die Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen.



Arbeitsbereich von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften durchgeführt. In den folgenden Abschnitten werden die Forschungsfragen und die Strukturen des Projekts vorgestellt.

Ziele und Forschungsfragen

Das Projekt Effektiv untersuchte die an deutschen Hochschulen existierenden Initiativen und Angebote für mehr Familienfreundlichkeit, deren Bandbreite sich in den letzten zehn Jahren stark erhöht hat: Kindertagesstätten, Eltern-Kind-Zimmer, Teilzeit-Studiengänge, familienfreundliche Terminsetzungen oder Beratungsangebote sind einige Beispiele für die vielfältigen Aktivitäten an deutschen Hochschulen. Was jedoch macht eine Hochschule tatsächlich familienfreundlich? Welche Maßnahmen helfen am besten dabei, ein Studium oder den wissenschaftlichen Beruf mit Familie zu vereinbaren? Wie wird Familienfreundlichkeit an den Hochschulen diskutiert und wie werden einzelne Maßnahmen von wissenschaftlichem Personal und Studierenden wahrgenommen? Dies waren die zentralen Forschungsfragen im Projekt Effektiv.

Das im Projekt generierte Wissen wird in Teil A (Praxis) dieser Broschüre in Form von Handlungsfeldern für Hochschulen vorgestellt (siehe Kapitel 3). Diese beinhalten Praxisbeispiele für verschiedene Zielgruppen, die Beschreibung von Aktivitätsschwerpunkten und die Dokumentation der Wahrnehmung und Wirksamkeit von einzelnen Maßnahmen. In Teil B (Forschung, Kapitel 5–8) werden separat die detaillierten Ergebnisse der einzelnen Projekterhebungen dargestellt.

Zentrale Begriffe

Personen mit Kind¹ oder Pflegeverantwortung können alle Hochschulangehörigen sein – Studierende, wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal aller Qualifizierungsstufen. Obwohl die Vereinbarkeit von Familie und

Beruf gerade Frauen zugeschrieben wird, ist das Thema Vereinbarkeit per Definition nicht geschlechterspezifisch. Das Projekt Effektiv hat die Begriffe *Familie*, *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* sowie *Familienfreundlichkeit* wie folgt definiert:

Familie ist überall dort, wo im privaten Umfeld langfristig Verantwortung für andere Menschen übernommen wird.*

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutet die Möglichkeit, sich zugleich Beruf bzw. Ausbildung einerseits und dem Leben in der Familie mit den einhergehenden Fürsorgepflichten andererseits zu widmen.

Familienfreundlichkeit entspricht dem Ziel, durch Strukturen, Angebote und Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Ausbildung und Familie möglichst umfassend zu gewährleisten.

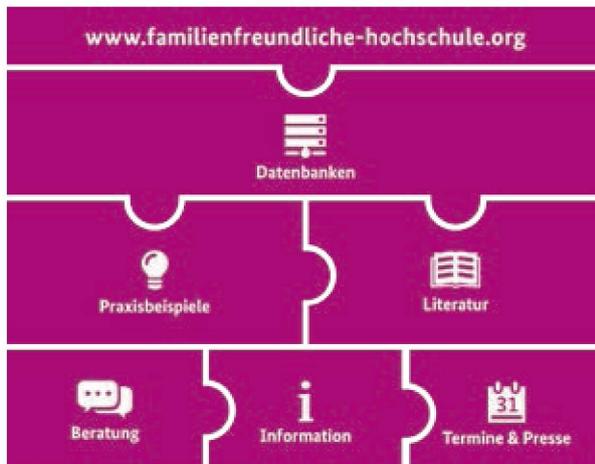
*Nach Maria E. Harde, siehe Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2013

Effektiv!		
Wissens-generierung	Wissens-transfer	Öffentlichkeits-arbeit
<ul style="list-style-type: none"> ■ Systematisches Review ■ Empirische Erhebungen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Online-Portal ■ Beratungsangebot ■ Wissenschaftlicher Dialog 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Homepage ■ Infomaterialien ■ Broschüren ■ Tagungen

Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wird unabhängig von der tatsächlichen Anzahl der Kinder nachfolgend einheitlich die Bezeichnung „mit Kind“ verwendet.

Wissenstransfer im Projekt Effektiv



Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

Der Wissenstransfer war eine zentrale Säule des Projekts. Die Online-Informationsplattform **Familienfreundliche Hochschule – Effektiv-Portal** (www.familienfreundliche-hochschule.org) ist die wesentliche Anlaufstelle zum Thema Familienfreundlichkeit an Hochschulen im deutschsprachigen Internet und richtet sich an Akteurinnen und Akteure aus Hochschulen und Wissenschaftspolitik, die mit der Konzeptionierung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen betraut sind. Aber auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Studierende und Interessierte finden auf dem Portal zahlreiche Informationen zum Themenfeld.

Für das Portal wurde eine **Literaturdatenbank** entwickelt und aufgebaut, welche die Recherche von aktuellen und relevanten Publikationen rund um das Thema Familienfreundlichkeit an Hochschulen ermöglicht.

Außerdem wurde eine **Datenbank mit Praxisbeispielen** erstellt. Hier finden sich Maßnahmen und Angebote zur Förderung der Familienfreundlichkeit an Hochschulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz, die auch hinsichtlich ihrer Wirksamkeit dokumentiert werden. Die für die einzelnen Maßnahmen und Initiativen an jeder Hochschule verantwortlichen Personen können direkt kontaktiert werden. Die Datenbank mit Praxisbeispielen bietet damit eine schnelle und unkomplizierte Möglichkeit der Vernetzung für die Akteurinnen und Akteure, die mit der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen an den Hochschulen betraut sind. In das Portal wurde zudem ein Tool zur aktiven Befüllung der Datenbank integriert, mit dem die Hochschulen selbst ihre Maßnahmen zur Veröf-

fentlichung im Portal melden können (zu Aufbau und Recherchemöglichkeiten der Datenbank siehe Kapitel 2).

Neben den beiden Datenbanken stellt das „Familienfreundliche Hochschule – Effektiv-Portal“ Informationen zum Themenfeld bereit, beispielsweise zu Forschungsprojekten und Bund- und Länderprogrammen, sowie aktuelle Pressebeiträge und Termine. Abschließend ist das kostenlose Online-Beratungsangebot für alle Akteurinnen und Akteure zu nennen, die mit der Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen befasst sind.

Wissensgenerierung

Systematisches Review

Grundlage der Wissensgenerierung war eine an allen deutschen Hochschulen durchgeführte Online-Bestandsaufnahme familienfreundlicher Maßnahmen und der dazu vorliegenden Evaluations- und Wirksamkeitsstudien (siehe dazu Kapitel 2). Diese Bestandsaufnahme wurde genutzt, um die wissenschaftliche Begleitforschung zu Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit vorzubereiten. Zur Ermittlung von Wissen über die Wahrnehmung und die Wirkungen bestehender Maßnahmen starteten wir mit einem systematischen Review. Diese Review beinhaltete eine systematisierte Literaturanalyse von Studien zu familienfreundlichen Maßnahmen an Hochschulen.

Empirische Erhebungen

Anschließend führten wir mehrere quantitative und qualitative empirische Erhebungen zur Wahrnehmung und Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen durch. Insgesamt fanden sechs Online-Befragungen und vier

Untersuchung der Wahrnehmung und Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen		
Bestandsaufnahme	Befragungen	Gruppen diskussionen
<ul style="list-style-type: none"> Maßnahmen und Studien Vollerhebung Alle Hochschulen 	Wissenschaftliches Personal <ul style="list-style-type: none"> Vollerhebung 4 Fallhochschulen 	Schlüsselpersonen <ul style="list-style-type: none"> Leitungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsebene 4 Fallhochschulen
Systematisches Review	Studierende* <ul style="list-style-type: none"> HISBUS Vollerhebung 1 Fallhochschule 	
<ul style="list-style-type: none"> Literaturanalyse zu Studien 	* durchgeführt vom DZHW	

Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

Gruppendiskussionen statt. Im Rahmen dieser Erhebungen wurde eine Auswahl der Maßnahmen genauer untersucht.

Für die Erhebungen wurden vier deutsche Hochschulen exemplarisch als Fallhochschulen ausgewählt. Auswahlkriterien waren, dass die Hochschulen auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit bereits sehr aktiv sein sollten und dass sie möglichst viele Regionen innerhalb Deutschlands und verschiedene Hochschultypen repräsentieren. Bei den vier Fallhochschulen handelt es sich um zwei Volluniversitäten aus Ost- und Süddeutschland, eine technische Volluniversität aus Westdeutschland und eine Fachhochschule aus Norddeutschland: die Friedrich-Schiller-Universität Jena, die Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, die RWTH Aachen und die Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzmin-den/Göttingen. Alle vier Fallhochschulen sind entweder mit dem „audit familiengerechte hochschule“ zertifiziert oder/und sind Mitglied im Best-Practice-Club des Programms „Familie in der Hochschule“.²

Die empirischen Erhebungen begannen im Herbst 2012 mit der **Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals** zur Wahrnehmung und Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen an ihrer Hochschule. An allen vier Fallhochschulen wurden Vollerhebungen am wissenschaftlichen Personal durchgeführt (siehe Kapitel 6).

Parallel begannen entsprechende **Online-Befragungen von Studierenden**. Sie wurden als Unterauftrag vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) umgesetzt. Zum einen fand im Herbst 2012 eine HISBUS-Befragung zum Thema Familienfreundlichkeit statt.³ Zum anderen wurde im Frühjahr 2013 (ebenfalls per Online-Fragebogen) eine Vollerhebung der Studierenden an einer der vier Fallhochschulen, der Universität Jena, durchgeführt, um exemplarisch eine hochschulspezifische Analyse vornehmen zu können (siehe Kapitel 7).

2 Das „audit familiengerechte hochschule“ ist eine Initiative der Herthie-Stiftung: www.beruf-und-familie.de. „Familie in der Hochschule“ ist ein Programm der Robert Bosch Stiftung und des Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer in Zusammenarbeit mit dem CHE Centrum für Hochschulentwicklung: www.familie-in-der-hochschule.de. Die Profile der vier Fallhochschulen hinsichtlich ihrer Familienfreundlichkeit finden sich in der vom Projekt Effektiv erstellten und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2013 herausgegebenen Informationsbroschüre „Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Schritt für Schritt“.

3 HISBUS ist ein vom DZHW online durchgeführtes Open-Access-Panel (www.hisbus.de), das bundesweit repräsentative Ergebnisse für die Gruppe der Studierenden ermöglicht.

In **Gruppendiskussionen** mit den wesentlichen Schlüsselpersonen auf Leitungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsebene an den vier Fallhochschulen erforschten wir außerdem die Motivation und Ziele der Hochschulen für mehr Familienfreundlichkeit, die Umsetzung und Wahrnehmung des Prozesses hin zu mehr Familienfreundlichkeit sowie die Einschätzung seiner Wirkung (siehe Kapitel 8).

Öffentlichkeitsarbeit

Der Forschungsprozess sowie die Etablierung des Online-Portals wurden von einer umfassenden Öffentlichkeitsarbeit begleitet. Auf unserer Internetseite www.familienfreundliche-hochschule.de wurde die Informationsplattform **Familienfreundliche Hochschule – Effektiv-Portal** mit den beiden Datenbanken integriert und beworben.

In den Jahren 2011 und 2013 haben wir zwei bundesweite Fachtagungen in Berlin durchgeführt. Diese dienten dem Ziel der Information und Vernetzung der Zielgruppe von Akteurinnen und Akteuren aus Hochschulen und Wissenschaftspolitik, die mit der Konzeptionierung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen betraut sind. Darüber hinaus nahmen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Studierende und andere Interessierte teil. Auf den Tagungen wurde das Projekt vorgestellt, wissenschaftliche und für die Praxis relevante Fragen diskutiert und das Informationsportal offiziell online geschaltet.

Neben der vorliegenden Ergebnisbroschüre ist im Projekt die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2013 herausgegebene Broschüre „Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Schritt für Schritt“ entstanden.



Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen: Was sich Expertinnen und Experten aus Forschung und Praxis wünschen



Ich wünsche mir, dass Studierende mit Kind selbstverständlich und gleichberechtigt zur Vielfalt aller Studierenden gehören. Sie selbst sind eine höchst vielfältige Gruppe. Um ihnen ein erfolgreiches Studium zu ermöglichen ist es wichtig, das Studium ihrem unterschiedlichen Bedarf an längeren Fristen sowie anderen Lern- und Prüfungsformen individuell anzupassen und Nachteile auch mittels finanzieller Förderung auszugleichen – eine Kinderbetreuung stets vorausgesetzt.

*Dr. Elke Middendorff,
Deutsches Zentrum für
Hochschul- und Wissen-
schaftsforschung DZHW*



Gute Hochschulen pflegen eine Arbeitskultur, in der auch in Spitzenpositionen die Arbeitsansprüche und die Arbeitszeit ein menschliches Maß nicht überschreiten. Die Hochschule ist darum bemüht, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter andere Lebensbereiche mit der Berufsarbeit vereinbaren können. Das Studium ist für Studierende mit unterschiedlichsten Biographien und in verschiedensten Lebenslagen bereichernd und zu bewältigen.

*Prof. Dr. Stephan Höyng,
Professor für Jungen-
und Männerarbeit an der
Katholischen Hochschule
für Sozialwesen Berlin*



Ich wünsche mir, dass mehr Hochschulen die Familienorientierung nicht nur als Erfüllung von Mindestanforderungen verstehen, sondern sie zum Profilvermerkmal machen. Drei Grundbedingungen dafür liegen mir besonders am Herzen: ein breites Verständnis von Familie, die konsequente Umsetzung von Teilzeitstudium und ein familienorientiertes Führungsverständnis akademischer Entscheidungsträger, die verstehen, dass sie mit dem Familienprofil attraktive Lehr- und Forschungsbedingungen bieten.

*Prof. Dr. Frank Ziegele,
Geschäftsführer bei CHE
Centrum für Hochschul-
entwicklung*



Ich wünsche mir, dass Familienfreundlichkeit für Hochschulen nicht Selbstzweck oder Sonderbereich ist, sondern als selbstverständlicher Bestandteil einer umfassenden Qualitätsentwicklung hineinwächst in alle Aspekte von Studium, Lehre und Forschung. Studieren mit Kind soll weder Ausnahme noch Problem sein, sondern einer von vielen erfolgreichen Wegen zu akademischer Bildung.

*Prof. Dr. Christiane Dienel,
Präsidentin der HAWK
Hochschule für angewandte
Wissenschaft und Kunst
Hildesheim – Holzminden –
Göttingen*



Die Förderung und Wertschätzung von Familien ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Hochschulen übernehmen dabei eine besondere Vorbildfunktion und können wirksam zum Wertewandel hin zu mehr Familienbewusstsein beitragen. Ich wünsche mir die konsequente Fortsetzung dieses Kulturwandels in allen Bereichen der Wissenschaft mit verbesserten Arbeits- bzw. Studienbedingungen und beruflichen Perspektiven zugunsten einer hochwertigen Lehre und Forschung.

Heike Bartholomäus, stellv. Gleichstellungsbeauftragte und im Familienservice der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus – Senftenberg



Ich wünsche mir eine verlässliche und bezahlbare Kinderbetreuung für studierende Eltern. Sie haben besonderen Bedarf an flexiblen, die Regelbetreuung ergänzenden Angeboten. Für die Studentenwerke wünsche ich mir eine stärkere öffentliche Förderung zum Ausbau und Betrieb ihrer Kinderbetreuungsangebote, eine aktive Beteiligung der Hochschulen an der Finanzierung und neue Förderer – wie die Wirtschaft.

Prof. Dr. Dieter Timmermann, Präsident des Deutschen Studentenwerks



Ich wünsche mir wissenschaftliche Projektleitungen, die proaktiv mit Drittmittelgebern Konditionen aushandeln, mit denen familienbedingte Ausfallzeiten von jungen Wissenschaftler/innen abgedeckt werden können. Ich wünsche mir Professorinnen und Professoren, die Wissenschaftskarrieren so fördern, dass diese auch für Frauen und Männer mit Careverpflichtungen möglich sind. Ich wünsche mir Lehrende, die Studierenden mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen ein faires Studium bieten, deren Leistungen wertschätzen und sie verständnisvoll unterstützen. Die derzeitige Praxis der Finanzierung für Kinderbetreuungen u. ä. aus Drittmitteln, die für Frauenförderungen vorgesehen sind, heiße ich nicht gut, denn die Versorgung der Kinder geht alle Geschlechter an.

Bettina Schweizer, Referentin für Chancengleichheit und Antidiskriminierung an der Universität Bremen



Am wichtigsten wäre es, folgendes zu ändern: Wir brauchen neue Denkweisen an Hochschulen. Führungskräfte und Lehrkräfte sowie Eltern junger Studierender müssen weg von ihrer Erwartungshaltung einer „Kultur der langen Arbeitsstunden“ hin zu einem Bewusstsein für Qualität statt Quantität. Die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere sollte auf fundierten Informationen basieren, mit mittel- und langfristiger Arbeitsperspektive und verantwortungsvoller Betreuung.

Prof. Heather Hofmeister, Ph.D., Goethe-Universität Frankfurt a.M.

2 Kategorisierung von Angeboten für mehr Familienfreundlichkeit: Identifizierung von Handlungsfeldern an Hochschulen

Auf die Problemlagen bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft oder Studium mit Familie haben Akteurinnen und Akteure aus Wissenschafts- und Hochschulpolitik mit zahlreichen Forderungen und Empfehlungen für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen reagiert (siehe Kapitel 1). In der Praxis kommt den Hochschulen selbst als Akteurinnen auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit eine zentrale Bedeutung zu.

Das Thema Familienfreundlichkeit ist an vielen Hochschulen hoch aktuell und mannigfaltige Maßnahmen werden diskutiert und mehr und mehr umgesetzt. Diese Angebote an den Hochschulen waren das zentrale Untersuchungsfeld im Projekt Effektiv. Systematisiert aufbereitet zeigen sie Stellschrauben auf, an denen sich andere Hochschulen beim Ausbau ihrer familienfreundlichen Angebote und Maßnahmen orientieren und ihr Handeln entsprechend optimieren können.

Um zunächst einen Überblick über die vielfältigen Angebote und Maßnahmen an deutschen Hochschulen zu erhalten, haben wir eine Bestandsaufnahme familienfreundlicher Angebote und der dazu vorliegenden Evaluations- und Wirksamkeitsstudien an allen deutschen Hochschulen online durchgeführt. Befragt wurden im Zeitraum von Dezember 2011 bis Januar 2012 die Familienbüros bzw. die Ansprechpersonen für die Durchführung des „audit familiengerechte hochschule“. Gab es diese nicht, wurden die Gleichstellungsbeauftragten angesprochen. Von allen 303 angeschriebenen Personen beantworteten 149 den Fragebogen vollständig. Die Rücklaufquote lag damit bei knapp 50 Prozent. Die Bestandsaufnahme berücksichtigte alle Maßnahmen mit Bezug zu Elternschaft und Pflege sowie zur Dual-Career-Förderung.

2.1 Kategorisierung der Angebote: Aufbau der Datenbank mit Praxisbeispielen

Diese Bestandsaufnahme lieferte die Grundlage, um Beispiele für Angebote und Maßnahmen aus der Praxis zu kategorisieren und so zentrale Stellschrauben für hochschu-

liche Aktivitäten zu identifizieren. Unterschieden wurden vier große Handlungsebenen, Organisationsentwicklung, Infrastruktur, Finanzen und Beratung, die wiederum in insgesamt zehn Handlungsfelder unterteilt wurden.

Die Handlungsebene **Organisationsentwicklung** wurde in fünf Handlungsfelder differenziert: Erhebung und Analyse, Familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Familienfreundliche Studienbedingungen, Organisation und Vernetzung sowie Personalentwicklung und Führung.

Die Handlungsebene **Infrastruktur** wurde aufgrund einer Dominanz von Kinderbetreuungsangeboten in die Handlungsfelder Kinderbetreuung und (weitere) Infrastruktur für Familien untergliedert.

Die Handlungsebene **Beratung** wurde ebenfalls in zwei Handlungsfelder unterteilt, weil die Beratung zur Pflege von Angehörigen als innovatives und eigenständiges Handlungsfeld identifiziert werden konnte. Somit wurde zwischen den Handlungsfeldern Information und Beratung sowie Pflege unterschieden.

Die Handlungsebene im Bereich **Finanzen** wurde nicht weiter differenziert und ist im Handlungsfeld Finanzielles und Förderung abgebildet.

Auf der Grundlage dieser Kategorisierung von Maßnahmen in die zehn Handlungsfelder wurde im Projektverlauf eine **Datenbank mit Praxisbeispielen** aus Hochschulen aufgebaut. Diese Datenbank bildet zusammen mit der ebenfalls im Projekt geschaffenen Literaturdatenbank zur Recherche aktueller und relevanter Publikationen rund

um das Thema Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen den Kern der Online-Informationsplattform **Familienfreundliche Hochschule – Effektiv-Portal** (www.familienfreundliche-hochschule.org, siehe Kapitel 1). Die Datenbank mit Praxisbeispielen umfasst (mit Stand Mai 2014) aktuell 197 Maßnahmen.

Alle Maßnahmen können in der Datenbank über die zehn Handlungsfelder recherchiert werden. Sowohl für die passgenaue Recherche als auch für die Anzeige von ähnlichen Praxisbeispielen wurde zusätzlich nach Maßnahmenarten differenziert, die spezifische Einzelmaßnahmen auf einer untersten Ebene bündeln. Maßnahmenarten im Handlungsfeld Kinderbetreuung sind beispielsweise Ganztagskinderbetreuung, Kinderferienbetreuung oder flexible Kinderbetreuung. Die bislang gebildeten Maßnahmenarten orientieren sich an den aktuell in der Datenbank enthaltenen Praxisbeispielen. Weitere Maßnahmenarten

sind bei einer künftigen Befüllung der Datenbank denkbar. Da Einzelmaßnahmen und Maßnahmenarten nicht immer eindeutig nur einem Handlungsfeld zuzuordnen sind, wurden in Einzelfällen Mehrfachzuordnungen vorgenommen. Die Anzahl von Praxisbeispielen in den einzelnen Handlungsfeldern und Maßnahmenarten kann als Hinweis auf Aktivitätsschwerpunkte und Lücken familienfreundlicher Maßnahmen an Hochschulen dienen.

In der Datenbank bietet eine Übersichtsgrafik zu Handlungsfeldern und Maßnahmenarten einen schnellen visuellen Zugang (siehe unten). Weitere Suchfunktionen in der Datenbank ergeben sich über die Selektion der Zielgruppe, der Institution, des Landes und eine Freitextsuche. Zur zielgruppenspezifischen Recherche wurden beim Aufbau der Datenbank Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Promovierende sowie Führungskräfte als Zielgruppen der Maßnahmen bestimmt.

Handlungsfelder und Maßnahmenarten im Projekt Effektiv



Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

2.2 Kategorisierung der Angebote: Beschreibung der zehn Handlungsfelder

Die zehn Handlungsfelder der Effektiv-Datenbank werden im Folgenden inhaltlich beschrieben. Konkrete Praxisbeispiele für die Handlungsfelder können in Kapitel 3 nachgelesen werden.

Erhebung und Analyse

Dieses Handlungsfeld fasst Maßnahmen der Datenerhebung und Datenanalyse zusammen, mit denen die Hochschulen konkrete Bedarfe von Hochschulangehörigen an familienfreundlichen Angeboten bestimmen. Einige Erhebungen richten sich an die Nutzenden vorhandener Maßnahmen, um Rückschlüsse auf nötige Verbesserungen der Maßnahmen ziehen zu können. Oft werden dazu **Online-Befragungen** durchgeführt. Letztere stellen die häufigste Maßnahmenart in diesem Handlungsfeld dar.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Das Handlungsfeld „Familienfreundliche Arbeitsbedingungen“ fasst Maßnahmen zusammen, die von den Hochschulen in ihrer Funktion als Arbeitgeber zur Ausgestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten des Personals eingesetzt werden. Zwei spezifische Maßnahmenarten in diesem Handlungsfeld sind Regelungen von alternierender oder flexibler **Telearbeit** und besondere **Arbeitszeitmodelle** wie Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit oder Teilzeitarbeit.

Familienfreundliche Studienbedingungen

Dieses Handlungsfeld orientiert sich an den Bedarfen von Studierenden. Häufige Maßnahmenarten in diesem Feld sind Regelungen seitens der Hochschule für **flexible Studienbedingungen** (wie zum Beispiel Lockerungen bei Prüfungsfristen und -zeiten oder Anwesenheitspflichten) oder für ein **Teilzeitstudium**. Des Weiteren gibt es die Maßnahmenart **Tandems**, bei der Schwangere oder Studierende mit Kind durch Mitstudierende während des Semesters beispielsweise durch Mitschriften oder Nachhilfe unterstützt werden. Hinzu kommen **E-Learning** oder die Förderung des **Auslandsstudiums mit Kind**. Ein **Eltern-Ausweis** kann zum Beispiel die Doppelbelastung von Studierenden mit Kind dokumentieren und so der Sensibilisierung von Lehrenden dienen.

Infrastruktur für Familien

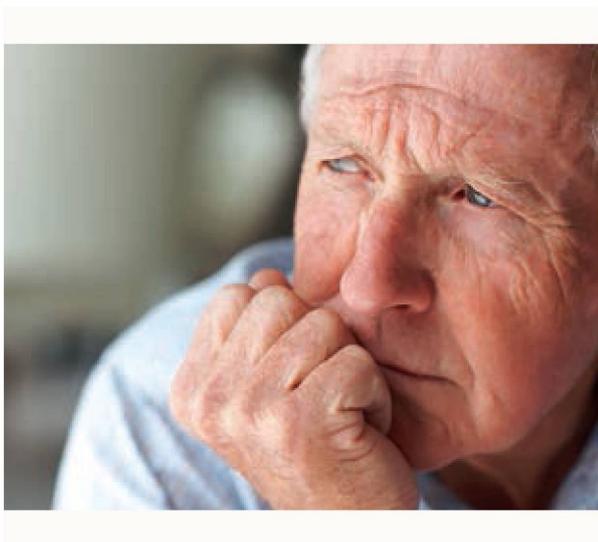
Im Handlungsfeld Infrastruktur für Familien werden die Maßnahmen an Hochschulen gebündelt, die räumliche Angebote für Familien und familienfreundliche Anpassungen der Infrastruktur betreffen. Zu nennen sind hier **Eltern-Kind-Räume**, die unter anderem Arbeitsplätze für Eltern mit Kind, Still- und Wickelräume, Spielecken und Rückzugsmöglichkeiten beinhalten. Die **kinderfreundliche Mensa** mit kostenlosem Essen für Kinder, Kindermobiliar oder einer Spielecke gehört ebenfalls zum Handlungsfeld. Des Weiteren dient die **familienfreundliche Bibliotheksausleihe** der zeitlichen Flexibilität bei der Ausleihe bzw. beinhaltet Sonderregelungen für Eltern an der Hochschule, wie das Ausleihen aus dem Präsenzbestand. Zudem wurden in diesem Handlungsfeld besondere Angebote des **Hochschulsports** für Eltern mit Kind aufgenommen.

Kinderbetreuung

Das Handlungsfeld Kinderbetreuung umfasst Kinderbetreuungsangebote an den Hochschulen für Kinder (verschiedener Altersstufen) von Studierenden und Personal. Bei der **Ganztagskinderbetreuung** spielen hochschuleigene Tagesstätten eine wichtige Rolle. Weitere Angebote sind **Kinderferienbetreuung** und **flexible Kinderbetreuung** im Notfall; zu letzterer wurden auch Babysitting-Börsen oder die Betreuungsmöglichkeit während wichtiger Veranstaltungen gezählt. Sonstige **Kinderbetreuung** wie Belegplätze der Hochschulen in einer externen Einrichtung oder die Errichtung von Groß-Tagespflegestellen gehören ebenfalls zu diesem Handlungsfeld.

Information und Beratung

Dieses Handlungsfeld betrifft die vielfältigen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit zur Familienfreundlichkeit und der individuellen Informationsgespräche für Eltern an der Hochschule. Angefangen bei dem **Eltern-Infopaket** mit den wichtigsten Informationen zu familienfreundlichen Angeboten an der Hochschule über spezielle **Informationsveranstaltungen** und **Online-Portale** bis hin zu **Informationsmaterial** wie Flyern und Broschüren sind die Maßnahmenarten der Hochschulen in diesem Handlungsfeld vielfältig. Hinzu kommen **Beratungsstellen** für Studierende und Personal mit Kind, die auch **Karriereberatung** anbieten. Außerdem ist in diesem Handlungsfeld die Maßnahmenart der **Unterstützung im Alltag** zu nennen, wozu das Angebot gehört, preisgünstige Dienstleistungen für den Haushalt recherchieren zu lassen.



Pflege

Das Handlungsfeld Pflege umfasst als Maßnahmenart primär Beratungsleistungen zu grundsätzlichen Fragen, die im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen auftreten (**Pflege-Beratung**). Über Beratung hinaus konnte die Maßnahmenart der **Pflege-Notfallbetreuung** in Kooperation mit einem externen Anbieter registriert werden, die von Hochschulangehörigen bei Ausfall der Regelbetreuung in Anspruch genommen werden kann.

Finanzielles und Förderung

Dieses Handlungsfeld bezieht sich auf finanzielle und andere direkte Unterstützungsleistungen an Hochschulen, die von Eltern an der Hochschule in Anspruch genommen werden können. Die Maßnahmenart **Nachwuchsförderung/Stipendium** beinhaltet finanzielle Förderung zum Beispiel für die Abschlussphase der Promotion und die Post-Doc-Zeit, außerdem werden Promovierende mit Kind durch einfache hilfswissenschaftliche Tätigkeiten unterstützt. Hinzu kommen **Wiedereinstiegsprogramme** für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach der Familienphase (Anschubfinanzierung von Qualifikationsprojekten) und **Familien-LOM**, eine leistungsorientierte Mittelvergabe an den Hochschulen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs. Weitere finanzielle unterstützende Maßnahmenarten sind **Kinderbetreuungszuschüsse** und **Fundraising**, als Finanzierungsquelle für familienorientierte Studien- und Personalpolitik. **Notfallförderung** als Maßnahmenart setzt an, wenn sich eine Finanzierungslücke für das Qualifizierungsprojekt auftut.

Organisation und Vernetzung

Die **Institutionalisierung** der Familienfreundlichkeit in Form von Familienservicestellen ist hier zentral. Zum Handlungsfeld gehören auch Maßnahmenarten wie lokale **Kooperationen** der Hochschulen mit Kommune oder Stadt bei der Umsetzung familienfreundlicher Angebote. Hinzu kommt die Unterstützung bei der Etablierung von **Elternnetzwerken**. Aber auch **Handlungsempfehlungen** der Hochschule, zum Beispiel zum Aufbau von geeigneten internen Kommunikationswegen und Prozessen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit, sind diesem Handlungsfeld zugeordnet.

Personalentwicklung und Führung

In diesem Handlungsfeld werden Maßnahmen der Hochschulen mit Blick auf ihre Beschäftigten und deren Funktionen bzw. Berufsperspektiven gebündelt. Dazu gehört **Führungskräfte sensibilisierung**. Führungskräfte sollen Handlungsoptionen kennen lernen, mit denen sie Vereinbarkeit im Wissenschafts- und Studienalltag erleichtern können. **Karriereberatung** für Studierende und wissenschaftlichen Nachwuchs sowie **Mentoring** zum Thema Vereinbarkeit sind weitere Maßnahmenarten in diesem Handlungsfeld. Zu nennen sind außerdem **Preisvergaben** an Führungspersonen, die sich vorbildlich für Vereinbarkeit eingesetzt haben, sowie **Richtlinien zur längerfristigen Vertragsgestaltung**. Die Schaffung von Karriereperspektiven für das wissenschaftliche Personal wird über **Tenure-Track** umgesetzt. Hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden mit dem **Dual-Career-Service** dabei unterstützt, Doppelkarrierepartnerschaften zu leben.

Die skizzierten zehn Handlungsfelder wurden beim Aufbau der Datenbank mit Praxisbeispielen zur praktikablen Systematisierung der Vielzahl an Maßnahmen entworfen. Auf Grundlage dieser Handlungsfelder wurden auch die im Projekt Effektiv generierten Forschungsergebnisse zusammengefasst. Die Synopse nach Handlungsfeldern beinhaltet Praxisbeispiele für verschiedene Zielgruppen, die Beschreibung von Aktivitätsschwerpunkten und die Dokumentation der Wahrnehmung und Wirksamkeit von einzelnen Maßnahmen (siehe Kapitel 3).

3 Projektergebnisse und Praxisbeispiele für Hochschulen nach Handlungsfeldern

Strukturiert nach Handlungsfeldern sind in diesem Kapitel alle Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ zusammengeführt. Damit werden Handlungsmöglichkeiten für Hochschulen aufgezeigt, um die Vereinbarkeit von Wissenschaft bzw. Studium und Familie zu verbessern.

Wie Familienfreundlichkeit von wissenschaftlichem Personal und Studierenden sowie Schlüsselpersonen auf Leitungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsebene wahrgenommen wird und welche Wirkungen sie für ausgewählte Angebote und Maßnahmen berichten, waren die zentralen Forschungsinteressen des Projekts. Die Wissensgenerierung basierte auf (siehe dazu ausführlich Kapitel 1):

- einer bundesweiten **Bestandsaufnahme** familienfreundlicher Angebote und Maßnahmen an Hochschulen sowie dazu vorliegenden Wirkungsanalysen und Evaluationsstudien,
- einem **systematischen Review**, d.h. einer Literaturanalyse von Wirkungsanalysen und Evaluationsstudien im Themenfeld,
- der **Befragung des wissenschaftlichen Personals** an vier Fallhochschulen,
- der **Befragung von Studierenden**, bundesweit und an einer der Fallhochschulen sowie auf
- **Gruppendiskussionen** mit der Hochschulleitung und den mit der Umsetzung von Familienfreundlichkeit betrauten Personen an den vier Fallhochschulen.

Im Projekt haben wir zudem das „Familienfreundliche Hochschule – Effektiv-Portal“ aufgebaut, eine Online-Informationsplattform, auf der sich Akteurinnen und Akteure rund um das Themenfeld informieren können. Das Effektiv-Portal unter www.familienfreundliche-hochschule.org beinhaltet unter anderem eine Datenbank mit Praxisbeispielen aus den Hochschulen (siehe Kapitel 2).

Das vorliegende Kapitel fasst alle Projektergebnisse zusammen. Es bietet damit einen übergreifenden Blick auf zehn Handlungsfelder von Hochschulen, um die Verein-

barkeit von Wissenschaft beziehungsweise Studium und Familie zu verbessern. Diese Handlungsfelder wurden im Projekt kategorisiert und können vier übergeordneten Handlungsebenen an Hochschulen zugeordnet werden: Organisationsentwicklung, Infrastruktur, Finanzen und Beratung (siehe dazu ausführlich Kapitel 2).

Jedes Handlungsfeld wird zunächst hinsichtlich seiner in der Praxis existierenden Bandbreite an Angeboten und Maßnahmen beschrieben. Im Anschluss werden für ausgewählte Maßnahmen in jedem Handlungsfeld Erkenntnisse zu ihrer Bekanntheit, Nutzung und Wirksamkeit vorgestellt. Dabei wird auch auf die Bedarfe an Angeboten und Maßnahmen in den jeweiligen Handlungsfeldern hingewiesen. Schließlich werden Wissens- und Forschungslücken aufgezeigt, Leerstellen benannt und es wird auf besondere Problemlagen und Ansatzpunkte für Verbesserungen verwiesen. Es werden zudem ausgewählte Praxisbeispiele für jedes Handlungsfeld und für verschiedene Zielgruppen vorgestellt. Dabei handelt es sich um reale, der Effektiv-Datenbank entnommene und an dieser Stelle anonymisierte Praxisbeispiele. Sie können in ungekürzter Form und zusammen mit weiteren Praxisbeispielen in der Datenbank recherchiert werden. Die detaillierten Projektergebnisse des systematischen Reviews, der Befragungen am wissenschaftlichen Personal und an Studierenden sowie der Gruppendiskussionen finden sich in den Folgekapiteln 5 bis 8 dieser Broschüre (Teil B – Forschung).

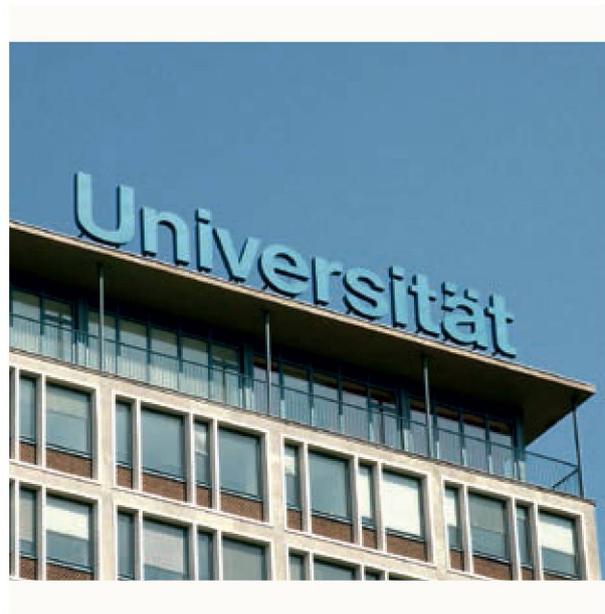
Die generierten Ergebnisse aus externen Studien und unser Wissen über familienfreundliche Angebote und Maßnahmen an Hochschulen können im Folgenden nur dann separat für die Gruppe des wissenschaftlichen Personals ausgewiesen werden, wenn diese Gruppe dort entsprechend gesondert betrachtet wurde. Ansonsten sprechen wir im Folgenden generell vom Personal bzw. den Beschäftigten der Hochschulen.

3.1 Erhebung und Analyse

Um Angebote für Familienfreundlichkeit passgenau zu konzipieren und umzusetzen und ihre Wirkung zu untersuchen, werden an vielen Hochschulen Erhebungs- und Analyseinstrumente eingesetzt. Etwas mehr als die Hälfte der in der Bestandsaufnahme befragten Hochschulen haben Bedarfsanalysen durchgeführt, mit dem Ziel, bestehende Problemlagen und Bedarfe zu identifizieren. Das Wissen über Bedarfe ist daher recht umfassend und dient häufig als Planungsgrundlage für die Implementierung und den Ausbau von familienfreundlichen Angeboten. Ein Großteil der Studien zum Bedarf untersucht dabei entweder allgemein das Thema Familienfreundlichkeit oder konzentriert sich auf eine einzelne Maßnahme – häufig auf das Kinderbetreuungsangebot –, wie die Ergebnisse des systematischen Reviews zeigen. Das Thema Pflege findet in den Erhebungen an den Hochschulen in der Regel kaum Berücksichtigung. Die an die Effektiv-Datenbank gemeldeten Beispiele sind zumeist Befragungen, die die Lebenssituation des Personals beziehungsweise der Studierenden mit Kind (überwiegend Studierende) erfassen und deren Bedarf an familienunterstützenden Angeboten erheben. In der Effektiv-Datenbank finden sich darüber hinaus in diesem Handlungsfeld vereinzelte Beispiele für Analysen sehr spezieller Themen, wie zum Beispiel zu den Möglichkeiten für Fundraising, um familienunterstützende Angebote und Dienstleistungen zu finanzieren. In einem anderen Einzelbeispiel wird eine Analyse mit dem Ziel durchgeführt, zielgruppenorientierte Veranstaltungskonzepte sowie Netzwerkangebote für Hochschulangehörige mit Kind zu überprüfen und zu optimieren.

Zur Untersuchung der Wirkungen von Maßnahmen gibt es lediglich vereinzelte Studien, die umfassende Evaluationen darstellen und detaillierte Wirkungsanalysen einschließen. Diese wurden nicht von Hochschulen selbst durchgeführt. Nur wenige der Studien, die von den Hochschulen selbst durchgeführt wurden, enthalten einzelne Bewertungen oder Evaluationselemente. Weiterhin werden Studien häufiger von Universitäten als von Fachhochschulen durchgeführt. Wie das systematische Review und die Bestandsaufnahme zeigen, liegen Erhebungen zum Bedarf zum großen Teil in Form von Online-Befragungen vor. Weitere angewendete Methoden sind schriftliche Befragungen, qualitative Interviews und Workshops.

In den Gruppendiskussionen wurde deutlich, dass an den Hochschulen generell ein großer Bedarf an verlässlichen Daten und Zahlen besteht, um den eigenen Handlungs-



bedarf besser bestimmen zu können. Einige in diesem Zusammenhang genannte Schwierigkeiten bei der Datengewinnung bestehen darin, dass aufgrund von datenschutzrechtlichen Barrieren beispielsweise Zahlen zu Studierenden mit Kind schwierig zu erfassen sind. Zudem werden viele Maßnahmen, die über Leit- und Handlungslinien umgesetzt werden, nach Ansicht der befragten Akteurinnen und Akteure an den Hochschulen als kaum evaluierbar wahrgenommen. Das umfangreichste (Erfahrungs-)Wissen existiert zu Maßnahmen, die direkt vom Familienbüro oder einer ähnlichen Stelle umgesetzt werden. In einer Gruppendiskussion wurde die Sorge geäußert, mit eigenen Bedarfserhebungen möglicherweise zu große Erwartungshaltungen seitens der Hochschulangehörigen zu wecken.

Die Ergebnisse des systematischen Reviews lassen einige Schwachstellen in den von Hochschulen durchgeführten Bedarfsanalysen erkennen, welche Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Qualität zukünftiger Studien darstellen können. So weisen einzelne Studien methodische Schwächen auf, zudem fehlt es an umfassenden Wirkungsanalysen und Evaluationen. Studien, die das Hochschulpersonal im Fokus haben, differenzieren oft nicht zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal, obwohl sich deren Beschäftigungsbedingungen und somit auch Bedürfnisse in Bezug auf Familienfreundlichkeit teilweise stark unterscheiden. Hinzu kommt, dass kaum zwischen den wissenschaftlichen Statusgruppen (Mittelbau und Professor/innen) unterschieden wird. Ebenso fehlen häufig nach Geschlecht ausgewertete Daten. Insgesamt

werden Eltern häufiger befragt als Kinderlose, Familiengründung steht bei den Erhebungen also weniger im Fokus als aktuelle Elternschaft.

Um Maßnahmen und Angebote bedarfsgerecht anbieten und steuern zu können, sind Erhebungen und Analysen als Planungsgrundlage grundsätzlich sehr empfehlenswert. In Zukunft, so eine Schlussfolgerung aus den Ergebnissen, müssen Hochschulen Wege finden, um mit den genannten Problemen bei der Gewinnung von Daten umzugehen. Da das Wissen über bereits umgesetzte Angebote und Maßnahmen lückenhaft ist, empfiehlt es sich darüber hinaus, vermehrt Wirkungsanalysen und Evaluationen für die Weiterentwicklung bestehender Angebote durchzuführen. Dabei sind je nach Fragestellung quantitative wie qualitative Erhebungsmethoden denkbar sowie deren Kombination. In zukünftigen Studien sollte verstärkt auf eine saubere Methodik, eine bessere Differenzierung zwischen den verschiedenen Zielgruppen (Studierende sowie nichtwissenschaftliches und wissenschaftliches Personal, Mittelbau, Professor/innen) geachtet werden. Auch kinderlose Hochschulangehörige müssen noch stärker in den Blick genommen werden, um mögliche Entscheidungen für eine Familiengründung zu unterstützen. Außerdem sollte in Bedarfsanalysen neben einer Betreuungsverantwortung für Kinder auch Pflegeverantwortung berücksichtigt werden.

Erhebung und Analyse: Ausgewählte Handlungsmöglichkeiten

- Durchführung von Bedarfserhebungen als Planungsgrundlage für Angebote
- Verbesserung der Methodik bei Bedarfserhebungen, z.B. Differenzierung nach Zielgruppen (wissenschaftliches Personal nach Statusgruppen, nichtwissenschaftliches Personal, Studierende)
- Erweiterung des Fokus von Bedarfserhebungen auf die Familiengründungsphase durch die Berücksichtigung von Kinderlosen
- Durchführung zusätzlicher Wirkungsanalysen und Evaluationen für die Weiterentwicklung der Angebote

Praxisbeispiele

Erhebung und Analyse

Regelmäßige Onlinebefragungen

In Abständen von zwei Jahren wird an einer Hochschule eine Studierenden-Befragung zum Thema Studieren mit Kind bzw. mit Pflegeverantwortung durchgeführt. In diesem Rahmen werden sowohl die Studienmöglichkeiten als auch die Unterstützung durch betreuende Professoren und Professorinnen evaluiert. Zudem werden vorhandene Unterstützungsangebote und deren Passgenauigkeit sowie Unterstützungsbedarfe abgefragt. Darüber hinaus findet in ebenso regelmäßigen Abständen eine vergleichbare Mitarbeiter/innen-Befragung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie statt. Ziel dieser Befragungen ist es, das Bewusstsein für soziale Themen an der Hochschule stetig zu schärfen. Des Weiteren soll durch die Befragungen eine konstante Evaluation stattfinden, um die Angebote und Maßnahmen stetig zu verbessern. Verantwortlich für die Durchführung der Befragungen ist das Campusbüro für Familie und Chancengleichheit.

Erhebung und Evaluierung von Daten zu Hochschulangehörigen mit Familienaufgaben

Im Rahmen des Best-Practice-Clubs im Programm „Familie in der Hochschule“ veröffentlichte eine Hochschule eine Übersicht über die aktuelle Praxis der Datenerhebung sowie eine Synopse der rechtlichen Grundlagen zum Datenschutz und Evaluierungsvorlagen (Beispielfragebögen). Ausgehend von einer Bestandsaufnahme der Datenlage an den Hochschulen des Best-Practice-Clubs beschreibt die Übersicht quantitative und qualitative Erhebungsmethoden und konkrete Arbeitsschritte: von der Konzeption der Erhebung und der Erstellung eines Fragebogens bis hin zur Teilnehmendenakquise und Datenauswertung. Die Vor- und Nachteile quantitativer und qualitativer Erhebungsmethoden werden gegenübergestellt und Erfahrungswerte der durchführenden Hochschule eingebunden. Die zur Verfügung gestellten Musterfragebögen sind in angepasster Form für interessierte Hochschulen nutzbar. Die Synopse zum Datenschutz kann als Handlungs

leitfaden genutzt werden. Diese Dokumente sind online zugänglich und in der Effektiv-Datenbank zu finden. Ziel dieser Maßnahme ist es, die Datenerhebung an Hochschulen zu bündeln und aufzuzeigen, welche Daten als Grundlage für die passgenaue Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen verwendet werden können. Mit einer regelmäßigen Wiederholung der Datenerhebungen ist es möglich, Trends (z.B. Studienabbrüche oder Hochschulwechsel aus familiären Gründen) abzuleiten und darauf zu reagieren. Diese Maßnahme wurde betreut vom Büro der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule (Projekt Familiengerechte Hochschule).

3.2 Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Die Angebote der Hochschulen im Handlungsfeld familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind überwiegend auf die zeitliche und örtliche Organisation der Arbeit gerichtet. Diese Angebote richten sich in der Regel an die Beschäftigten der Hochschule, d.h. sowohl an das wissenschaftliche als auch an das nichtwissenschaftliche Personal.

Auf der Ebene der Arbeitszeitgestaltung sind flexible Arbeitszeiten, die von vier Fünfteln der in der Bestandsaufnahme befragten Hochschulen angeboten werden, das am stärksten verbreitete Angebot in diesem Handlungsfeld. Diese Möglichkeit des flexiblen Arbeitens ist jedoch häufig nicht flächendeckend an den jeweiligen Hochschulen vorhanden, da Fakultäten und Institute ihren Umgang mit Arbeitszeiten selbst bestimmen, wie Gespräche mit Akteurinnen und Akteuren an den Hochschulen zeigen. Etwa zwei Drittel der befragten Hochschulen gaben in der Bestandsaufnahme an, Arbeitszeitreduzierungen aus familiären Gründen (z.B. auf Teilzeit) anzubieten; dieses Angebot ist für den Mittelbau weiter verbreitet als für Professorinnen und Professoren. Familienfreundliche Terminsetzungen und Konferenzzeiten werden von weniger als der Hälfte der befragten Hochschulen angeboten und sind damit deutlich weniger verbreitet. Weitere in der Bestandsaufnahme abgefragte Angebote im Bereich flexibler Arbeitszeitgestaltung sind Job-Sharing-Modelle, die an etwa einem Sechstel der in der Bestandsaufnahme befragten Hochschulen vorhanden sind. Arbeitszeitkonten, die in Form von Freizeit ausgeglichen werden können, gibt es an etwa einem Drittel der befragten Hochschulen.

Ein Beispiel in der Effektiv-Datenbank sowie eine Studie im systematischen Review geben Hinweise darauf, dass solche Modelle bisher eher in der Verwaltung als im wissenschaftlichen Bereich angewendet werden.

Als Angebot der individuellen Arbeitsortgestaltung ist die alternierende Telearbeit zu nennen, die an etwas mehr als der Hälfte der in der Bestandsaufnahme befragten Hochschulen angeboten wird. Ihrer flächendeckenden Umsetzung an den Hochschulen sind jedoch Grenzen gesetzt, insbesondere bei Aufgaben, die – wie beispielsweise Laborarbeiten – an einen Ort gebunden sind. Vom wissenschaftlichen Personal wird Telearbeit zudem oft ohne offizielle Regelungen und ohne von der Hochschule ausgestattete Telearbeitsplätze praktiziert. Sehr vereinzelt richten sich Maßnahmen auf familiengerechtes Führungsverhalten oder langfristige(re) Beschäftigungsbedingungen, wie die Effektiv-Datenbank zeigt.

Die Bekanntheit und Nutzung der Angebote individueller Arbeitszeitgestaltung ist sehr unterschiedlich. Wie die Befragung des wissenschaftlichen Personals zeigt, gehören flexible Arbeitszeiten zu den unter den wissenschaftlich Beschäftigten mit Kind am besten bekannten und gleichzeitig auch meistgenutzten Angeboten. Etwa drei Viertel der Beschäftigten mit Kind kennen dieses Angebot und insgesamt zwei Drittel nutzen es. Familienfreundliche Terminsetzungen sind viel weniger bekannt (ein Drittel). Während zwar ein großer Teil derjenigen, die das Angebot kennen, es auch nutzen, ist der Nutzungsgrad bezogen auf das gesamte wissenschaftliche Personal mit Kind relativ gering. Die Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen kennt etwa die Hälfte der wissenschaftlich Beschäftigten der Fallhochschulen, unter den Professorinnen und Professoren ist sie noch deutlich weniger bekannt. Der Nutzungsgrad ist im Mittelbau weit aus geringer als die Bekanntheit; die Professorinnen und Professoren machen kaum Gebrauch davon.

Von allen genannten Maßnahmen zur zeitlichen Entlastung können die wissenschaftlich Beschäftigten deutlich profitieren, wie die Befragung zeigte. Eine detaillierte Analyse zeigt zugleich positive Wirkungen auf verschiedenen Dimensionen im privaten und beruflichen Bereich: So stimmte ein großer Teil der befragten Wissenschaftler/innen der Aussage zu, durch eine Arbeitszeitreduzierung, flexible Arbeitszeiten und familienfreundliche Terminsetzungen mehr Zeit für sich und ihre Familie sowie eine intensivere Beziehung zu ihr zu haben. Zudem gaben viele Befragte einen stressfreieren und planbareren All-

tag sowie mehr Zeit für Erledigungen und eine insgesamt höhere Lebenszufriedenheit an. Auch positive Effekte auf die berufliche Tätigkeit der befragten Wissenschaftler/innen konnten nachgewiesen werden. So berichteten Wissenschaftler/innen, dass sich flexible Arbeitszeiten sowie familienfreundliche Terminsetzungen förderlich auf ihre Produktivität auswirkten. Dieses Ergebnis wurde auch in den Gruppendiskussionen bestätigt – flexible Arbeitszeiten führen nach Einschätzung der Leitungs- und Umsetzungsebene zu mehr Zufriedenheit und zu höherer Produktivität bei den Mitarbeiter/innen.

Nach Befunden der Befragung des wissenschaftlichen Personals besteht ein relativ hoher ungedeckter Bedarf vor allem an flexiblen Arbeitszeiten und familienfreundlichen Terminsetzungen. Diese werden an den Fallhochschulen nicht hochschulweit angeboten. Eine Barriere zur flächendeckenden Umsetzung wird in den Gruppendiskussionen in der Autonomie der Fakultäten beziehungsweise Institute gesehen: Die Hochschule hat hier oft keine Möglichkeiten direkter Einflussnahme und kann nur über Empfehlungen und Leitlinien aktiv werden. Weiterer Bedarf besteht an einer Reduzierung der Arbeitszeit. Teilweise wird diese jedoch trotz bestehenden Bedarfs nicht genutzt, wie Kommentare aus der Befragung des wissenschaftlichen Personals zeigen. Ein häufig genannter Grund dafür ist, dass sich die Arbeitsbelastung mit einer Reduzierung nicht genügend stark verringere. In den Gruppendiskussionen werden weitere Gründe für die Nichtnutzung genannt, wie beispielsweise die hohe Abhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses von den Professor/innen. Die Sorge um eine Weiterbeschäftigung kann dazu führen, dass Wissenschaftler/innen ihre Arbeitszeit nicht reduzieren, obwohl sie familienbedingten Bedarf an einer solchen Reduktion haben. Zudem sind wissenschaftliche Qualifikationsstellen häufig bereits 50-Prozent-Stellen (mit höherer tatsächlicher Arbeitszeit). Viele Kommentare aus der Befragung zeigen auch, dass sich Wissenschaftler/innen alternierende Telearbeit wünschen. Die genannten Problembereiche sollten von Hochschulen bei der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen beachtet werden.

Die Befragung des wissenschaftlichen Personals hat zudem ergeben, dass die überwiegende Mehrheit der Befragten die Schaffung langfristiger beruflicher Perspektiven als eines der wichtigsten Aufgabengebiete für eine familienfreundlichere Hochschule ansieht. Auch in den Gruppendiskussionen wurde darauf hingewiesen. Darüber hinaus wurde sowohl in den Gruppendiskussionen als auch in der Befragung des wissenschaftlichen Personals

ein familienfreundliches Klima als sehr wichtig eingestuft. Eine tragende Rolle kommt dabei den Professorinnen und Professoren zu (siehe ausführlich Kapitel 3.10). Zu einer familienfreundlichen Hochschule gehören demnach auch die Gestaltung von längerfristigen beruflichen Perspektiven und die Schaffung eines familienfreundlichen Gesamtklimas.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen: Ausgewählte Handlungsmöglichkeiten

- Hochschulweite Einführung von Maßnahmen familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung, z.B. flexible Arbeitszeiten, familienfreundliche Terminsetzungen und Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung für alle Beschäftigtengruppen
- Ausbau alternierender Telearbeit
- Schaffung längerfristiger beruflicher Perspektiven für den akademischen Mittelbau, z.B. durch Tenure-Track-Optionen
- Aushandlung von verbindlichen Regelungen mit den Drittmittelgebern für den Fall von Mutterschutz, Elternzeit oder familiär bedingten Auszeiten

Praxisbeispiele

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Alternierende Telearbeit

Eine Hochschule hat flexible Telearbeit in einem Pilotprojekt getestet und aufgrund des Erfolgs unbefristet verlängert. Damit soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Beschäftigten verbessert und auch Effizienz und Motivation gesteigert werden. Alternierende Telearbeit heißt, dass die Mitarbeiter/innen ihre individuelle regelmäßige Arbeitszeit teilweise zu Hause und teilweise in der Dienststelle erbringen. Dafür wird ein Telearbeitsplatz mit einem Online-Zugang zur Hochschule eingerichtet. Alternierende Telearbeit richtet sich zum Beispiel an Beschäftigte mit Erziehungsaufgaben für Kinder oder Betreuungsaufgaben für Angehörige. Zudem müssen bestimmte Kriterien zur persönlichen Eignung sowie

zur Eignung der Tätigkeiten und des Arbeitsplatzes erfüllt sein. Eine Dienstvereinbarung regelt die Rahmenbedingungen. Sowohl im Vorfeld als auch während der Ausübung von alternierender Telearbeit finden begleitende Schulungen und Workshops statt. Von den 30 Telearbeitsplätzen werden derzeit 26 in Anspruch genommen, überwiegend vom nichtwissenschaftlichen Personal. Die Erfahrungen aller Beteiligten sind positiv. Mit der Umsetzung dieser Maßnahme ist der Bereich Personalentwicklung betraut.

Gleitzeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit

Im Bereich Arbeitszeit und Arbeitsorganisation unterstützt eine Hochschule ihre Beschäftigten seit mehreren Jahren mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen. Ziel der Einführung von Gleitzeit und des Ansparkontos ist, neben einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Hochschule, eine Anpassung an die reale Kapazitätsauslastung der Hochschule, die periodisch zwischen vorlesungsfreier Zeit und Vorlesungszeit schwankt, was in unterschiedlichem Maße für die Verwaltung bzw. Zentren einerseits und die Fachbereiche andererseits gilt. Innerhalb der Sachgebiete und Abteilungen wird eigenverantwortlich festgelegt, zu welchen Zeiten und in welchem Umfang Personal anwesend sein muss. Die Zeiterfassung erfolgt elektronisch und wird auf einem Konto monatlich abgerechnet. Zeitguthaben und -schulden im Umfang von +/- 16 Stunden werden auf den Folgemonat übertragen. Stundenguthaben, die darüber hinausgehen, werden automatisch auf ein Ansparkonto gebucht. Es können Guthaben von bis zu zehn Arbeitstagen angespart und in Form von Freizeit wieder ausgeglichen werden. Bislang überwiegt die Teilnahme an der Gleitzeit in der Verwaltung, die Fachbereiche nehmen mehrheitlich nicht teil. Derzeit wird diskutiert, die gesamte Hochschule in die Gleitzeit zu übernehmen. Diese Maßnahme wird umgesetzt vom Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Büro Familiengerechte Hochschule.

3.3 Familienfreundliche Studienbedingungen

An vielen Hochschulen werden spezielle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie angeboten. Diese beziehen sich zum Beispiel auf zeitliche und räumliche Modifikationen der Studienorganisation. Studierende werden darüber hinaus auch bei vielen Maßnahmen weiterer Handlungsfelder mit adressiert.

Die Bandbreite der Maßnahmen in diesem Handlungsfeld ist besonders groß. Rund die Hälfte der im Rahmen der Bestandsaufnahme befragten Hochschulen bietet familienfreundliche Studienzeiten innerhalb von geregelten Kernzeiten an, um zeitliche Flexibilität für Studierende mit Kind auch in Vollzeitstudiengängen zu schaffen. In gleichem Maß existieren Regelungen zur Verlängerung von Fristen für Haus-, Seminar- und Abschlussarbeiten oder Prüfungen. An rund einem Drittel der befragten Hochschulen können Studierende mit Kind ihre Anwesenheitspflicht reduzieren oder Fehlzeiten durch andere Prüfungsleistungen ausgleichen. Ebenfalls an einem Drittel der Hochschulen, die an der Bestandsaufnahme teilgenommen haben, existieren für einzelne Studiengänge Teilzeitstudienordnungen. An einem Fünftel der befragten Hochschulen können Studierende mit Familienpflichten bei der Seminarplatzvergabe bevorzugt werden. Weitere Maßnahmen, die im Rahmen der Befragung der Studierenden erfasst wurden, sind die Verlängerung der Regelstudienzeit, Ausnahmen wegen Krankheit des Kindes und E-Learning-Angebote. In den Selbstmeldungen an die Effektiv-Datenbank wurden darüber hinaus Tandem-Programme erfasst, die Studierende mit und ohne Kind zusammen bringen, sowie Unterstützungsangebote beim Auslandsstudium mit Kind.

Die Bekanntheit der einzelnen Maßnahmen, die im Rahmen der Befragung der Studierenden an der Fallhochschule erhoben wurde, ist bei kinderlosen Studierenden recht unterschiedlich. Das Teilzeitstudium ist zwei Dritteln der Befragten bekannt und somit mit Abstand die bekannteste Maßnahme, obwohl es zum Zeitpunkt der Erhebung nicht an allen Fakultäten der Fallhochschule angeboten wurde. Rund ein Drittel der Befragten gibt an, die Verlängerung der Regelstudienzeit, familienfreundliche Studienzeiten, Ausnahmen wegen Krankheit des Kindes sowie Informations- und Beratungsangebote für Studierende mit Kind zu kennen. Weniger als einem Sechstel der Befragten sind die Bevorzugung bei der Seminarplatzvergabe, die Reduktion der Anwesenheitspflicht und längere Fristen

für Haus-, Seminar- und Abschlussarbeiten bekannt. Nur jede/r zehnte Befragte kennt Angebote im Bereich des E-Learning.

Bei der Befragung der Studierenden wurde ermittelt, dass der Nutzungsgrad der untersuchten Maßnahmen sowohl bundesweit als auch an der Fallhochschule relativ gering ist. Familienfreundliche Studienzeiten werden bundesweit von den Studierenden mit Kind am häufigsten genutzt – ein Fünftel der Befragten gab an, diese Maßnahme bereits genutzt zu haben. Der größte Teil der Maßnahmen wurde von rund einem Zehntel der Befragten genutzt. Dazu zählen Informations- und Beratungsangebote für Studierende mit Kind, längere Fristen für Haus-, Seminar- und Abschlussarbeiten, die Bevorzugung bei der Seminarplatzvergabe, E-Learning-Angebote, die Möglichkeit des Teilzeitstudiums und die Verlängerung der Regelstudienzeit. Weniger als ein Zehntel der Befragten nutzte Ausnahmeregelungen wegen Krankheit des Kindes und die Reduktion der Anwesenheitspflicht bei Veranstaltungen.

Bei der bundesweiten Befragung der Studierenden bewerteten diejenigen, welche die Maßnahmen bereits genutzt hatten, fast alle Maßnahmen als (sehr) hilfreich. Neun von zehn Befragten gaben an, dass die Verlängerung der Regelstudienzeit, das Teilzeitstudium, die Bevorzugung bei der Seminarplatzvergabe, längere Fristen für Haus-, Seminar- und Abschlussarbeiten, familienfreundliche Studienzeiten, Ausnahmen wegen Krankheit des Kindes und E-Learning-Angebote für sie (sehr) hilfreich gewesen seien. Bei der Reduktion der Anwesenheitspflicht gaben dies acht von zehn Befragten an. Eine Ausnahme sind Informations- und Beratungsangebote, diese bewertet nur die Hälfte der befragten Studierende mit Kind als (sehr) hilfreich. Eine mögliche Erklärung für die Abweichung ist, dass diese Maßnahme eher indirekt wirkt, da Beratungs- und Informationsangebote auf andere Maßnahmen verweisen und keine direkten zeitlichen Entlastungen oder ähnliche Effekte bewirken.

Flexible Studienbedingungen und E-Learning-Angebote können die Studienzufriedenheit erhöhen, so das Ergebnis einer Studie, die im systematischen Review untersucht wurde. Eine weitere Studie stellte für ein Tandem-Programm fest, dass dieses einen Kulturwandel hinsichtlich der Familienfreundlichkeit an der Hochschule bewirken könne, indem kinderlose Studierende und Studierende mit Kind sich gegenseitig unterstützen. Dass Maßnahmen für Studierende einen Kulturwandel auch befördern sollen, wurde in den Gruppendiskussionen betont. Hochschulen

hätten darüber hinaus eine gesellschaftliche Vorbildfunktion, weshalb den Studierenden – und damit den Führungskräften von morgen – ein Bewusstsein für Familienfreundlichkeit vermittelt werden müsse. Grundlegend für die erfolgreiche Umsetzung von Familienfreundlichkeit im Hinblick auf Studierende ist aus Sicht der Diskussionsteilnehmenden die Schaffung einer Atmosphäre, in der eine Schwangerschaft als mit dem Studium vereinbar wahrgenommen wird und nicht zu Abbruch von entweder Studium oder Schwangerschaft führt. Eine weitere Studie zeigt, dass Studierenden mit Kind eine solche Atmosphäre oft fehlt. Sie bemängeln, dass Lehrende und Mitstudierende oft kein Verständnis für ihre Situation zeigten.

Die Befragung der Studierenden macht sichtbar, dass zwischen der tatsächlichen Nutzung und dem von den Befragten artikulierten Bedarf ein großer Unterschied besteht. Die Bedarfe sind, unabhängig von der aktuellen Nutzung, hinsichtlich aller Angebote sehr hoch, was sowohl in den Ergebnissen der Befragung der Studierenden als auch im systematischen Review deutlich wird. Von den bundesweit befragten Studierenden mit Kind, die einen (sehr) hohen Bedarf an familienfreundlichen Studienzeiten äußern, nutzt weniger als ein Drittel dieses Angebot der Hochschule. Weitere Angebote, wie das Teilzeitstudium, die Bevorzugung bei der Seminarplatzvergabe, längere Fristen für Haus-, Seminar- und Abschlussarbeiten und E-Learning-Angebote werden nur von jeder beziehungsweise jedem fünften Befragten mit einem (sehr) großen Bedarf genutzt. Nur rund ein Zehntel der Befragten mit (sehr) großem Bedarf nutzte die Verlängerung der Regelstudienzeit, Ausnahmen wegen Krankheit des Kindes, Informations- und Beratungsangebote für Studierende mit Kind und die Reduktion der Anwesenheitspflicht. Diese Angebote stehen nicht an allen Hochschulen zur Verfügung oder sie werden nur in geringem Ausmaß angeboten. Des Weiteren sind die Maßnahmen oft relativ wenig bekannt, so dass neben der Einrichtung beziehungsweise der Ausweitung des Angebots auch eine bessere Bekanntmachung der Maßnahmen eine Handlungsmöglichkeit für Hochschulen darstellt. Weitere Gründe für die große Differenz zwischen hohem Bedarf und relativ geringer Nutzung sind qualitative Merkmale der Angebote. Eine solche Barriere, die der Nutzung von Angeboten entgegenstehen kann, ist beispielsweise, dass Maßnahmen zum Teil nicht auf einfachem Weg in Anspruch genommen werden können, sondern umständlich beantragt werden müssen. Derartige Barrieren sind teilweise hochschulspezifisch, weswegen es im Aufgabenbereich der einzelnen Hochschule liegt, sie zu identifizieren und passgenaue Lösungen zu entwickeln.

Familienfreundliche Studienbedingungen: Ausgewählte Handlungsmöglichkeiten

- Hochschulweite Etablierung familienfreundlicher Studienbedingungen, z.B. Studienzeiten innerhalb von geregelten Kernzeiten, Regelungen zur Verlängerung von Fristen für Haus-, Seminar- und Abschlussarbeiten oder Prüfungen, Teilzeitstudium, Bevorzugung bei der Seminarplatzvergabe, Verlängerung der Regelstudienzeit, Ausnahmeregelungen wegen Krankheit des Kindes, E-Learning-Angebote
- Vereinfachter Zugang zur Nutzung der Maßnahmen
- Verbesserung der Bekanntheit der Maßnahmen für Studierende mittels Öffentlichkeitsarbeit

Praxisbeispiele

Familienfreundliche Studienbedingungen

Tandem – Mentoring-Programm für Studierende mit Familie

Mit einem Mentoringprojekt unterstützt eine Hochschule Studierende mit Familienaufgaben bei der familienfreundlichen Organisation ihres Studiums. Familienverantwortung bedeutet, dass Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige betreut werden. Das Konzept basiert auf einem zweisemestrigen One-to-one-Mentoring, welches als Erfolgsinstrument in der Wissenschaft und Wirtschaft seit Langem etabliert ist und dabei hilft, die Stärken und Entwicklungspotentiale der Mentees im Tandem zu beleuchten und konkrete Hilfestellungen zu bieten. Als Mentee bekommen die Studierenden eine studentische Mentorin bzw. einen studentischen Mentor zur Seite gestellt, die oder der bei der Bewältigung des Studiums helfen soll. Gemeinsam können Veranstaltungen vor- und nachbereitet und dabei gemeinsam Hemmschwellen abgebaut werden. Die Tandems werden vom Koordinationsteam gebildet und studieren idealerweise denselben oder einen verwandten Studiengang. Studierende, die sich als Mentor/innen zur Verfügung stellen, bekommen eine vorbereitende und prozessbegleitende Schulung. Sie werden eingeführt in ihre Rolle und lernen verschiedene Ansätze erfolgreicher

Gesprächsführung und zielführende Kommunikationsstile. Eine Auseinandersetzung mit Themen der Geschlechtergerechtigkeit und Diversität an Hochschulen ist ein weiterer wichtiger Bestandteil des Programms. Für die aktive Teilnahme am Projekt werden Leistungspunkte an die Mentees vergeben und ein aussagekräftiges Zertifikat verliehen.

Studieren in Teilzeit

Eine Hochschule bietet erwerbstätigen, schwangeren und chronisch kranken Studierenden sowie Studierenden mit Kind oder Pflegeverantwortung die Möglichkeit an, Teile des Studiums in Teilzeit zu studieren, soweit die entsprechende Prüfungsordnung des Faches dies erlaubt. Es gibt keine vorgefertigten Teilzeitstudiengänge, die beispielsweise nur vormittags oder nachmittags studiert werden könnten. Teilzeit-Studieren an der Hochschule bedeutet, dass in bestimmten Semestern nur die Hälfte bis maximal 60% der vorgeschriebenen Lehrveranstaltungen besucht werden muss. Es handelt sich also um eine individuelle Streckung bestehender Vollzeitstudiengänge. Das Studieren in Teilzeit begründet keinen Rechtsanspruch auf Bereitstellung eines gesonderten Lehr- und Studienangebots. Teilzeitstudierende müssen ihr Studium eigenständig gestalten, sie werden von Expert/innen der allgemeinen Studienberatung und der jeweiligen Fachberatung bei der Planung unterstützt.

3.4 Infrastruktur für Familien

Viele Hochschulen streben eine Verbesserung der Familienfreundlichkeit durch entsprechende Infrastrukturangebote an. Wie die Bestandsaufnahme zeigt, stellen drei Viertel der untersuchten Hochschulen den Hochschulangehörigen Wickelräume zur Verfügung. Etwas mehr als die Hälfte der befragten Hochschulen bietet Stillräume an. Eltern-Kind-Zimmer existieren an etwas weniger als der Hälfte der befragten Hochschulen. Neben diesen Maßnahmen speziell für Eltern und ihre Kinder werden zusätzlich bestehende Angebote der Hochschulen angepasst und erweitert. Dies gilt insbesondere für die Mensa. Etwas weniger als die Hälfte der in der Bestandsaufnahme befragten Hochschulen statten ihre Mensa mit Kinder-Ecken inklusive kindgerechtem Mobiliar aus und bieten darü-

ber hinaus kostenloses Essen für Kinder an. Kostenloses Mensaeessen richtet sich in der Praxis teilweise nur an Kinder von Studierenden. An einem Drittel der untersuchten Hochschulen werden (oftmals durch die Studierendenwerke) spezielle Wohnmöglichkeiten für Studierende mit Kind bereitgestellt. Ein Fünftel der befragten Hochschulen stellt Spielplätze auf ihrem Gelände zur Verfügung. Einzelne Hochschulen bieten spezielle Hochschulsportangebote für Hochschulangehörige mit Kind an sowie eine familienfreundliche Bibliotheksausleihe. Letztere bezieht sich auf verlängerte Öffnungszeiten sowie auf flexible Ausleihkonditionen für Studierende mit Kind.

Die Befragungen der Studierenden und des wissenschaftlichen Personals belegen, dass Still- und Wickelräume, Eltern-Kind-Zimmer und die kinderfreundliche Mensa unterschiedlich gut bekannt sind. Die kinderfreundliche Mensa ist dabei sowohl den Studierenden als auch dem wissenschaftlichen Personal am besten bekannt. Still- und Wickelräume sind nur einem Sechstel der kinderlosen Studierenden an der Fallhochschule bekannt. Dagegen kennt die Hälfte des befragten wissenschaftlichen Personals dieses Angebot. Bei beiden Gruppen sind Eltern-Kind-Zimmer im Vergleich zur Gesamtheit aller untersuchten Maßnahmen am wenigsten bekannt.

Die Befragungen der Studierenden und des wissenschaftlichen Personals haben zudem gezeigt, dass die untersuchten Maßnahmen verschieden stark genutzt werden. Bei den befragten Studierenden mit Kind an der Fallhochschule ist die kinderfreundliche Mensa die meistgenutzte Maßnahme, beim wissenschaftlichen Personal die am dritthäufigsten genutzte. Still- und Wickelräume werden bundesweit von einem Zehntel der Studierenden mit Kind genutzt, was im Vergleich zur Gesamtheit der untersuchten Maßnahmen über dem Durchschnitt liegt. Auch ein Drittel des wissenschaftlichen Personals nutzt Still- und Wickelräume, was ebenfalls im Vergleich zu allen untersuchten Maßnahmen aller Handlungsfelder im oberen Mittelfeld liegt. Eltern-Kind-Zimmer sind dagegen nicht nur generell die unbekannteste Maßnahme, sondern auch die am wenigsten genutzte. Dies gilt sowohl für die Gruppe der Studierenden als auch für das wissenschaftliche Personal.

Bei der Befragung des wissenschaftlichen Personals gab zwischen einem Drittel und der Hälfte der Nutzenden an, von den Infrastrukturmaßnahmen (sehr) zu profitieren. Im Vergleich zu Maßnahmen anderer Handlungsfelder liegen diese Werte im Mittelfeld. Die wenigen Wissenschaftle-

rinnen und Wissenschaftler, die Eltern-Kind-Zimmer nutzen (konnten), gaben zudem an, hinsichtlich mehrerer Dimensionen auf privater und beruflicher Ebene zu profitieren. Sie führten an, mehr Zeit und einen planbareren Alltag zu haben und generell zufriedener zu sein. Zudem hätten sie durch die Nutzung der Eltern-Kind-Räume mehr Zeit für die Arbeit beziehungsweise die weitere Qualifikation, würden produktiver arbeiten und fühlten sich der Hochschule enger verbunden. Still- und Wickelräume werden von mehr als drei Vierteln der bundesweit befragten Studierenden, die diese Maßnahmen genutzt hatten, als (sehr) hilfreich bewertet. Aus den Gruppendiskussionen wurde erkennbar, dass auch kleinere Infrastrukturangebote in einzelnen Instituten erfolgreich sein können. Die Umsetzung gelinge aber nur dann gut, wenn die Institute die geplante Infrastruktur auf einfachem Weg beantragen könnten und ihnen die entsprechenden Gelder unkompliziert zur Verfügung gestellt würden. Eine Studie, die im Rahmen des systematischen Reviews untersucht wurde, kam zu dem Ergebnis, dass familienfreundliche Infrastruktur einen Kulturwandel in Bezug auf die Familienfreundlichkeit der gesamten Hochschule befördern könne.

Den Ergebnissen zur Bekanntheit und der bisherigen Nutzung sowie zum ungedeckten Bedarf an familienfreundlicher Infrastruktur zufolge ergeben sich unterschiedliche Handlungsspielräume für die Weiterentwicklung der einzelnen Maßnahmen. So ist die kinderfreundliche Mensa bei den Studierenden der Fallhochschule zwar gut bekannt und wird gut genutzt, allerdings ist die dazugehörige Kinder-Ecke mit kinderfreundlichem Mobiliar deutlich bekannter als das Angebot des kostenlosen Essens für Kinder. Dies deutet auf ein Informationsdefizit hinsichtlich des kostenlosen Kinderessens hin. Das wissenschaftliche Personal nennt einen großen ungedeckten Bedarf an dem Angebot der kinderfreundlichen Mensa und bemängelt, dass sich das Angebot des kostenlosen Essens für Kinder an ihrer Hochschule lediglich an Studierende richte. Sowohl Still- und Wickelräume als auch Eltern-Kind-Zimmer werden nur von wenigen Studierenden genutzt, obwohl diese einen hohen Bedarf an den Angeboten äußern. Auch das wissenschaftliche Personal gibt bezüglich beider Maßnahmen einen recht hohen ungedeckten Bedarf an und bemängelt, dass die Räume oft schlecht zu erreichen seien. Diese Angebote sollten deshalb ausgeweitet und hochschulweit zur Verfügung gestellt werden. Oftmals wird auch die Ausstattung der Räume kritisiert. Diese sollten von den Hochschulen geprüft und gegebenenfalls verbessert werden. Schließlich ist aus den Befragungen ersichtlich, dass der Bekanntheitsgrad insbesondere der

Eltern-Kind-Zimmer und der Still- und Wickelräume bei den Zielgruppen durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit gesteigert werden sollte.

Infrastruktur für Familien: Ausgewählte Handlungsmöglichkeiten

- Hochschulweiter Ausbau von Eltern-Kind-Zimmern sowie von Still- und Wickelräumen
- Verbesserung der Ausstattung dieser Räume, z.B. PC-Arbeitsplatz und Kinder-Ecke mit Spielzeug
- Schaffung des Angebots einer kinderfreundlichen Mensa, z.B. Mobiliar für Kinder, kostenloses Kinderessen vor allem für Kinder von Studierenden

Praxisbeispiele

Infrastruktur für Familien

Eltern-Kind-Zimmer

An einer Hochschule steht Studierenden und Beschäftigten mit Kind bei Bedarf (und bei Bediensteten nach Absprache mit den Vorgesetzten) ein Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung. Das Zimmer kann über einen Online-Belegungsplan bei der Familien-Service-Stelle reserviert werden. Ein Arbeitsplatz ist ausgestattet mit einem Notebook mit Internetanschluss (Internetzugang über W-LAN ist auch mit dem eigenen Notebook möglich) und einem Telefon (Nutzung intern und für Notrufe). Für Kinder verschiedener Altersgruppen (Babys, Kleinkinder sowie Kindergarten- und Grundschul Kinder) ist Spielzeug vorhanden. Still-, Wickel- und Ausruhmöglichkeiten sind ebenfalls gegeben. Des Weiteren ist das Zimmer mit einem Kühlschrank, einer Kaffeemaschine und einem Wasserkocher ausgestattet.

Kostenloses Mensa-Essen für Kinder von Studierenden

Ein Studentenwerk bietet in der Mensa einen kostenlosen Kinderteller an. Studierende Eltern geben ihren Studierendenausweis an der Mensa-Kasse als

Pfand ab und erhalten dafür einen Kinderteller und Kinderbesteck. An der Essensausgabe wird anschließend eine Kinderportion des Wunschessens auf dem Kinderteller ausgegeben. Alternativ können die Eltern das Essen selbst aus dem Selbstbedienungsangebot wählen. Im Essensraum steht angepasstes Mobiliar (Kinderhochstühle) zur Verfügung.

3.5 Kinderbetreuung

An vielen deutschen Hochschulen werden in Ergänzung zu kommunalen Angeboten und oftmals in Kooperation mit Studierendenwerken Kinderbetreuungsangebote bereitgestellt. Die Selbstmeldungen der Hochschulen an die Effektiv-Datenbank und die Bestandsaufnahme zeigen verschiedene Formen der Kinderbetreuung auf. Studierendenwerke richten ihre Angebote in der Regel nur an Studierende. Andere externe Kooperationspartner wie Kommunen oder private Anbieter stellen meist Belegplätze für alle Hochschulangehörigen zur Verfügung. Die regelmäßige Betreuung für Kinder unter drei Jahren sowie für Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren wird von über zwei Dritteln der in der Bestandsaufnahme befragten Hochschulen angeboten. Flexible Betreuungsangebote werden von mehr als der Hälfte der befragten Hochschulen zur Verfügung gestellt, beispielsweise für Notfälle, Veranstaltungen oder Dienstreisen. Ein weiteres Angebot einiger Hochschulen ist die Ferienbetreuung für Schulkinder mit vielfältigen Freizeitangeboten. Dieses Angebot wird oftmals in Kooperation mit externen Anbietern durchgeführt. Außerdem bieten einige Hochschulen Vermittlungsangebote an. So stellt zum Beispiel etwa ein Viertel der im Rahmen der Bestandsaufnahme befragten Hochschulen eine Babysitting-Börse zur Verfügung.

Die verschiedenen Formen der Kinderbetreuung sind dem wissenschaftlichen Personal an den Fallhochschulen bekannter als den Studierenden. Regelmäßige Betreuungsangebote sind vor allem dem wissenschaftlichen Personal sehr gut bekannt; ob diese Kinder haben oder nicht, ist dabei wenig relevant. Im Gegensatz dazu sind die regelmäßigen Angebote den Studierenden ohne Kind an der Fallhochschule in Ostdeutschland nur mäßig bekannt. Die flexible Kinderbetreuung ist dagegen bei den Studierenden ohne Kind deutlich besser bekannt als beim kinderlosen wissenschaftlichen Personal. Auch das wissenschaftliche Personal mit Kind kennt flexible Betreuungsangebote besser als die kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Ferienbetreuungsangebote sind knapp der Hälfte des be-

fragten wissenschaftlichen Personals bekannt, Babysitting-Börsen sind sowohl bei den Studierenden als auch beim wissenschaftlichen Personal relativ unbekannt.

Die regelmäßigen Kinderbetreuungsangebote werden im Vergleich zu der Gesamtheit aller untersuchten Maßnahmen sehr stark genutzt. Sowohl bundesweit als auch an der Fallhochschule ist die regelmäßige Kinderbetreuung das von Studierenden mit Kind am zweitstärksten genutzte Angebot. Rund ein Drittel des wissenschaftlichen Personals mit Kind und der bundesweit befragten Studierenden mit Kind nutzen regelmäßige Betreuungsangebote. Flexible Kinderbetreuungsangebote dagegen werden von den bundesweit befragten Studierenden und vom wissenschaftlichen Personal nur in einem geringen Ausmaß genutzt. Ferienbetreuungsangebote werden von knapp einem Achtel des wissenschaftlichen Personals genutzt. Die Babysitting-Börse wird sowohl von den Studierenden als auch vom wissenschaftlichen Personal in nur sehr geringem Ausmaß genutzt.

Sowohl die Studierenden als auch das wissenschaftliche Personal gaben an, (sehr) von Kinderbetreuungsangeboten zu profitieren. Drei von vier der durch das wissenschaftliche Personal am besten bewerteten Maßnahmen sind diesem Handlungsfeld zugeordnet. Dabei weist die regelmäßige Kinderbetreuung die beste Bewertung auf, gefolgt von den flexiblen Betreuungsangeboten. Die Kinderbetreuungsangebote zeigen gleichzeitig Effekte auf verschiedenen Dimensionen. Durch regelmäßige Kinderbetreuung kann das wissenschaftliche Personal die zur Verfügung stehende Zeit besser planen und hat insgesamt einen stressfreieren Alltag sowie eine höhere allgemeine Zufriedenheit. Hinsichtlich der Arbeit werden an positiven Effekten ein größeres Zeitbudget, eine höhere Produktivität und eine stärkere Verbundenheit mit der Hochschule berichtet. Die flexible Kinderbetreuung weist bei dem wissenschaftlichen Personal die gleichen Effekte auf, allerdings in etwas geringerer Stärke. Auch Studierende, die die regelmäßige und die flexible Kinderbetreuung genutzt haben, bewerten diese insgesamt als (sehr) hilfreich. Der Babysitting-Börse bescheinigt deutlich mehr als die Hälfte des wissenschaftlichen Personals eine hohe Wirksamkeit. Weniger als die Hälfte der befragten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bewerten die Ferienbetreuung als hilfreich.

Studien, die im Rahmen des systematischen Reviews untersucht wurden, liefern Hinweise darauf, dass der Bedarf an regelmäßigen Betreuungsplätzen sehr hoch ist und oftmals nicht gedeckt werden kann. Dies betrifft besonders Hochschulen in Westdeutschland, wo das kommu-

nale Angebot oftmals kleiner ist als in Ostdeutschland. Bei den regelmäßigen Betreuungsangeboten gibt circa ein Fünftel der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen einen ungedeckten Bedarf an, bei den Studierenden nutzte lediglich ein Viertel derjenigen, die einen hohen Bedarf haben, das Angebot. Bei der Abfrage der Gründe für die Nichtnutzung der regelmäßigen Betreuung wurde von den Befragten bestätigt, dass häufig nicht genügend Betreuungsplätze zur Verfügung stünden. Weitere Probleme sind eine schlechte Erreichbarkeit der Standorte und ungünstige Öffnungszeiten. Auch hohe Kosten für die regelmäßige Kinderbetreuung können, wie eine Studie zeigt, eine Belastung für die Studierenden sein.

Bei der Babysitting-Börse und den flexiblen Betreuungsangeboten stellen vor allem lange Anmeldefristen eine Barriere dar, die zur Nichtnutzung der Maßnahmen führen. Bei den flexiblen Betreuungsangeboten kommen unflexible Öffnungszeiten, beispielsweise an Wochenenden, hinzu. Hier äußert ein Viertel des wissenschaftlichen Personals einen ungedeckten Bedarf. Zwei Drittel der bundesweit befragten Studierenden mit Kind artikulieren einen hohen Bedarf an flexiblen Kinderbetreuungsangeboten. Von diesen nutzte jedoch nur jede/r Zehnte dieses Angebot tatsächlich. Das wissenschaftliche Personal, das Ferienbetreuungsangebote genutzt hatte, kritisiert, dass die Angebote oftmals nicht die gesamte Ferienzeit abdecken würden und für die übrige Ferienzeit aufwändig Betreuungsangebote gefunden werden müssten. Des Weiteren seien die Informationsangebote zu den Ferienbetreuungsangeboten häufig mangelhaft. Hochschulen könnten hierauf reagieren, indem sie ihr Angebot der verschiedenen Kinderbetreuungsformen prüfen, gegebenenfalls ausweiten und mit gezielten Informationen darauf aufmerksam machen. Weiteren Handlungsspielraum bieten die Identifikation und die Reduzierung von Barrieren, die zur Nichtnutzung einzelner Maßnahmen führen.

Die an Hochschulen mit der Umsetzung der Familienfreundlichkeit betrauten Personen sowie die Hochschulleitungen betonten in den Gruppendiskussionen, dass Kinderbetreuungsangebote eine zentrale Rahmenbedingung für Familienfreundlichkeit seien. Allerdings setze der finanzielle Rahmen Grenzen für den Umfang des Angebots, für das die Hochschulen grundsätzlich die Kommunen und die Politik in der Verantwortung sehen. Die Hochschulen können aus ihrer Sicht hier nur unterstützend wirken. Sie sind mit ihrem Angebot insgesamt zufrieden und sehen positive Effekte für Ihre Mitarbeitenden. Kooperationen mit dem Studierendenwerk beim Angebot von Betreuungsplätzen werden positiv bewertet. Erschwert werde die Organisation

des Kinderbetreuungsangebots durch hohe Fluktuation des wissenschaftlichen Personals. Daraus resultierten häufige Wechsel der Kinder in den Kindertagesstätten. Aus erziehungswissenschaftlicher Sicht könnte dies auch negative Folgen für die Kinder verursachen. Zuletzt wird an den Hochschulen eine aus ihrer Sicht mitunter übersteigerte Erwartungshaltung seitens des Personals an den Umfang und die Leistung der Betreuungsangebote wahrgenommen.

Kinderbetreuung:

Ausgewählte Handlungsmöglichkeiten

- Bedarfsgerechter Ausbau von regelmäßigen und flexiblen Kinderbetreuungsplätzen
- Verbesserung qualitativer Merkmale, z.B. eine gute Erreichbarkeit und bedarfsgerechte Öffnungszeiten
- Einfache und kurzfristige Nutzung von flexiblen Kinderbetreuungsangeboten ermöglichen
- Prüfung und gegebenenfalls Verstärkung von kommunalen Kooperationen und der Zusammenarbeit mit Studierendenwerken
- Finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuungskosten für Studierende mit Kind
- Anpassung der Dauer der Ferienbetreuung an die Länge der Schulferien

Praxisbeispiele

Kinderbetreuung

Uni-Kinderkrippe

Eine Hochschule bietet in Kooperation mit einer öffentlichen Organisation für Kinder von Studierenden sowie Mitarbeitenden eine Krippe an, die über 32 Vollzeitplätze verfügt. Geöffnet ist die Krippe Montag bis Freitag von 7:30 - 18:30 Uhr, bei Bedarf während des Semesters bis 20:00 Uhr. Im Sommer sind drei Wochen und an Weihnachten eine Woche Betriebsferien. Aufgenommen werden Kinder ab zwei Monaten bis zum Alter der Einschulung. Ergänzend dazu bietet die Hochschul-Kinderkrippe

eine stundenweise Betreuung von Kindern im Vorschulalter an. Gedacht ist dieses Angebot im Fall von spontanen Terminen, während außerordentlicher Sitzungen, Kongressen, Weiterbildungen oder bei dringenden Erledigungen. Der monatliche Elternbeitrag wird aufgrund des Bruttoeinkommens und der Kosten der Kinderbetreuung berechnet. Der Elternbeitrag muss unabhängig von den Abwesenheiten des Kindes monatlich bezahlt werden.

Ferienfreizeit für die Kinder von Studierenden und wissenschaftlichem Personal

Eine Hochschule bietet eine Kinderferienbetreuung an, bei der den teilnehmenden Kindern jeweils wochenweise ein abwechslungsreiches Ferienprogramm geboten wird. Jede Woche steht dabei unter einem anderen Thema. Die Betreuung übernimmt ein pädagogisch erfahrenes Team in der Zeit zwischen 8:00 und 16:00 Uhr. Die Platzvergabe erfolgt auf Basis des Anmeldedatums. Es ist auch möglich, die Kinder tagesweise anzumelden. Teilnehmen können eingeschulte Kinder von Hochschulangehörigen im Alter von 5 bis 13 Jahren. Die Kosten der Ferienfreizeit sind gestaffelt.

Babysitting-Börse für Studierende und wissenschaftliches Personal

Die Babysitting-Börse einer Hochschule soll dazu beitragen, Hochschulangehörigen mit Kind die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf zu erleichtern. Über die Börse können sich Eltern und Babysitter/innen kostenlos, schnell und unkompliziert suchen und finden. Die Hochschule trägt die Kosten für die Schulung von Babysitter/innen, die sich anschließend bei der Börse registrieren lassen und in eine Babysitting-Liste aufgenommen werden. Eltern, die Betreuungsunterstützung benötigen, müssen sich nicht registrieren lassen, sondern können ihr Gesuch unmittelbar an die Babysitting-Liste senden. Über diesen Weg werden alle registrierten Babysitter/innen informiert und Interessierte können sich per E-Mail direkt mit den Eltern bzw. einem Elternteil in Verbindung setzen. Die Babysitting-Börse wird von Seiten der Familienberatung als Kontaktplattform zur Verfügung gestellt. Die Kontaktaufnahme geschieht auf freiwilliger Basis und wird eigenständig von den beteiligten Personen gestaltet.

3.6 Information und Beratung

Die vielfältigen Informationsangebote der Hochschulen dienen der Bekanntmachung eigener und außerhochschulischer familienunterstützender Angebote. Darüber hinaus werden individuelle Beratungsgespräche zu spezifischen Problemen rund um die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie angeboten. Zu diesem Handlungsfeld wurden an die Effektiv-Datenbank die meisten Beispielmaßnahmen gemeldet. Die Maßnahmen konzentrieren sich im Wesentlichen auf Familienservicestellen sowie verschiedene Angebote der Informationsvermittlung (Broschüren, Online-Portale, Informationsveranstaltungen).

Ein großer Teil der Informationsangebote der Hochschulen richtet sich sowohl an Studierende als auch an das Personal. Als zentrale Anlaufstellen für verschiedene Fragen zum Thema Studieren oder Arbeiten mit Kind gibt es an etwas weniger als der Hälfte der Hochschulen Familienservicestellen (Familienbüros) beziehungsweise für Familienfreundlichkeit zuständige Personen. Neben persönlichen Informationsgesprächen stellen diese Servicestellen wichtige Informationen zu familienfreundlichen Angeboten beziehungsweise zu Fragen rund um Schwanger- und Elternschaft zusammen. Das Thema Pflege ist dabei teilweise integriert (siehe Kapitel 3.7). Informationen werden unter anderem mithilfe von Broschüren oder Flyern zur Verfügung gestellt. Dies ist in etwa zwei Dritteln der befragten Hochschulen der Fall. Webseiten mit Informationen sind noch verbreiteter (vier Fünftel). Etwa die Hälfte der befragten Hochschulen bietet Informationsveranstaltungen an. Eine weitere Maßnahme in diesem Handlungsfeld ist die Verteilung sogenannter Willkommenspakete mit Informationen und kleinen Geschenken für Hochschulangehörige, die Eltern geworden sind. Zudem richten Hochschulen vermehrt einen Dual-Career-Service ein, der hochqualifizierte Wissenschaftler/innen unter anderem bei Fragen der Vereinbarkeit berät und unterstützt.

Darüber hinaus gibt es verschiedene Beratungsangebote zur Studien- oder Karriereplanung mit Kind, die sich an Studierende, Promovierende oder Wissenschaftler/innen richten. Zum Thema Studieren mit Kind bietet etwa ein Viertel der befragten Hochschulen Beratungsgespräche an; Workshops oder Coachings zur Karriere- oder Familienplanung für Wissenschaftler/innen werden etwas seltener angeboten. Eine weitere interessante Einzelmaßnahme für das wissenschaftliche Personal ist ein Concierge-Service: Dieser bietet Mitarbeitenden der Hochschule neben der Beratung zu Alltagsfragen unter anderem Unterstützung

durch die Vermittlung von preisgünstigen Haushalts- und Handwerksdienstleistungen an. Für Studierende ist als interessantes Einzelbeispiel die regelmäßig stattfindende Elternkontaktbörse zu nennen, die dem Austausch von Informationen sowie der gegenseitigen Unterstützung dient.

Die Informationsvermittlungsangebote gehören zu den bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bekanntesten und gleichzeitig meistgenutzten Maßnahmen. Fast drei Viertel der Befragten kennen diese Angebote und knapp die Hälfte nutzt sie. Das Angebot der persönlichen Beratung kennt etwa die Hälfte der Befragten, lediglich ein Fünftel nutzt es. Etwas weniger bekannt sind Workshops und Coachings zu Vereinbarkeit, diese nutzt etwa ein Drittel der Befragten. Bei den Studierenden ist der Bekanntheitsgrad der Informations- und Beratungsangebote nur etwa halb so hoch wie beim wissenschaftlichen Personal. Auch werden diese Angebote von Studierenden deutlich seltener genutzt (ein Sechstel).

Knapp ein Drittel der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die persönliche Beratung und Workshops beziehungsweise Coachings nutzten, hat von diesen Angeboten profitiert. Das Angebot zur Informationsvermittlung fand lediglich ein Sechstel der befragten Wissenschaftler/innen hilfreich. Informationsangebote werden von den Studierenden häufiger als (sehr) hilfreich bewertet als von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Trotz der großen Bekanntheit und Nutzung haben die Informations- und Beratungsangebote keine direkten Wirkungen auf die private oder berufliche Situation des wissenschaftlichen Personals, sondern wirken indirekt. Die hohe Nutzung deutet jedoch auf ihre eigenständige und wichtige Bedeutung für eine familienfreundliche Hochschule hin.

An den Informations- und Beratungsangeboten besteht in Bezug auf die Gesamtheit der untersuchten Maßnahmen insgesamt der geringste ungedeckte Bedarf beim wissenschaftlichen Personal. Dieser ist je nach Art des Angebots bei etwa einem Zehntel bis einem Sechstel der Befragten nicht gedeckt. Während der Bedarf demnach zum großen Teil gedeckt ist, gibt es dennoch Bedarfe in Bezug auf die Qualität: Gefordert wird eine höhere Qualität der Informationsangebote, zum Beispiel dahingehend, dass alle wichtigen Informationen gebündelt und gut aufbereitet zur Verfügung gestellt werden. Dies betrifft vor allem Angaben zu Ansprechpartner/innen an der eigenen Hochschule, die beispielsweise für rechtliche Fragen zur Elternzeit zuständig sind. Auch Informationen in englischer Sprache werden gewünscht. Die wissenschaftlichen Führungskräfte werden

in den Gruppendiskussionen wiederholt als wichtige Multiplikator/innen in puncto Informationsvermittlung gesehen. Sie werden dieser Rolle bisher nur teilweise gerecht, wie die Befragung des wissenschaftlichen Personals ergab. Die Befragung der Studierenden zeigt, dass viele Studierende einen hohen Bedarf angaben, die Nutzungsquote aber gering ist. Dies kann ein Hinweis auf ungedeckten Bedarf darstellen, der in weiteren Untersuchungen näher beleuchtet werden sollte.

In Befunden des systematischen Reviews sowie in den Gruppendiskussionen wird übereinstimmend eine zentrale Anlaufstelle für Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehungsweise Studium als sehr wichtig und hilfreich erachtet. An diesem Punkt könnten einige Hochschulen noch aktiv werden. Eine solche Familienservice-stelle sollte über eine leicht zu erreichende und übersichtliche Präsenz im Internet verfügen und kann gleichzeitig hochschulintern als Instanz dienen, an der das Thema Familienfreundlichkeit strukturell angesiedelt ist. In den Gruppendiskussionen wurde es als günstig für die Organisationsstrukturen innerhalb der Hochschulen angesehen, dieses Thema nicht kleinteilig entlang mehrerer Verantwortungsbereiche zu streuen.

Information und Beratung: Ausgewählte Handlungsmöglichkeiten

- Schaffung einer zentralen Anlaufstelle für Familienfreundlichkeit an der Hochschule, z.B. in Form einer Familienservice-stelle
- Übersichtliche und gut erreichbare Internetpräsenz der Familienservice-stelle
- Erhöhung der Bekanntheit der Angebote bei den Zielgruppen (insbesondere bei Studierenden), z.B. durch stärkere Öffentlichkeitsarbeit
- Verbesserung der Informationsmaterialien durch stärkere Bündelung von Informationen, z.B. zu allen relevanten Ansprechpersonen
- Stärkung der Professorinnen und Professoren in ihrer Multiplikatorenrolle bei der Informationsvermittlung
- Herausgabe von Informationsmaterialien auch in englischer Sprache

Praxisbeispiele

Information und Beratung

Familienservice

Eine Hochschule bietet einen Familienservice an, der als Beratungs-, Informations- und Vermittlungsstelle für Studierende und Beschäftigte mit familienbezogenen Anliegen dient. Er ist Ansprechstelle bei Fragen zur Organisation eines Studiums, des beruflichen Alltags mit Kind oder bei Fragen zur Finanzierung eines Studiums mit Kind und liefert Informationen zu Kinderbetreuungsangeboten und vermittelt diese. Ziel ist es, allen Eltern an der Hochschule die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf zu erleichtern. Zudem fungiert er als zentrale Anlaufstelle für die Verwaltung, die Studentenkazzei und alle Fachbereiche sowie externe Organisationen bezüglich Fragen zur familienfreundlichen Hochschule. Der Familienservice unterstützt durch die Entwicklung und Implementierung geeigneter Maßnahmen und Angebote die gesamte Hochschule auf dem Weg zur familienfreundlichen Hochschule.

Clearingstelle Wissenschaft und Familie

An einer Hochschule gibt es die Clearingstelle Wissenschaft und Familie, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft unterstützt. Sie bietet, zusammen mit der Instituts- bzw. Klinik- oder Arbeitsgruppenleitung ein moderiertes Beratungsgespräch zur Planung des weiteren wissenschaftlichen Werdegangs im Rahmen einer zukünftigen Zusammenarbeit an. Innerhalb dieses Gesprächs legen die Leitungen der jeweiligen wissenschaftlichen Einrichtung und der bzw. die Wissenschaftler/in gemeinsam Ziele der beruflichen Weiterentwicklung fest und handeln für beide Interessen konstruktive Bedingungen dafür aus. Zudem bietet die Clearingstelle Wissenschaftlerinnen mit Kind für die Zeit des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit eine Stellvertretung an, die das wissenschaftliche Projekt fortführt oder Routineaufgaben im Institut bzw. der Klinik übernimmt. Dieses Angebot wird vom Gleichstellungsbüro der Hochschule umgesetzt.

3.7 Pflege

Viele Hochschulen haben erkannt, dass ein Teil ihrer Studierenden und des wissenschaftlichen Personals Pflegeverantwortung trägt beziehungsweise in Zukunft immer mehr tragen wird und haben begonnen, in diesem Feld aktiv zu werden. Sie reagieren fast ausschließlich mit Informations- und Beratungsangeboten zum Thema Pflege von Angehörigen. Zielgruppe sind dabei meist Studierende und Beschäftigte. Wie die an die Effektiv-Datenbank gemeldeten Beispiele in diesem Handlungsfeld zeigen, dienen die meisten Angebote der Vermittlung von Informationen über gesetzliche Regelungen von Pflegezeiten oder über kommunale Angebote zu Pflege sowie der Kontaktherstellung zu diesen Anbietern. Des Weiteren werden häufig Anträge und Formulare gebündelt zur Verfügung gestellt. Die Informationen werden teilweise online angeboten, teilweise über Flyer oder Broschüren verbreitet. Zudem werden vereinzelt Informationsveranstaltungen angeboten, um für das Thema Pflege zu sensibilisieren und eine Vernetzung der Studierenden und Beschäftigten mit Pflegeverantwortung zu fördern.

Etwa die Hälfte der befragten Hochschulen in der Bestandsaufnahme bietet Beratungen zum Thema Pflege von Angehörigen an. Dieses Angebot wird an einem Teil der Hochschulen durch Workshops zu Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ergänzt. Weil oftmals eine Planungsgrundlage für benötigte Angebote fehlt, führen Hochschulen sehr vereinzelt spezielle Erhebungen durch. Diese erfragen neben der Betreuungsverantwortung für Kinder auch das Thema Pflege. Die Auswahl der an die Effektiv-Datenbank gemeldeten Maßnahmen zeigt, dass das Beratungsangebot zu Pflege häufig in die Familienservicestellen integriert ist, teilweise werden diese Angebote – besonders die direkte (telefonische) Beratung – in enger Kooperation mit kommunalen Partnern angeboten. Es findet sich in den Erhebungen lediglich ein Beispiel für finanzielle Hilfe bei Pflegeverantwortung, die Ermäßigung von Studiengebühren bei der Übernahme einer Pflegeverantwortung.

Während die meisten Hochschulen zu Pflege ausschließlich informieren oder beraten, gibt es an einer Hochschule das Einzelbeispiel einer Pflege-Notfallbetreuung, die in Kooperation mit einem externen Träger angeboten wird. Diese kann von Hochschulangehörigen bei Ausfall der Regelbetreuung in Anspruch genommen werden. Ein weiteres spezielles Angebot richtet sich an Studierende mit Pflegeverantwortung: Eine Hochschule bietet familienfreundliche Studienbedingungen an, die nicht nur von

Studierenden mit Verantwortung für Kinder, sondern auch von denjenigen mit Pflegeverantwortung in Anspruch genommen werden können. Diese Maßnahme umfasst beispielsweise Möglichkeiten zur bevorzugten Einschreibung sowie ein großes Angebot an Teilzeitstudiengängen.

Wie die Befragung des wissenschaftlichen Personals ergab, ist das Informations- und Beratungsangebot zur Pflege von Angehörigen bei Wissenschaftler(n)innen am wenigsten bekannt und wird sehr selten genutzt. Die niedrigen Nutzungszahlen sind aber vor dem Hintergrund des geringen Anteils an wissenschaftlich Beschäftigten und Studierenden mit einer Pflegeverantwortung zu erwarten und nicht negativ zu bewerten. Knapp die Hälfte der wissenschaftlich Beschäftigten hält Angebote zum Thema Pflege generell für (sehr) wichtig, um die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Arbeit zu verbessern. Von den wenigen Wissenschaftler/innen, die Informations- und Beratungsangebote in Anspruch genommen haben, konnte etwa ein Drittel davon (sehr) profitieren. Dies sind erste Hinweise sowohl auf die große (zukünftige) Bedeutung der Angebote als auch auf deren Wirksamkeit.

Dort, wo bereits Informations- und Beratungsangebote zur Pflege existieren, ist der Bedarf des wissenschaftlichen Personals im Wesentlichen gedeckt. Bereits vorhandene Angebote der Hochschulen in diesem Bereich sind also sehr hilfreich. Handlungsbedarf besteht darin, Aktivitäten im Bereich Pflege flächendeckend über alle Hochschulen hinweg anzubieten. Bedarf wird vor allem an gebündelten Informationen zum Thema Pflege und an einer zentralen Anlaufstelle geäußert. Studierende wünschen sich darüber hinaus mehr Flexibilität bei Praktika im Fall einer Pflegesituation sowie eine Ermäßigung der Studiengebühren. Wissenschaftlich Beschäftigte fordern insbesondere eine hohe Flexibilität seitens ihres Arbeitgebers im Falle einer plötzlich auftretenden Pflegesituation, wie Kommentare in der Befragung dieser Gruppe zeigen. Diese Problemlagen sollten bei der Planung von Angeboten mitbedacht werden.

Die Projektergebnisse zeigen, dass Pflegeverantwortung an den vier befragten Hochschulen grundsätzlich als wichtiges Thema wahrgenommen wird, dem man sich vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zukünftig noch stärker widmen müssen. Dabei ist es wichtig, den Familienbegriff um das Thema Pflege zu erweitern und die Unterstützung von Personen mit Pflegeverantwortung in die familienfreundliche Agenda von Hochschulen aufzunehmen. Die in der Effektiv-Datenbank enthaltenen Beispielmaßnahmen zeigen, dass Informations- und Bera-

tungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie bislang häufiger eine Verantwortung für Kinder fokussieren und die Pflege von Angehörigen seltener berücksichtigen.

In Wirksamkeitsstudien und Evaluationen zu familienfreundlichen Maßnahmen ist die Pflege von Angehörigen nur sehr selten ein Thema. Die Schaffung belastbarer Daten ist daher eine erste notwendige Aktivität. Die befragten Hochschulen schätzen die Konzeption wirksamer Maßnahmen im Bereich Pflege grundsätzlich als schwieriger ein als im Bereich Elternschaft, da Dauer und Zeitpunkt des Auftretens von Pflege meist nicht absehbar ist. Die Aufgabe für Hochschulen besteht zukünftig darin, für die genannten Schwierigkeiten praktikable Lösungen finden.

Pflege:

Ausgewählte Handlungsmöglichkeiten

- Erhebung der Pflegesituation von Hochschulangehörigen und Ermittlung von Informations- und Beratungsbedarf
- Bündelung von Informationen und Schaffung von Beratungsangeboten, z.B. Schaffung einer zentralen Anlaufstelle
- Integration des Themas Pflegeverantwortung in Konzepte der Familienfreundlichkeit
- Entwicklung von flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen im Fall der Übernahme von Pflegeverantwortung

Praxisbeispiele

Pflege

Online Pflege-Ratgeber für Beschäftigte

Eine Hochschule bietet für ihre Beschäftigten und deren Familienangehörige einen umfangreichen Online Pflege-Ratgeber an. Nach Erhalt der Zugangsdaten kann dieser kostenlos genutzt werden. Die Beschäftigten finden darin strukturierte Informationen und hilfreiche Ratschläge, können mit der Pflegeanbieter-Suchmaschine deutschlandweit Pflegeheime

oder ambulante Pflegedienste finden oder sich mit Pflege-Expert/innen oder anderen Beschäftigten der Hochschule in einem interaktiven Mitarbeitenden-Forum, auch anonym, austauschen. Der Online Pflege-Ratgeber hat eine für die Hochschule individualisierte Startseite, auf welcher weitere interne Informationen platziert werden können. Regelmäßige Analysen belegen eine sehr gute Nutzung sowie durchweg positive Rückmeldungen. Allerdings bleibt es wichtig, das Thema und das Angebot beständig zu kommunizieren. Dieser Service wird vom für Familie zuständigen Dezernat in Zusammenarbeit mit einem privaten Anbieter angeboten, der für Aufbau und professionelle Betreuung des Portals verantwortlich ist.

Notfallbetreuung für pflegebedürftige Angehörige und für Kinder

Für den Fall, dass die Regelbetreuung ausfällt, bietet eine Hochschule eine kostenlose Notfallbetreuung für Studierende, Beschäftigte und Teilnehmer/innen von Fort- und Weiterbildungen der Hochschule an. Die Notfallbetreuung für pflegebedürftige Angehörige wird von einem privaten Anbieter übernommen. Die Notfallbetreuung für Kinder wird an einem Hochschulstandort über zwei Tagesmütter und am anderen Standort von einer privaten Einrichtung abgedeckt. Umgesetzt wird das Angebot vom Familienservice der Gleichstellungsbeauftragten.

Unterstützungsangebote für Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen

Im Rahmen des Best-Practice-Clubs im Programm „Familie in der Hochschule“ führte eine Hochschule ein Pilotprojekt zum Thema Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen durch. Dabei wurden spezielle Probleme und Bedürfnisse Studierender mit pflegebedürftigen Angehörigen bei der Vereinbarkeit von Familie und Studium beleuchtet und es wurde untersucht, wie diese bei Pflegeaufgaben von ihrer Hochschule sinnvoll unterstützt und Hochschulressourcen sinnvoll eingesetzt werden können. Zudem wurde geprüft, welche Unterstützungsangebote bzw. Dienstleistungen auf dem Markt angeboten werden und inwieweit diese für Hochschulen nutzbar sind bzw. sich

in die Serviceleistungen von Hochschulen, z.B. durch Kooperationen, integrieren lassen. Des Weiteren wurden Umfragen durchgeführt und eine Infobörse zum Thema Pflegebedürftigkeit veranstaltet, die gleichzeitig auch als Kontaktbörse genutzt werden soll. Abgerundet wird das Angebot durch ein online zugängliches Service- und Beratungsangebot. Ein Ratgeber für andere Hochschulen wurde entwickelt. Dieser Ratgeber ist online zugänglich und in der Effektiv-Datenbank zu finden. Diese Maßnahme wurde vom Gleichstellungsbüro der Hochschule umgesetzt.

3.8 Finanzielles und Förderung

Unterstützungsleistungen der Hochschulen zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft oder Studium und Familie bestehen nicht selten in direkten oder indirekten finanziellen Förderungen. Viele Hochschulen, so die Ergebnisse der Bestandsaufnahme, fördern das wissenschaftliche Personal und Studierende mit Kind finanziell über Kinderbetreuungszuschüsse.

Finanzielle Förderungen und Unterstützungsleistungen für das wissenschaftliche Personal bestehen oft in Wiedereinstiegsprogrammen nach Familienzeiten. Eine solche Unterstützung bietet nach Angaben aus der Bestandsaufnahme gut ein Fünftel der befragten Hochschulen an. Gut ein Zehntel der befragten Hochschulen bietet ihrem wissenschaftlichen Personal weitere direkte finanzielle Unterstützung oder geldwerte indirekte Unterstützungsleistungen. Dies kann zum Beispiel eine finanzielle Unterstützung für Dienstreisen mit Kind sein. Weitere Möglichkeiten sind Unterstützungsleistungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs als Brückenstipendien oder als Verfügungsfond, mit denen durch Elternschaft verursachte Finanzierungslücken in Qualifizierungsprojekten geschlossen werden können, sowie die Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft. Eine familienbezogene leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM), die an die Hochschuleinrichtungen ausgezahlt wird, wenn eine dort beschäftigte Mitarbeiterin innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes wieder einsteigt, und Empfehlungen an die Führungskräfte für ein familienbezogenes Fundraising sind Beispiele für Maßnahmen, die durch hochschulinterne Steuerungselemente umgesetzt werden.

Finanzielle Förderung für Studierende erfolgt häufig in Form einer Befreiung von Studiengebühren, Zuschüsse für

die Kinderbetreuung sowie kostenloses Mensa-Essen für Kinder. Seltener werden spezielle Stipendien, Begrüßungsgeld, die Befreiung von Sozialgebühren oder die Befreiung von Semesterticketgebühren angeboten. Vereinzelt gilt die finanzielle Förderung speziellen Sachverhalten wie einem Auslandsstudium mit Kind. Gut ein Viertel der befragten Hochschulen gibt an, keinerlei finanzielle Förderung für Studierende mit Familienpflichten anzubieten.

Das Thema Pflege bildet im Handlungsfeld *Finanzielles und Förderung* bislang weitgehend eine Leerstelle, abgesehen von Einzelmaßnahmen wie der Ermäßigung von Studiengebühren im Falle der Übernahme von Pflegeverantwortung oder der Übernahme der Kosten einer Notfallbetreuung für pflegebedürftige Angehörige (zu Pflege siehe Kapitel 3.7).

Um Studium und Elternschaft besser zu vereinbaren, wünschen Studierende sich vor allem kostenlose Kinderbetreuungsangebote und generell mehr finanzielle Unterstützung, beispielsweise im Hinblick auf (bezahlbaren) Wohnraum. Eine Einzelstudie gibt Hinweise darauf, dass auf Studierende mit Kind ausgerichtete finanzielle Hilfen durchaus wirksam sind: So begünstigten sie an einer Hochschule bei allen geförderten Eltern erfolgreiche Studienabschlüsse und wurden von den Studierenden positiv bewertet.

Die Studierenden halten elternunabhängiges BAföG und die Verlängerung der BAföG-Förderungshöchstdauer für sehr hilfreich. Tatsächlich genutzt werden beide Sonderregelungen zum BAföG jedoch nur vergleichsweise wenig, was beim elternunabhängigen BAföG unter anderem auf die begrenzte Zielgruppe der Regelungen zurückzuführen ist (siehe Fußnote 37, S. 66). Da die Bekanntheit beider Regelungen in der Studierendenbefragung an der Fallhochschule insgesamt gering ist, besteht bei der Öffentlichkeitsarbeit zu diesem Thema an den Hochschulen großer Handlungsbedarf.

Die Wünsche und Bedarfe des wissenschaftlichen Nachwuchses beziehen sich oft auf Anschlussstipendien für die Beendigung der Promotion, wenn diese sich aufgrund familiärer Verpflichtungen verlängert. Promotionsstipendiatinnen beklagen dabei häufig das Fehlen von Regelungen für den Mutterschutz, die Elternzeit und familienbedingte Verlängerungen von Stipendien. Das wissenschaftliche Personal schließlich wünscht mehr Unterstützung beim Wiedereinstieg nach familiär bedingten Auszeiten.

Finanzielles und Förderung: Ausgewählte Handlungsmöglichkeiten

- Gebündelte Informationen zur Verfügung stellen, auch zu externen Fördermöglichkeiten, z.B. zu BAföG-Regelungen
- Berücksichtigung familiär bedingter Unterbrechungen des Studiums oder der Qualifikationsphase und Schließung daraus entstehender Finanzierungslücken, z.B. Brückenstipendien für den Abschluss von Studium oder Promotion
- Etablierung von Wiedereinstiegsprogrammen für das wissenschaftliche Personal, z.B. in Verbindung mit der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM)
- Aushandlung verbindlicher Regelungen mit den Institutionen, die Stipendien vergeben, für Mutterschutz, Elternzeit und familiär bedingte Verlängerungen
- Finanzielle Unterstützung von Studierenden mit Kind, z.B. bei den Kosten für Kinderbetreuung

Praxisbeispiele

Finanzielles und Förderung

Förderprogramm „Promovieren mit Kind“

Das Förderprogramm „Promovieren mit Kind“ zielt darauf ab, Promovendinnen, die durch Kindererziehung und Promotion einer Mehrfachbelastung ausgesetzt sind, dadurch zu unterstützen, dass ihnen eine studentische Hilfskraft zur Seite gestellt wird. Diese unterstützt die Promovierende mit Kind durch einfache hilfswissenschaftliche Tätigkeiten, etwa Bibliotheksausleihen, Materialsichtungen oder Korrekturlesearbeiten. Die Ausschreibung richtet sich an Doktorandinnen mit Kind, die an der Hochschule promovieren. Die Fördermaßnahme wird zunächst für ein halbes Jahr, in der Regel mit einer wöchentlichen Arbeitszeit der studentischen Hilfskraft von drei Stunden pro Woche bewilligt, kann aber bei Bedarf auch individuell erweitert werden. Finanziert wird das Förderprogramm aus Mitteln des Professorinnen-Programms, umgesetzt wird es vom Familienservice in Kooperation mit dem Graduiertenzentrum.

Brückenstipendien für Promovierende mit Familienaufgaben

Ziel des Angebots ist es, Promovierende mit Familienaufgaben in Übergangssituationen kurzfristig finanziell zu unterstützen und somit den Abschluss der Promotion zu erleichtern. Die Hochschule vergibt Brückenstipendien für Promovierende beiderlei Geschlechts mit Familienaufgaben und Abschlussstipendien für promovierende Frauen. Das Brückenstipendium dient der Überbrückung von Situationen, in denen der Wiedereinstieg, die Fortführung oder der Abschluss der Promotion nach einer familienbedingten Auszeit oder aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben erschwert oder gefährdet sind. Das Stipendium wird für ein bis drei Monate gewährt, in Höhe von 1.100 Euro monatlich. Eine der Voraussetzungen sind familiäre Verpflichtungen als sorgerechtsberechtigte Person für ein Kind bis i.d.R. einschließlich 8 Jahren, bzw. als Pflegeperson für eine pflegebedürftige Angehörige oder einen Angehörigen (nach §7 Abs. 3 und 4 PflegeZG). Auskünfte zu dem Stipendium erteilt die Familienbeauftragte, die auch mit der Umsetzung betraut ist.

3.9 Organisation und Vernetzung

Familienfreundlichkeit wird an den Hochschulen durch Prozesse der Institutionalisierung und Vernetzung sowie Leitlinien und Handlungsempfehlungen gestärkt und verankert. Zentrale Instrumente der Institutionalisierung von Familienfreundlichkeit sind in den letzten Jahren die Gründung von Familienservicestellen oder Familienbüros und die Benennung von für das Thema zuständigen Personen. An knapp der Hälfte aller deutschen Hochschulen gab es 2013 derartige Familienservicestellen beziehungsweise für Familienfreundlichkeit zuständige Personen, die offiziell zum Thema ansprechbar sind. Gut drei Viertel der befragten deutschen Hochschulen haben darüber hinaus Familienfreundlichkeit als offiziellen Teil der Leitbilder, in Entwicklungsplänen oder in Zielvereinbarungen verankert. Darüber hinaus existieren auch Leitfäden für familienbedingte Auszeiten oder institutionalisierte Beratungen, die sich direkt an das wissenschaftliche Personal oder an Studierende richten.

Vernetzungen innerhalb der Hochschulen dienen der unmittelbaren Unterstützung von wissenschaftlichem Per-

sonal oder Studierenden. In diesem Bereich werden zum Beispiel Elternnetzwerke für Studierende und/oder das wissenschaftliche Personal gefördert.

Knapp die Hälfte der befragten deutschen Hochschulen ist zum Thema Familienfreundlichkeit mit anderen Hochschulen vernetzt. Deutlich über die Hälfte arbeitet mit externen Kooperationspartnern zusammen. Häufig genannte Kooperationspartner waren dabei die Stadt, die Beruf und Familie GmbH (zur Durchführung des „audit familiengerechte hochschule“) und lokale Familiennetzwerke. Insbesondere zur Umsetzung von Kinderbetreuungsangeboten kooperieren die Hochschulen außerdem mit Studierendenwerken, da diese die öffentliche Aufgabe der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Förderung Studierender erfüllen (siehe Kapitel 4.2).

Anstöße zu Maßnahmen der Organisationsentwicklung und Vernetzung im Bereich der Familienfreundlichkeit entstehen häufig durch die Teilnahme der Hochschulen an Projekten oder Förderprogrammen. Förderprogramme von Bund und Ländern können dazu beitragen, den Bewusstseinswandel auf Ebene der Hochschulleitung und bei Entscheidungstragenden hin zu mehr Familienfreundlichkeit zu befördern. Auch Kooperationen mit der Stadt oder der Kommune werden als sehr hilfreich empfunden. Dies gilt insbesondere für die „Lokalen Bündnisse für Familie“, in denen sich Akteurinnen und Akteure aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft zusammenschließen, um Lebens- und Arbeitsbedingungen für Familien zu verbessern. Aktivitäten für mehr Familienfreundlichkeit werden nicht selten durch derartige externe Kooperationen angestoßen oder befördert, vor allem dann, wenn die Hochschule für die Stadt einen wichtigen Standortfaktor darstellt.

Da viele Maßnahmen (wie z.B. familienfreundliche Konferenzzeiten) aufgrund der Autonomie der Fakultäten und Lehrstühle nicht von der Hochschulleitung angeordnet werden können, werden für Führungskräfte in den Dekanaten oder für Professorinnen und Professoren oftmals Handlungsempfehlungen und Leitlinien formuliert. Diese Instrumente sind insofern problematisch, als dass sie nur schwer hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüfbar sind.

Gerade die Einrichtung von Familienbüros und die Benennung von festen Ansprechpersonen – gewissermaßen als „anfassbarer Kulturwandel“ – wird von Entscheidungstragenden für äußerst wichtig erachtet. Grund hierfür ist nicht zuletzt, dass konkrete Ansprechpersonen es der

großen Menge an häufig wechselnden Beschäftigten und Studierenden deutlich erleichtern, sich über die Angebote für Familienfreundlichkeit zu informieren. In den Kommentaren der Befragung äußert sich das wissenschaftliche Personal dementsprechend positiv über derartige zentrale Anlaufstellen. Die Verstetigung und Dauerfinanzierung der Familienservicestellen und der für Familienfreundlichkeit zuständigen Ansprechpersonen stellt für die Entscheidungstragenden in den Hochschulen eines der wichtigsten Ziele dar. Schwierig gestaltet sich dabei insbesondere die Anschlussfinanzierung nach der Teilnahme an Förderprogrammen. Aus Sicht des wissenschaftlichen Personals ist die Zusammenarbeit der Servicestellen mit anderen Stellen, wie zum Beispiel der Personalabteilung, teilweise noch ausbaufähig.

Seitens des wissenschaftlichen Personals werden in diesem Handlungsfeld vor allem weitere Vernetzungsangebote unter den Hochschulangehörigen gewünscht, insbesondere zum Kontakterhalt während familiär bedingter Abwesenheitszeiten.

Die mit der Umsetzung von Familienfreundlichkeit befassten Schlüsselakteure und -akteurinnen waren sich in den Gruppendiskussionen einig: Familienfreundlichkeit kann nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn sie von der Hochschulleitung voll und ganz unterstützt wird. Die Unterstützung der Hochschulleitung stellt demnach eine Grundvoraussetzung für das Gelingen von Familienfreundlichkeit dar.

Organisation und Vernetzung: Ausgewählte Handlungsmöglichkeiten

- Institutionalisierung von Familienfreundlichkeit, z.B. in Form einer Familienservicestelle, sowie deren Verstetigung und Dauerfinanzierung
- Schaffung interner und externer Vernetzung: mit Hochschulleitungen und Personaldezernaten, unter Hochschulangehörigen, mit Kommunen, lokalen Familiennetzwerken, Studierendenwerken
- Etablierung von Familienfreundlichkeit als ein zentrales Ziel der Hochschulleitung
- Teilnahme an Förderprogrammen

Praxisbeispiele

Organisation und Vernetzung

Vernetzungsangebot für Studierende mit Kind

Eine Hochschule bietet ihren Studierenden mit Kind verschiedene Vernetzungsangebote: So organisieren der Familienservice und die Gleichstellungskommission beispielsweise Wochenendausflüge, um die Studierenden auf dem Weg zu einer gelungenen Balance zwischen Lernen, Kindererziehung, Jobs und Freizeit zu unterstützen. Während die Kinder betreut werden, gibt es für die Studierenden die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen und kennenzulernen und an Workshops zu verschiedenen Themen, wie zum Beispiel Zeitmanagement, teilzunehmen. Zudem werden regelmäßige Vernetzungstreffen für Studierende mit Kind angeboten. Schwerpunkte sind hierbei die Vernetzung und der Austausch zwischen den Studierenden mit Familie. Neu eingerichtet wurde eine Kontaktbörse, um eine schnelle und unkomplizierte Möglichkeit zu bieten, Kontakt untereinander aufzubauen und gegenseitige Treffen oder eine Kinderbetreuung zu organisieren. Aktuelle Informationen und Veranstaltungsankündigungen gibt es auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten und des Familienservice. Im Eltern-Kind-Raum gibt es zusätzlich eine Givebox. Nach dem Motto „Schenken und beschenkt werden“ kann alles rund ums Thema Kinder und Familie anonym in die Givebox gelegt werden.

Familienbeauftragte der Fakultäten und Exzellenzinitiativen

An einer Hochschule wurden Familienbeauftragte für die Fakultäten, das Graduiertenzentrum und die Exzellenzcluster benannt. Sie leisten als Schnittstelle zwischen dem in der Verwaltung angesiedelten Familienservice einerseits und den Fakultäten, dem Graduiertenzentrum und den Exzellenzclustern andererseits wichtige Beiträge für die Umsetzung und Planung familienrelevanter Themen im Sinne der familiengerechten Hochschule. Zu den Aufgaben der Familienbeauftragten gehört es, erste Ansprechpartner/in für Beschäftigte und Studierende bei allen familienrelevanten Fragen zu sein und fakul-

tätsspezifische Probleme bzw. Probleme in den Exzellenzinitiativen und dem Graduiertenzentrum weiterzuleiten. Die Verbreitung des Informationsangebots des Familien-Service und die Kommunikation von Vereinbarkeitsthemen ist ebenfalls Aufgabe der Familienbeauftragten. Es findet zudem praktische Mitarbeit bei der Erarbeitung und Umsetzung der im „audit familiengerechte hochschule“ vereinbarten Ziele und Maßnahmen statt. Die Familienbeauftragten sind Mitglieder des ebenfalls neu gegründeten Arbeitskreises für Vereinbarkeitsfragen, der von der Vizepräsidentin oder dem Vizepräsidenten für Diversity Management geleitet wird. Verantwortlich für die Benennung der Familienbeauftragten der Fakultäten ist die jeweilige Dekanin oder der jeweilige Dekan.

3.10 Personalentwicklung und Führung

Eines der Hauptziele der Hochschulen im Bereich *Personalentwicklung und Führung* besteht darin, Führungskräfte für das Thema Familienfreundlichkeit zu sensibilisieren und zu schulen. Zu den adressierten Führungskräften gehören Vertreter/innen der Hochschulleitung und der Fakultäten sowie Institutsleiter/innen beziehungsweise Lehrstuhlinhaber/innen. Fast vier Fünftel der befragten Hochschulen gaben in der Bestandsaufnahme an, in dieser Richtung tätig zu sein. Die Führungskräfte sollen Handlungsoptionen kennen lernen, wie sie Vereinbarkeit im Wissenschafts- und Studienalltag erleichtern können. Über die Hälfte der befragten Hochschulen vermittelt in Gremien oder Personalversammlungen gezielt Informationen über Familienfreundlichkeit und ein Viertel bietet gezielt Führungskräftetrainings für Frauen an. Leitlinien und Preisvergaben für gute Führung sind dagegen selten.

Direkt an das wissenschaftliche Personal richten sich Personalentwicklungsmaßnahmen wie Workshops und Karriereberatungen. So bietet beispielsweise jede dritte befragte Hochschule Gendertrainings oder Workshops zum Thema Familienfreundlichkeit an. Häufig sind dies Workshops zur Karriere- und Familienplanung für Wissenschaftlerinnen und ihre Partner oder zum Thema Promovieren mit Kind und Berufsstart mit Kind. Die Schaffung von Karriereperspektiven für das wissenschaftliche Personal wird des Öfteren über Dual-Career-Services angegangen, die laut Bestandsaufnahme von gut vierzig Prozent der befragten

Hochschulen eingerichtet wurden und von den Zielgruppen, so der Konsens in den Gruppendiskussionen, inzwischen als Standard angesehen werden.

Jede fünfte Hochschule hat Jahres-Mitarbeiter/innengespräche etabliert, in denen auch das Thema Familie angesprochen werden kann. Fast die Hälfte der Hochschulen wendet laut Bestandsaufnahme nach eigenen Angaben die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes an (Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer im Falle von Kinderbetreuung, vgl. hierzu Kapitel 4.1). Vereinzelt werden auch Tenure-Track-Modelle umgesetzt. Mentorings und Coachings als Unterstützung bei der Karriereberatung richten sich vor allem an Studierende, aber teilweise auch an den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Die Führungskräfte werden als zentrale Akteure und Akteurinnen bei der Umsetzung und Kommunikation von Familienfreundlichkeit empfunden. Bei der Schaffung eines familienfreundlichen Klimas wird besonders den Professorinnen und Professoren eine bedeutende Rolle zugesprochen. Auf diese Führungskräfte kann jedoch wegen der Autonomie der Fakultäten und Lehrstühle nur über Schulungen und Empfehlungen eingewirkt werden. Veränderungen hin zu einem familienfreundlichen Klima bedürfen immer auch eines Wandels der Wissenschaftskultur und des männlich geprägten Habitus. Am besten, so der Konsens in den Gruppendiskussionen, könne ein Kulturwandel hin zu mehr Familienfreundlichkeit über neu an die Hochschule kommende Führungskräfte erreicht werden; diese müssten von Anfang an eingebunden und geschult werden. Eventuell sei es auch sinnvoll, die freiwilligen Schulungen nicht gezielt für Familienfreundlichkeit, sondern ganz allgemein unter dem Thema „gute Personalführung“ anzubieten, da gerade besonders schulungsbedürftige Führungskräfte durch die Bezeichnung „familienfreundlich“ abgeschreckt werden könnten. Führungskräfteschulungen seien auch deswegen so wichtig, da Familienfreundlichkeit an den Hochschulen nach Meinung der Diskussionsteilnehmenden nur dann wirklich ankommen könne, wenn die Führungskräfte Familienfreundlichkeit verinnerlicht hätten und idealerweise selbst verkörpern würden.

Auf der anderen Seite ist es für die Führungskräfte teilweise sehr schwierig, Familienfreundlichkeit umzusetzen, weil der durch Personalmangel und hohe Drittmittelaufkommen verursachte Arbeits- und Zeitdruck dem entgegensteht. Dies gelte selbst dann, wenn die Bereitschaft zur Umsetzung von Familienfreundlichkeit seitens der Füh-

rungskräfte durchaus bestehe. Auf Mitarbeitenden- und Studierendenseite kommt die Schwierigkeit hinzu, dass Vereinbarkeitsprobleme aufgrund von Abhängigkeitsverhältnissen oft nicht kommuniziert und Rechte nicht eingefordert werden.

Beim wissenschaftlichen Personal besteht im Bereich Personalentwicklung und -führung vor allem ein Bedarf an Arbeitsverträgen mit Perspektive. Dies betrifft insbesondere den Abbau von Befristungen, die Ausdehnung der Beschäftigungszeit bei Elternschaft (gerade auch bei drittmittelfinanzierten Verträgen) sowie Regelungen für den Fall von Schwangerschaft und Elternschaft in Drittmittelprojekten.

Generell besteht beim wissenschaftlichen Personal der Wunsch nach einem familienfreundlicheren Klima an den Hochschulen; auch mehr Verständnis durch Mitstudierende, Lehrende und Vorgesetzte für die Belange von Eltern an der Hochschule wird erhofft. Gewünscht werden besser geschulte und sensibilisierte Führungskräfte. Das Fehlen von Tenure-Track-Optionen zur besseren Karriereplanung wird vielfach bemängelt. Vorschläge für mehr Familienfreundlichkeit in diesem Bereich sind zum Beispiel Leistungszulagen für familienfreundliche Vorgesetzte, Teilzeitprofessuren und mehr weibliche Führungskräfte. Das wissenschaftliche Personal betont, wie wichtig ein familienfreundliches Klima an den Hochschulen sei. Die Hochschulführungen stimmen dem zu und verweisen auf die Sensibilisierung von Führungskräften.

Personalentwicklung und Führung: Ausgewählte Handlungsmöglichkeiten

- Sensibilisierung von Führungskräften an der Hochschule im Sinne guter Personalführung, z.B. mithilfe von Workshops und Trainings insbesondere für Neuberufene
- Personalentwicklungsmaßnahmen für das wissenschaftliche Personal, z.B. durch Karriereberatung, Mentoring und Coaching
- Schaffung längerfristiger beruflicher Perspektiven für den akademischen Mittelbau, z.B. durch Tenure-Track-Optionen
- Aushandlung von verbindlichen Regelungen mit den Drittmittelgebern für den Fall von Mutterschutz, Elternzeit oder familiär bedingten Auszeiten

Praxisbeispiele

Personalentwicklung und Führung

Führungskräfteschulungen

In ihrer Rolle als familienfreundliche Arbeitgeberin nimmt eine Hochschule insbesondere die Führungskräfte in den Blick (z.B. Professor/innen, Arbeitsgruppenleiter/innen, Dekan/innen, Prorektor/innen), die als Vorbilder und Multiplikator/innen agieren. Für diese Personengruppen werden Workshops angeboten, die zum einen die Sensibilität für Bedürfnisse von wissenschaftlich arbeitenden Eltern adressieren und zum anderen praktische Hinweise für die Führungskräfte bieten, wie sie diesen Bedürfnissen im Wissenschaftsalltag nachkommen können. Für diese Workshops wurde eine spezielle Theatermethode entwickelt, um möglichst konkrete Handlungsoptionen mit den Teilnehmenden zu entwickeln. Dabei spielen professionelle Schauspieler/innen eine vorab definierte Szene zum Thema der Vereinbarkeit im Wissenschaftskontext. Die Teilnehmenden können direkt Einfluss auf die Szenen nehmen, indem sie in einer moderierten Diskussion die Szene analysieren, die gespielten Charaktere befragen und dann „Regieanweisungen“ für Veränderungen der Szene geben. Beim Spiel der so veränderten Szene kann die Wirkung der Veränderungen unmittelbar erlebt werden. Umgesetzt werden die Workshops von dem für Gleichstellung und Familie zuständigen Referat.

Richtlinie zur verlässlichen Vertragsgestaltung

Seit einigen Jahren gilt an einer Hochschule die Richtlinie zur verlässlichen Vertragsgestaltung. Die Richtlinie findet bei jedem neuem Vertragsabschluss mit wissenschaftlichem Personal Anwendung. Sie soll darauf hinwirken, dass insbesondere die Vertragslaufzeiten langfristig zu gestalten sind. Ein weiterer Aspekt ist der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, der möglichst frühzeitig vor Ablauf von laufenden Verträgen erfolgen soll. Die Richtlinie geht auf eine Initiative im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ zurück und wurde vom Rektorat beschlossen. In der Folge hat sich bereits

ein Wandel hin zum Abschluss längerfristiger Verträge vollzogen. Längerfristige Verträge haben für alle Beteiligten Vorteile. Die wissenschaftlich Beschäftigten erhalten eine verlässlichere berufliche und damit wirtschaftliche Perspektive und sind eher motiviert, vorhandene Kinderwünsche zu verwirklichen. Die Hochschule hat gleichzeitig zufriedener und motiviertere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und profitiert kontinuierlich von deren Kompetenz.

Zukunftslabor für studierende Paare

Das an einer Hochschule ins Leben gerufene Zukunftslabor richtet sich an studierende oder promovierende Paare mit Interesse an einer gemeinsamen Karriereplanung und vorhandenem oder bereits realisiertem Kinderwunsch. An zwei Workshoptagen werden den zukünftigen Doppelkarrierepaaren wichtige Schlüsselkompetenzen in den Bereichen „Karriere- und Familienplanung“ sowie „Selbst- und Zeitmanagement“ vermittelt. Herausforderungen, die sich durch die Berufstätigkeit ergeben und die Verpflichtungen, die eine Familiengründung mit sich bringt, werden dabei näher betrachtet. Paare aus einer Trainerin und einem Trainer ermöglichen dabei auch das Arbeiten an eigenen und fremden Geschlechterstereotypen. Darüber hinaus ermöglichen es die Gruppencoachings, eigene Themen- und Fragestellungen aufzugreifen. Bei Bedarf wird während der Veranstaltungen Kinderbetreuung angeboten.



Teil B

Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen – Forschung

4 Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen: Stand der Forschung

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an den Hochschulen gelingt es oft nur schwer, Beruf und Familie zu vereinbaren. Oft sind sie kinderlos. Der Anteil der Studierenden mit Kind ist in den letzten 20 Jahren auf fünf Prozent gesunken, die Anzahl der Studierenden insgesamt hat jedoch zugenommen.

4.1 Wissenschaft und Familie

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an den Hochschulen gelingt es oft nur schwer, Wissenschaft und Familie zu vereinbaren. Beim wissenschaftlichen Personal beiderlei Geschlechts lassen sich zudem ein verzögertes generatives Verhalten und eine insgesamt vergleichsweise hohe Kinderlosigkeit feststellen. Nach wie vor bestehen ungleiche Karrierechancen für Frauen und Männer: Die Repräsentanz von Frauen nimmt in den Qualifizierungsstufen bis hin zur Professur stetig ab. Im Jahr 2011 lag der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Professuren bei 19,9 Prozent (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2013).

Die traditionelle wissenschaftliche Arbeitswelt erwartet im Sinne von „Wissenschaft als Lebensform“ volle Hingabe an die Wissenschaft als Beruf und ist auf eine klassische männliche Biografie mit traditioneller geschlechtlicher Arbeitsteilung ausgerichtet. Familiäre Pflichten waren lange kein Teil dieser männlich konnotierten und das ganze Leben einnehmenden Kultur und finden noch immer wenig Raum in ihr (Krais 2008; Metz-Göckel, Möller, Auferkorte-Michaelis 2009).⁴ Entsprechend erschweren aus Sicht der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kind insbesondere Verfügbarkeitserwartungen im Beruf und das Zusammentreffen der langen Qualifizierungsphasen mit Elternschaft die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gefolgt von einem Mangel an Kinderbetreuungsangeboten (Lind 2012; Lind, Samjeske 2009).

Frauen wird die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit darüber hinaus durch fortbestehende (semi-)traditionelle

Rollenbilder erschwert, auch in Partnerschaften zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Zeitbudgetstudien zeigen, dass Frauen nach wie vor deutlich mehr unbezahlte Hausarbeit und Fürsorgearbeit leisten als Männer, selbst dann, wenn sie Vollzeit arbeiten oder in der Wissenschaft tätig sind (Allmendinger, Haarbrücker, Fleigner 2013; Rusconi 2013). Zur Übernahme familiärer Verantwortung gehört auch die Pflege von Angehörigen. Es gibt jedoch nur wenige Einzelstudien, die das Pflegeaufkommen unter Beschäftigten an Hochschulen mit berücksichtigen.⁵

Mehrere Studien belegen auch einen Zusammenhang zwischen den Beschäftigungsbedingungen im deutschen Wissenschaftssystem und der Vereinbarkeit von wissenschaftlichem Beruf und Familie. Sie weisen darauf hin, dass vor allem eine geringe Planungssicherheit und geringe finanzielle Sicherheit sowie fehlende berufliche Etablierung einen negativen Einfluss auf die Familienplanung bei (noch) kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern haben (siehe auch Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2010).

Die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses, zu dem alle wissenschaftlichen Beschäftigten in Qualifikationsstufen unterhalb der Professur zählen, sind oftmals geprägt von kurzen, befristeten Arbeitsverträgen. Der Anteil der befristeten Stellen bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen lag 2010 bei knapp 90 Prozent. Die Hälfte aller befristeten Arbeitsverträge hatte eine Laufzeit von weniger als einem Jahr. Knapp 43 Prozent des Personals war

⁴ Von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern selbst wird diese Wissenschaftskultur nur selten kritisch reflektiert (Beaufaÿs 2013).

⁵ Die Zahlen zum Pflegeaufkommen schwanken zwischen 10 % und 18 % (Rohbeck, Bohrdardt, Vogt 2006; Leibniz Universität Hannover 2010; Franke, Rost 2006; Müller 2008).

über Drittmittel beschäftigt und fast 43 Prozent arbeiteten in Teilzeit (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013; Jongmanns 2011). Dabei arbeiten Wissenschaftlerinnen durchgängig häufiger befristet und in Teilzeit als ihre männlichen Kollegen (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2013). Der Befristungsrahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes⁶ wurde zwar durch die Familienkomponente erweitert, die den Hochschulen die Möglichkeit bietet, das Beschäftigungsverhältnis bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind zu verlängern. Weniger als ein Prozent der Arbeitsverträge basierte jedoch darauf. Dabei handelte es sich tendenziell eher um Verträge mit Wissenschaftlern als mit Wissenschaftlerinnen (Jongmanns 2011).

Die geschilderten Beschäftigungsbedingungen stellen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter einen hohen Konkurrenz- und Leistungsdruck, da eine sichere und dauerhafte Beschäftigung fast ausschließlich über eine der vergleichsweise wenigen und erst spät im Karriereverlauf

6 Das in Deutschland im Jahr 2007 in Kraft getretene Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ermöglicht die sachgrundlose Befristung von bis zu sechs Jahren vor und bis zu sechs Jahren (in der Medizin bis zu neun Jahren) nach der Promotion: www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/wisszeitvg/gesamt.pdf. Die bisherigen Sonderregelungen des Hochschulrahmengesetzes für die Qualifizierungsphase (§§ 57a ff. HRG) wurden im Wesentlichen unverändert in das neue WissZeitVG übernommen.

erreichbaren Professuren realisierbar ist (Metz-Göckel et al. 2009). So bleiben wissenschaftliche Angestellte an Hochschulen deutlich häufiger kinderlos als die Gesamtgruppe aller Personen mit akademischem Abschluss, von denen 25 Prozent keine Kinder haben. In der Altersgruppe der 43 bis 53-Jährigen wissenschaftlich Beschäftigten an Hochschulen sind 49 Prozent der Frauen und 42 Prozent der Männer kinderlos; sie werden mit hoher Wahrscheinlichkeit kinderlos bleiben. Insgesamt sind im akademischen Mittelbau an den Hochschulen 74 Prozent der Frauen und 71 Prozent der Männer kinderlos. Professorinnen haben mit 62 Prozent deutlich häufiger keine Kinder als Professoren mit 34 Prozent (Metz-Göckel, Heusinger, Schürmann, Selent (in Vorbereitung) mit Bezug auf Schmitt, Winkelmann 2005). Gleichzeitig wünschen sich jedoch 70 Prozent der kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein Kind (Lind, Samjeske 2009).

Alles in allem wird die Kumulation von prekären Beschäftigungsverhältnissen, einer männlich konnotierten Wissenschaftskultur mit ihren Verfügbarkeitsansprüchen, persistierenden (semi)traditionellen Rollenbildern und einem Mangel an Kinderbetreuung für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft mitverantwortlich gemacht (Lind 2010).

Familienförderung und Geschlechtergerechtigkeit – Ein spannungsreiches Verhältnis

In den letzten Jahren wurden vielfältige Instrumente und Maßnahmen zur Frauen- und Familienförderung in den Hochschulen etabliert. Mit dem Einzug des Familienthemas in Wissenschaft und Studium findet einerseits eine Enttabuisierung statt, andererseits haben sich Türen in Fakultäten und Fachbereichen geöffnet, die zuvor kein Interesse an Maßnahmen für die Erhöhung des Frauenanteils hatten. Diese grundsätzlich positive Entwicklung birgt bei genauerer Betrachtung jedoch diverse Ambivalenzen und Gefahren. Mit dem Familienthema werden – häufig unreflektiert – allein Frauen als diejenigen adressiert, die für Care-Arbeit zuständig seien. Aus dieser Rollenzuweisung und der männlich geprägten Hochschulkultur resultiert Ausgrenzung als das zentrale Problem für Frauen in der Wissenschaft. Studien zeigen zudem (vgl. zusammenfassend Lind 2006), dass Frauen nicht erst dann systemisch ausgegrenzt werden, wenn sie tatsächlich Kinder haben oder für andere Care-Aufgaben zuständig

sind. Der Ausschluss setzt aufgrund antizipierter Rollenmodelle bereits a priori ein. Aus diesem Grund werden sie in ihrer Karriereentwicklung nicht in der Weise gefördert wie ihre männlichen Peers. Hier gilt es anzusetzen. Eine gendergerechte Familienförderung sollte es Frauen wie Männern ermöglichen, Familie mit Wissenschaft oder Studium zu vereinbaren und damit ihre Arbeits- und Lebensvorstellungen in Einklang zu bringen. Gendergerechte Familienförderung wird erst dann Wirklichkeit, wenn sie mit Gleichstellungskonzepten für Frauen in den Hochschulen verzahnt wird und die Lebensentwürfe beider Geschlechter aufgreift. Damit ist auch eine Veränderung der Wissenschaftskultur verbunden.

Ein Beitrag von Bettina Schweizer und Christina Rahn, BUKOF-Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“

4.2 Studium und Familie

Studierende mit Familienpflichten sind in den letzten Jahren an den Hochschulen verstärkt ins Blickfeld gerückt. Der Anteil der Studierenden mit Kind ist in Deutschland zwar in den letzten 20 Jahren gesunken, die absolute Zahl ist aber durch insgesamt gestiegene Studierendenzahlen gewachsen. Im Jahr 2012 hatten fünf Prozent aller Studierenden mindestens ein Kind, was hochgerechnet etwa 109.400 Studierenden mit Kind entspricht. Studentinnen hatten anteilig häufiger ein Kind als Studenten (6 % versus 4 %). Da die Kinderzahl der Studierenden im Durchschnitt 1,5 Kinder beträgt, gibt es hochgerechnet 164.100 Kinder, deren Eltern aktuell Studierende sind. Mehr als die Hälfte dieser Kinder ist unter drei Jahren alt (58 %), ein Fünftel der Studierenden mit Kind sind Eltern eines Kindes im Kita- bzw. Vorschulalter. Vergleichsweise viele Studierende mit Kind haben bereits vor Studienbeginn eine Familie gegründet (39 %), Studentinnen mit Kind deutlich häufiger als Studenten mit Kind (47 % versus 19 %). Die Anzahl von Studierenden mit Pflegeverantwortung kann nicht exakt beziffert werden, dennoch gibt es Hinweise darauf, dass auch dieses Thema für sie relevant ist und z.B. zu Studienunterbrechungen führen kann (Middendorff, Apolinarski, Poskowsky, Kandulla, Netz 2013)⁷.

Grundsätzlich weist die Gruppe der Studierenden mit Kind gegenüber ihren kinderlosen Kommilitoninnen und Kommilitonen einige Besonderheiten auf. So beträgt der Altersabstand zwischen den beiden Gruppen im Erststudium etwa sieben Jahre: Studierende mit Kind sind durchschnittlich 31 Jahre alt, Studierende ohne Kind 24 Jahre. Des Weiteren sind Erstere zu deutlich höherem Anteil verheiratet (51 % versus 4 %), mehr als ein Drittel ist in einer festen Partnerschaft ohne verheiratet zu sein. Studierende mit Kind kommen häufiger aus mittleren und unteren Bildungsmilieus als kinderlose Studierende. Erstere haben zwischen Schule und Studium vermehrt eine Berufsausbildung absolviert und/oder waren vor dem Studium erwerbstätig (ebd.).

In Familien mit Kind, in denen mindestens ein Elternteil studiert, übernehmen Studierende eher die traditionelle Geschlechterrolle bei der Organisation und Finanzierung der Familie. Das zeigt sich auch darin, dass mehr studen-



tische Väter im Erststudium nebenberuflich jobben (73 %) als studentische Mütter (47 %) und auch wöchentlich mehr Zeit dafür aufbringen. Damit liegen die Erwerbstätigenquoten von studierenden Vätern deutlich über denen der Studenten ohne Kind und die Erwerbsquoten der studierenden Mütter unter denen der Studentinnen ohne Kind. Studentinnen mit Kind haben häufiger eine(n) erwerbstätige(n) Partner/in als studierende Väter (76 % versus 55 %) (ebd.).

Barrieren und Probleme bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie können den Studienverlauf beeinflussen und zu langen Studienunterbrechungen oder dem Abbruch des Studiums führen. Neben ihren Studienpflichten erfüllen studierende Eltern familiäre Aufgaben. Zusätzlich sind viele berufstätig, um die Finanzierung der Familie sicherzustellen. Diese zeitlichen Konkurrenzen sind auch der Ansatzpunkt vieler familienfreundlicher Maßnahmen und Angebote der Hochschulen. Um diese Domänen auf individueller Ebene zu vereinbaren, wenden immatrikulierte Eltern im Erststudium in einer typischen Woche der Vorlesungszeit im Durchschnitt fünf Stunden weniger für das Studium auf als ihre kinderlosen Kommilitoninnen und Kommilitonen.

Mehr als ein Drittel der Studierenden mit Kind hat das Studium schon einmal offiziell oder inoffiziell unterbro-

⁷ Die umfassendste Datenquelle zum Thema „Studierende mit Kind“ sind die Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung (jetzt Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, DZHW). Die aktuellsten Daten stammen aus 2012 und wurden 2013 veröffentlicht.

Das Deutsche Studentenwerk und Familienfreundlichkeit

Die Studentenwerke erfüllen die öffentliche Aufgabe der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Förderung Studierender an deutschen Hochschulen. Dieser Auftrag wird in den Studentenwerks- oder Hochschulgesetzen der Bundesländer definiert. Im Rahmen dieser Zuständigkeit leisten die Studentenwerke einen umfangreichen und vielfältigen Beitrag zur Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen des Studiums. Die Studentenwerke bieten in eigener Trägerschaft sowie durch Unterstützung anderer Träger über 8.500 Kinderbetreuungsplätze an, mehr als die Hälfte davon für Kinder unter drei Jahren. Viele Studentenwerke ergänzen die klassischen Betreuungsangebote durch Betreuung außerhalb der Regelzeiten, am Wochenende und in Ferienzeiten sowie durch flexible Kurzzeitbetreuungsangebote. Studierende Eltern haben zudem viele, komplexe Fragen zur Vereinbarkeit und Finanzierung von Studium und Familie.

Die professionelle und schnelle Klärung dieser Anliegen unter Berücksichtigung individueller Lebenslagen ist für ein erfolgreiches Studium unentbehrlich. Für diese Bedarfe halten die Studentenwerke (zum Teil spezialisierte) Beratungs- und Informationsangebote vor. Ebenso zum Leistungsspektrum der Studentenwerke gehören spezielle Wohnraumangebote für Studierende mit Kind, Spiel-, Wickel- und Stillräume sowie Kinderausstattung und Spielecken in der Mensa. Einige Studentenwerke bieten auch finanzielle oder materielle Unterstützung an, z.B. Begrüßungsgeld für Neugeborene oder eine Grundausstattung für werdende studierende Eltern. Die Studentenwerke kooperieren bei der Gestaltung familienfreundlicher Studienbedingungen mit Kommunen sowie Hochschulen, u.a. im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“.

Ein Beitrag von Astrid Schäfer, Deutsches Studentenwerk

chen (38 %), viermal häufiger als ihre kinderlosen Kommilitoninnen und Kommilitonen. Studierende Mütter haben ihr Studium deutlich häufiger unterbrochen als studierende Väter (47 % versus 25 %). Schwangerschaft und Kindererziehung sind die Hauptursache (75 %) für Studienunterbrechungen. Insbesondere Studentinnen, die nach Studienbeginn ihr erstes Kind bekommen haben, weisen deutlich häufiger einen unterbrochenen Studienverlauf auf als Studenten, die während des Studiums zum ersten Mal Vater wurden (68 % versus 29 %). Letztere haben ihr Studium häufiger aufgrund finanzieller Probleme unterbrochen als Mütter, die ihr Kind im Studium bekommen haben (37 % versus 10 %). Aber auch die Pflege von Angehörigen wird von einigen Studierenden (mit Kind: 8 % / ohne Kind: 5 %) als Grund für eine Studienunterbrechung angegeben (ebd.).

In einer Studie zu Studienabbrüchen gaben sieben Prozent der befragten Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher an, dass die Nichtvereinbarkeit von Studium und Kinderbetreuung ein mitverursachender Grund für ihren Studienabbruch gewesen sei. Zwei Prozent der Befragten sahen darin die ausschlaggebende Ursache für ihren Studienabbruch (Heublein, Hutzsch, Schreiber, Sommer, Besuch 2010). Eine weitere Konsequenz für studierende Eltern ist oftmals die Überschreitung der Regelstudienzeit, da sie ihr Studium phasenweise in Teilzeit absolvieren,

wobei ein Großteil der Studienordnungen auf ein Vollzeitstudium ausgelegt ist. Studierende, die dies betrifft, überschreiten häufig die Förderungshöchstdauer des BAföG⁸. Hinzu kommen für die Studierenden, je nach Regelungen in Bundesland und Hochschule, Langzeitstudiengebühren (Middendorff et al. 2013).

⁸ Das Bundesausbildungsförderungsgesetz enthält eine Reihe von Sonderregelungen für Schwangere und Studierende mit Kind: Dazu zählen ein monatlicher Kinderbetreuungszuschlag und die Förderung während schwangerschaftsbedingter Studienunterbrechungen. Darüber hinaus wird die Förderungshöchstdauer verlängert und studierende Eltern haben zusätzlich erhöhte Freibeträge bei Nebenverdienst und Rückzahlung des Darlehens. Schließlich können sie Kosten für Fremdbetreuung absetzen (BAföG mit Stand 2013, www.das-neue-bafoeg.de).

5 Das bestehende Wissen über familienfreundliche Angebote an Hochschulen: Ergebnisse des systematischen Reviews

Hochschulen im deutschsprachigen Raum haben in den letzten Jahren eine große Bandbreite familienfreundlicher Maßnahmen entwickelt. Allerdings fehlt nach wie vor systematisches Wissen über die Wirksamkeit der angebotenen Initiativen, Maßnahmen und Instrumente.

Die Wissensgenerierung im Projekt Effektiv startete daher mit einer Sekundäranalyse von Wirksamkeits- und Evaluationsstudien zu familienfreundlichen Maßnahmen an Hochschulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Ziel war es, das existierende Wissen über die Wahrnehmung und Wirkung bestehender familienfreundlicher Maßnahmen zu ermitteln und zu bündeln. Dies geschah mit der Methode des systematischen Reviews, einer objektivierte Analyseform von Studien, die sich an einer festgelegten methodischen Vorgehensweise orientiert (Petticrew, Roberts 2006).

Zum Auffinden geeigneter Primärstudien und ihrer Ergebnisse wurde im Projekt Effektiv neben einer klassischen Literaturrecherche eine online durchgeführte Bestandserhebung umgesetzt. Letztere war von Dezember 2011 bis Januar 2012 im Feld und diente sowohl der Erfassung familienfreundlicher Maßnahmen an deutschen Hochschulen als auch der Recherche der an den Hochschulen vorliegenden Wirksamkeits- und Evaluationsstudien (siehe dazu Kapitel 2). Den Befragten war es möglich, Dokumente ihrer Erhebungen direkt online hochzuladen und an das Projekt zu übermitteln.

Auf dieser Grundlage konnten 53 relevante Studien aus Deutschland und der Schweiz (jedoch keine Studie aus Österreich) identifiziert werden, deren Ergebnisse in 60 Publikationen veröffentlicht wurden, die vorwiegend als graue Literatur vorlagen.⁹ Zur deskriptiven Erfassung wurde ein Raster entwickelt, mit dem die Studien und ihre

Inhalte erschöpfend aufgenommen werden konnten. Diese tabellarische Zusammenstellung war Ausgangspunkt für die systematisierte Datenauswertung. Sie beinhaltet sowohl quantitative als auch qualitative Merkmale der Primärstudien.

5.1 Merkmale der analysierten Studien

Umfassende Wirkungsanalysen, zum Beispiel in Form von Evaluationsstudien, die den methodischen Ansprüchen wissenschaftlicher Evaluation entsprechen (Stockmann 2007), sind für das Themenfeld „Familienfreundlichkeit an Hochschulen“ kaum vorhanden; nur vier Studien erfüllen die Ansprüche einer Wirkungsanalyse. Diese Evaluationen sind dadurch charakterisiert, dass sie in übergeordnete Förderprogramme von Bund oder Ländern und darin integrierte Gesamtkonzepte eingegliedert sind. Viel häufiger dagegen haben die an Hochschulen durchgeführten Studien zum Ziel, eine Planungsgrundlage für die Implementierung und den Ausbau von familienfreundlichen Maßnahmen zu erlangen: Überwiegend wird die Situation von Personen mit Familienpflichten abgefragt sowie deren Bedarfe ermittelt (79 %). Etwas mehr als die Hälfte dieser Studien beinhaltet zugleich Bewertungen – zumeist generelle Bewertungen der Familienfreundlichkeit. Studien, die Familienfreundlichkeit nicht umfassend evaluieren, sondern lediglich Teilaspekte bzw. einzelne Maßnahmen erfragen, kommen in sechs Fällen vor.

Der größte Teil der Studien wurde an Universitäten umgesetzt (62 %), nur wenige an Fachhochschulen (15 %). Zielgruppe sind üblicherweise Eltern an der Hochschule:

⁹ Die identifizierten Studien können auf dem Effektiv-Portal in der Literaturdatenbank, im Themenbereich „Familienfreundlichkeit – Evaluation“, recherchiert werden (www.familienfreundliche-hochschule.org).

Studierende (79 %), Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (68 %) sowie nichtwissenschaftliches Personal (45 %). Die Zielgruppe der Eltern wird beinahe doppelt so oft fokussiert wie Kinderlose. Letztere, zu denen neben potentiellen Eltern auch Personen gehören, die ihre Angehörigen pflegen, werden in den Studien oftmals nicht berücksichtigt. Dem entsprechend ist der thematische Schwerpunkt vieler Studien häufig das Kinderbetreuungsangebot; Pflege wird selten beforscht.

In 91 Prozent aller Studien werden quantitative und in 38 Prozent qualitative Ansätze verwendet, teils beide Ansätze in Kombination. Am häufigsten werden Onlineumfragen umgesetzt (59 %), gefolgt von schriftlichen Befragungen (30 %), zumeist zu einem einzigen Untersuchungszeitpunkt. Analysiert werden in 91 Prozent der Studien Häufigkeiten, in 72 Prozent kommt es zu Inhaltsanalysen. Ein großes Defizit vieler Studien sind fehlende zielgruppenspezifische Auswertungen. Unterscheidungen nach Studierenden sowie wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal sind vergleichsweise selten. Wenn, dann wird zwischen Studierenden und Beschäftigten differenziert, nicht jedoch nach den Beschäftigtengruppen des wissenschaftlichen und des nichtwissenschaftlichen Personals. Auch differenziertere Betrachtungen zwischen wissenschaftlichem Mittelbau und Professuren sowie nach Geschlecht werden kaum vorgenommen. Die Mehrheit aller Studien wird unter methodischen Gesichtspunkten sauber umgesetzt und gut ausgewertet. Ein Viertel aller Studien weist methodische Schwächen auf, und zwar hinsichtlich unpräziser und unvollständiger Konzeptionierung, mangelnder Systematik und Transparenz der angewandten Methoden, unzureichender Datengrundlage oder ungenauer und lückenhafter Ergebnisdarstellung. So werden beispielsweise Zielgruppe und Grundgesamtheit nicht bestimmt, die Stichprobengröße nicht angegeben oder die Ergebnisse werden nicht mit Zahlen und Daten aus der Untersuchung belegt.

5.2 Ergebnisse der analysierten Studien

Warum engagieren sich Hochschulen für mehr Familienfreundlichkeit?

Beweggründe des Engagements von Hochschulen für mehr Familienfreundlichkeit werden in den Studien nur vereinzelt angegeben. Hauptsächlich versprechen sich die Hochschulen demnach eine Steigerung ihrer Standortattraktivität, insbesondere durch Kinderbetreuungsange-

bote. Familienfreundlichkeit wird mancherorts in diesem Sinne als Management-Instrument eingesetzt.

Wie wird Familienfreundlichkeit an den Hochschulen insgesamt bewertet?

Die Studienergebnisse zeigen, dass sich Hochschulangehörige über Angebote und Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit an ihren Hochschulen unzulänglich informiert fühlen. Summa summarum wird die Familienfreundlichkeit an Hochschulen als mittelmäßig zufriedenstellend, mit leicht negativer Tendenz bewertet – sowohl in Bezug auf Rahmenbedingungen und Angebote wie auch auf Klima und Atmosphäre. Studierende mit Kind beklagen mangelndes Verständnis von Lehrenden und Mitstudierenden. Positiver beurteilen hingegen Beschäftigte mit Familienpflichten das Verständnis ihrer Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen. Aus Sicht der Hochschulen ist das Verhältnis von Investitionen für mehr Familienfreundlichkeit (Input) und geschaffenen familienfreundlichen Angeboten und Maßnahmen (Output) – in den (wenigen) Studien, die es untersuchen – ausgewogen.

Wie bekannt sind familienfreundliche Angebote an den Hochschulen?

Kinderbetreuungsangebote sind unter Hochschulangehörigen recht gut bekannt, wenngleich die Angaben heterogen ausfallen: Die verschiedenen Kinderbetreuungsangebote (z.B. und insbesondere Uni-Kitas, aber auch die Notfall- oder Ferienbetreuung) kennt mindestens circa ein Drittel der Befragten. Unbekannter als Kinderbetreuungsangebote sind familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie Telearbeit und flexible Arbeitszeitmodelle. Generalisierte Aussagen zu weiteren Angeboten und Maßnahmen sind aufgrund sehr vereinzelter Angaben nicht möglich. Festgehalten werden kann jedoch, dass familienfreundliche Angebote und Maßnahmen von Eltern besser bekannt werden als von Kinderlosen, unabhängig davon, ob sie studieren oder an der Hochschule (wissenschaftlich bzw. nichtwissenschaftlich) arbeiten. Innerhalb der Gruppe des Personals sind die Verwaltungsangestellten besonders gut über familienfreundliche Angebote und Maßnahmen ihres Arbeitgebers informiert.

Wie werden familienfreundliche Angebote an den Hochschulen genutzt?

Wie beim Bekanntheitsgrad liefern die meisten Studien Aussagen zur Nutzung von Kinderbetreuungsangeboten.

Diese werden in der Regel viel genutzt. Der Bedarf an entsprechenden Angeboten – vor allem in Westdeutschland, und dort vor allem an regelmäßigen Plätzen – ist zudem unverkennbar größer als das Angebot. Familienfreundliche Studienbedingungen wie flexible Studienbedingungen (Beurlaubungen, Verschieben von Prüfungen) oder Teilzeitstudium, die nur ausgewählt erhoben wurden, erfreuen sich unter Studierenden mit Kind einer hohen Nutzung. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie Notfallregelungen/Sonderurlaub oder die Möglichkeit der Mitnahme des Kindes an den Arbeitsplatz werden – wenngleich ebenfalls nur vereinzelt erhoben – vom Personal recht oft genutzt. Teilzeitarbeit, die auch tatsächlich reduzierten Aufgaben und Arbeitszeit entspricht, wird selten genutzt.

Wie werden familienfreundliche Angebote an den Hochschulen bewertet?

Wegen mangelnder Bedarfsdeckung herrscht unter Hochschulangehörigen eher Unzufriedenheit über Kinderbetreuungsangebote, wobei die Bewertung von Einzelmaßnahmen tendenziell positiv ausfällt (z.B. Notfall-, Hausaufgaben-, Ferienbetreuung, flexible Kinderbetreuung). Weitere Maßnahmen aus anderen Handlungsfeldern (familienfreundliche Studienbedingungen, Finanzielles und Förderung) werden nur punktuell untersucht, aber positiv bewertet, so z.B. die Unterstützung von Studierenden mit Kind durch Mitstudierende im Studienalltag (Tandem-Programm) und die finanzielle Hilfe für studierende Eltern in der Studienabschlussphase. Die in den Evaluationsstudien untersuchten Programme zur Umsetzung von mehr Familienfreundlichkeit werden an den Hochschulen positiv aufgenommen; die Programme stoßen auf institutioneller Ebene auf Akzeptanz und haben eine gute Verbreitung an den Hochschulen gefunden.

Welche Wirkungen haben familienfreundliche Angebote für die Nutzerinnen und Nutzer an den Hochschulen?

Nur wenige Studien geben Antwort auf diese Frage. Kinderbetreuungsangebote, insbesondere regelmäßige, entlasten Eltern an der Hochschule. Ihr Alltag ist – so eine Studie – stressfreier, sie können konzentrierter arbeiten und haben geringere finanzielle Belastungen. Auch ein Drittel der kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gibt in dieser Studie an, die Kinderbetreuungsangebote an der Hochschule würden ihre Entscheidung für eine Familiengründung positiv beeinflussen. Die Familienfreundlichkeit der Hochschule ist den Befragten laut einer



anderen Studie bei der Wahl ihres Studien- und Arbeitsortes wichtig. In der Studie, die dies untersuchte, hatte das Kinderbetreuungsangebot der Hochschule jedoch keinen Einfluss auf die tatsächliche Studienortentscheidung. Familienfreundlichkeit ist für das Personal wichtig, scheint aber nicht relevant für einen Wechsel des Arbeitgebers zu sein. Von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen wie flexiblen Arbeits- und Sitzungszeiten profitieren, gemäß einer weiteren Untersuchung, vor allem die Verwaltungsausgestellten. Zusätzliche Einzelergebnisse waren: Die Studienzufriedenheit steigt besonders aufgrund familienfreundlicher Studienbedingungen (flexible Studienbedingungen, E-Learning) und einer gesamthochschulischen kinderfreundlichen Atmosphäre. Förderprogramme durch das Land scheinen den Bewusstseinswandel auf Ebene der Hochschulleitungen und Entscheidungstragenden hin zu mehr Familienfreundlichkeit zu begünstigen. Ein Kulturwandel an der Hochschule kann auch durch gekennzeichnete Räume für Familien und die Unterstützung von Studierenden mit Kind durch Mitstudierende im Studienalltag (Tandem-Programm) gefördert werden. Letztere stärken, so wird berichtet, auch den sozialen Zusammenhalt und die soziale Kompetenz von Studierenden. Schließlich begünstigt finanzielle Hilfe in der Studienendphase bei allen geförderten Eltern erfolgreiche Abschlüsse.

Welchen Bedarf an familienfreundlichen Angeboten haben Hochschulangehörige?

Grundsätzlich besteht großer Bedarf am quantitativen und qualitativen Ausbau von Informations- und Beratungsangeboten zum Thema Familienfreundlichkeit. Oft wird der Wunsch nach einer zentralen Anlaufstelle an der Hochschule geäußert.

Bei der Kinderbetreuung überschreitet die Nachfrage das Angebot bei Weitem, gerade in Westdeutschland. Gut

erreichbar und möglichst campusnah sollte sie zum einen regelmäßig mit erweiterten Öffnungszeiten angeboten werden, zum anderen flexibel und spontan zu nutzen sein (z.B. in Notfällen, am Wochenende, bei Zusatzveranstaltungen). Für Unter-Dreijährige und Schulkinder in den Ferien sowie nach Schulschluss bestehen die meisten Bedarfe an Kinderbetreuung. Studierende und Promovierende wünschen sich kostenlose Kinderbetreuungsangebote bzw. mehr finanzielle Unterstützung, auch unabhängig von Kinderbetreuungsangeboten.

Zusätzlicher Bedarf an Infrastruktur für Familien an den Hochschulen besteht ebenfalls, und er ist divers: Still- und Wickelräume, Räume mit Kinderecken, Spielzimmer und -plätze, Kinderstühle bzw. kindgerechte Toiletten sowie Ruheräume für Eltern und Kinder sind einige Beispiele, die in den Erhebungen genannt werden.

Studierende äußern Mehrbedarf an flexiblen Studienbedingungen. Dies betrifft insbesondere die Entzerrung arbeitsintensiver Zeiten und Gestaltungsspielräume bei Prüfungszeiten, -leistungen und -fristen. E-Learning und das Studium zu Hause werden ebenfalls vermisst. Ein Teilzeitstudium bzw. die Verlängerung der Regelstudienzeit sowie Sonderregelungen der Anwesenheitspflicht bei familiären Notfällen erscheinen gleichermaßen dringlich.

Ein Bedarf an familienfreundlichen Beschäftigungsbedingungen besteht hinsichtlich alternierender Telearbeit, insbesondere für das nichtwissenschaftliche Personal. Freiere Zeiteinteilung, flexiblere Arbeitszeiten oder Gleitzeit werden ebenso gewünscht. Das wissenschaftliche Personal fordert Arbeitsverträge mit Perspektive: Bedarfe liegen beim Abbau von Befristungen und vertraglichen Regelungen für familiär bedingte Auszeiten, gerade auch für jene mit drittmittel-finanzierten Verträgen. Dementsprechend existiert Bedarf an Regelungen für den Fall von Schwangerschaft und Elternzeit in Drittmittelprojekten.

Die Bedarfe bei der Pflege von Angehörigen wurden an den Hochschulen nur sehr vereinzelt erforscht. Die Unterstützung von Pflege sollte grundsätzlich in die familienfreundliche Agenda von Hochschulen aufgenommen werden. Informationen zum Thema und eine Anlaufstelle an den Hochschulen stellen konkrete Bedarfe dar. Die Ermäßigung der Studiengebühren und mehr Flexibilität beim Praktikum werden zudem gewünscht.

Schließlich besteht den Studienergebnissen zufolge der Wunsch nach einer Verbesserung des familienfreund-

lichen Klimas an den Hochschulen. Ein entsprechender Kulturwandel mit mehr Verständnis für die Belange von Eltern an der Hochschule durch Mitstudierende, Lehrende und Vorgesetzte wird gefordert.

5.3 Zusammenfassung

Das systematische Review ergab, dass eine große Bandbreite familienfreundlicher Maßnahmen an Hochschulen umgesetzt wurde und weiter umgesetzt wird. Studien zu diesen Maßnahmen – oft in Hinblick auf Kinderbetreuung – schaffen in der Regel Planungsgrundlagen für diesen Prozess der Implementierung bzw. des Ausbaus und liefern allgemeine Bewertungen der Familienfreundlichkeit von Hochschulen. Die Studien zeigen, dass die Familienfreundlichkeit von Hochschulen noch erkennbar verbessert werden kann. (Mehr-)Bedarfe von Hochschulangehörigen vor allem mit, aber auch ohne Kind sind umfassend dokumentiert. Sie bestehen vor allem in den Handlungsfeldern Kinderbetreuung, Infrastruktur für Familien, Information und Beratung sowie familienfreundlichen (flexiblen) Studien- und Arbeitsbedingungen. Hinzu kommt der Wunsch von Studierenden nach stärkerer finanzieller Unterstützung bzw. Entlastung. Das wissenschaftliche Personal fordert ein Mehr an arbeitsvertraglicher Planungssicherheit. Vergleichsweise wenig Wissen findet sich in den Studien zur Bekanntheit, Nutzung und insbesondere Wirksamkeit familienfreundlicher Angebote und Maßnahmen. Nur vier umfassende Studien, alle in Form von Evaluationen, konnten hierzu im Rahmen des systematischen Reviews ermittelt und ausgewertet werden. Hinzu kommen Studien, die Maßnahmen nur unter vereinzelt Aspekten untersucht haben. Aufgrund der dürftigen Datenlage lässt sich mit aller Vorsicht zusammenfassen: Kinderbetreuung, vornehmlich regelmäßige, erfreut sich generell relativ großer Bekanntheit, wird unter Auslastung der bestehenden Angebote genutzt und trägt zur Entlastung von Eltern an der Hochschule bei.

Vor allem zeigte das systematische Review, dass es kaum systematisches Wissen zu den Wirkungen und Effekten familienfreundlicher Maßnahmen gibt. Zudem sind die Ergebnisse einzelner Studien aufgrund methodischer Mängel teilweise nur eingeschränkt aussagefähig. Entsprechende zukünftige Studien sollten mit guter methodischer Fundierung durchgeführt werden, um qualitativ hochwertigere Informationen zu erhalten. Diese Forschungslücke wurde im Projekt Effektiv mit eigenen empirischen Erhebungen aufgegriffen und bearbeitet.

6 Erfahrungen des wissenschaftlichen Personals mit den familienfreundlichen Angeboten der Hochschulen: Ergebnisse der Online-Befragung an den Fallhochschulen

Die Familienfreundlichkeit von Hochschulen wurde im Projekt Effektiv auf individueller Ebene aus der Perspektive zweier Zielgruppen untersucht: wissenschaftliches Personal und Studierende (zu letzteren siehe Kapitel 7). Die erstgenannte Gruppe wurde an den vier Fallhochschulen Ende des Jahres 2012 mittels einer Online-Erhebung befragt.

Im Zentrum standen dabei Fragen nach Bekanntheit, Nutzung, Bedarf und Wirkung familienfreundlicher Angebote und Maßnahmen. Zudem wurden allgemeine Einschätzungen des familienfreundlichen Klimas erfasst.

Ziel war eine Vollerhebung des wissenschaftlichen Personals der vier Hochschulen. Für den Versand der Einladungen zur Befragung wurden die an den Hochschulen vorhandenen E-Mail-Verteiler für das wissenschaftliche Personal genutzt.¹⁰ Insgesamt erhielten 14.203 wissenschaftlich Beschäftigte und Promovierende der vier Hochschulen eine Studieneinladung, 1.642 Personen haben sich an der Studie beteiligt. Die Quote für den Rücklauf liegt damit bei rund 12 Prozent, wegen Doppelungen bei den Anschreiben vermutlich höher.¹¹

Wissenschaftler sind in der Befragung stärker vertreten als Wissenschaftlerinnen (53 % vs. 47 %), wobei dieses Übermaß auf den hohen Männeranteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten der sehr großen technischen Universität zurückzuführen ist. An den beiden untersuchten Volluniversitäten ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen, an der

eher kleinen Fachhochschule hingegen sind männliche Studienteilnehmende unterrepräsentiert. Im Vergleich zur Grundgesamtheit aller vier Fallhochschulen insgesamt sind Frauen in der Stichprobe überrepräsentiert. Dies hängt vermutlich mit dem Thema der Befragung zusammen, von dem sich Frauen stärker als Männer angesprochen fühlen könnten. Frauen übernehmen nach wie vor einen Großteil der Familienarbeit. Die ungewichteten Befunde der Online-Erhebung an den Fallhochschulen werden jedoch zumeist nach Geschlecht getrennt ausgewiesen, sodass die geschlechtstypischen Beteiligungsquoten keine Rolle spielen.

Der Anteil an wissenschaftlich Beschäftigten mit und ohne Kind ist in der Gesamtstichprobe relativ ausgeglichen, Eltern sind dabei leicht unterrepräsentiert (49 % vs. 51 %). Dieser Anteil an Eltern variiert allerdings stark zwischen den vier Hochschulen (45-68 %), an der Fachhochschule ist er mit 68 Prozent am höchsten. Die überwiegende Mehrheit der Studienteilnehmenden mit Kind sind Eltern von noch im Haushalt lebenden Kindern unter 18 Jahren (87 %), der größte Teil davon hat kleine Kinder: Etwa 45 Prozent haben ein Kind unter 3 Jahren, weitere 21 Prozent der befragten Eltern haben ein Kind unter 7 Jahren.

An der Studie hat sich der wissenschaftliche Nachwuchs stärker beteiligt: 86 Prozent der Befragten sind dem wissenschaftlichen Mittelbau zugehörig, 12 Prozent sind Professorinnen bzw. Professoren¹². Damit ist auch die Zahl

¹⁰ Auf diesem Wege konnten nur jene wissenschaftlich Beschäftigten erreicht werden, die sich mit ihrer E-Mail-Adresse in der Hochschulverwaltung registriert haben.

¹¹ Promovierende waren teilweise in den E-Mail-Verteilern für das wissenschaftliche Personal enthalten, an zwei Hochschulen wurden diese über einen zusätzlich vorhandenen E-Mail-Verteiler für Doktorand/innen angeschrieben. Dabei kann nicht ausgeschlossen werden, dass ein Teil der promovierenden Personen sowohl im Verteiler für wissenschaftliches Personal als auch im Verteiler für Promovierende enthalten ist. Diese möglichen Dopplungen führen dazu, dass die Grundgesamtheit der Befragung nur näherungsweise zu bestimmen ist und somit die Rücklaufquote unterschätzt wird.

¹² Hier wurden reguläre Professor/innen sowie Juniorprofessor/innen berücksichtigt.

der befristet Beschäftigten in der Stichprobe hoch (79 %). An der untersuchten Fachhochschule ist aufgrund der andersgestalteten Beschäftigtenstruktur sowohl der Anteil an Studienteilnehmenden aus dem Mittelbau mit 54 Prozent wesentlich geringer als in der Gesamtstichprobe als auch der Anteil an Befristungen (21 %).¹³ Ein großer Teil aller Befragten befindet sich derzeit in einer wissenschaftlichen Qualifizierungsphase: 60 Prozent promovieren¹⁴ und acht Prozent habilitieren. Das Durchschnittsalter in der Stichprobe beträgt rund 35 Jahre. Wissenschaftler/innen mit Kind sind dabei im Durchschnitt acht Jahre älter als jene ohne Kind (39 vs. 31 Jahre). Etwa fünf Prozent der Studienteilnehmenden sind derzeit für die Pflege eines Angehörigen verantwortlich (2 %) bzw. sind an der Pflege beteiligt (3 %).

Die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler leben mit großer Mehrheit in Partnerschaften (86 %). Etwa 80 Prozent davon leben permanent in einem gemeinsamen Haushalt, 12 Prozent leben nur tageweise bzw. am Wochenende zusammen. Bei Paaren mit Kind ist der Anteil der permanent zusammenlebenden mit 91 Prozent noch höher. Die Aufteilung von Hausarbeiten sowie der Aufgaben zur Betreuung des Kindes folgt in unserer Stichprobe einer eher traditionell geprägten Rollenaufteilung. Damit stellt sich die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Wissenschaftlerinnen verschärft dar: Sowohl in Partnerschaften ohne Kind (Frauen: 58 %, Männer 37 %) als auch in Partnerschaften mit Kind (59 % vs. 32 %) wird von Wissenschaftlerinnen mehr als die Hälfte der gesamten Hausarbeit übernommen, Wissenschaftler steuern mit etwa einem Drittel deutlich weniger bei. Bei der Versorgung und Betreuung von Kindern findet sich eine ähnliche Aufteilung (56 % vs. 33 %).¹⁵ Der übrige Teil der Haus- bzw. Fürsorgearbeit wird ausgelagert und hauptsächlich durch bezahlte Hilfe geleistet, unbezahlte Hilfe spielt eine geringere Rolle.

¹³ An einer der beiden Volluniversitäten ist der Anteil an Mittelbauangehörigen mit 65 % ebenfalls geringer als der Durchschnittswert.

¹⁴ Fachhochschule: 4 %; an den drei übrigen Universitäten bewegt sich der Anteil von 36 bis 67 %.

¹⁵ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Angaben zur Aufgabenverteilung nicht durch die Angaben des jeweiligen Partners bzw. der Partnerin validiert sind.

6.1 Die Wahrnehmung von Familienfreundlichkeit durch das wissenschaftliche Personal

Im folgenden Kapitel werden Befunde darüber präsentiert, wie die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre persönliche Work-Life-Balance, die familienfreundlichen Angebote und das familienfreundliche Klima insgesamt an der eigenen Hochschule bewerten. Zudem wird dargestellt, welche Vereinbarkeitsmaßnahmen aus Sicht der Befragten besonders wichtig sind.¹⁶

Einschätzung der Work-Life-Balance der wissenschaftlich Beschäftigten

Zur persönlichen Balance zwischen wissenschaftlicher Arbeit und Privatleben gibt es keine eindeutige Meinung unter den befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern: Etwas mehr als die Hälfte der Befragten stimmt der Aussage *Mit meiner derzeitigen Balance von Arbeits- und Privatleben bin ich sehr zufrieden* eher zu - dabei sind knapp ein Viertel der Befragten ‚zufrieden‘ und etwa neun Prozent ‚voll und ganz zufrieden‘. Die anderen knapp 50 Prozent der Befragten sind eher unzufrieden. Wissenschaftlich Beschäftigte mit Kind sind dabei signifikant unzufriedener mit ihrer Balance zwischen beruflichen Verpflichtungen und privatem Leben als Kinderlose, hierbei besteht kein Geschlechterunterschied. An Zeit mangelt es mehrheitlich eher für das Privatleben als für die Arbeit.

Beurteilung der Familienfreundlichkeit der Hochschule

Generell erhöhen Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie aus Sicht der Befragten sehr stark die Attraktivität des Arbeitsortes Hochschule: 83 Prozent des wissenschaftlichen Personals stimmen dieser Aussage zu bzw. voll und ganz zu, Frauen häufiger als Männer. Die Zufriedenheit mit dem tatsächlichen Angebot an den

¹⁶ Für die Erfassung der Bewertungen wurde eine 6-stufige Antwortskala verwendet (1=stimme gar nicht zu/gar nicht zufrieden, 6=stimme voll und ganz zu/voll und ganz zufrieden).

Hochschulen wird ambivalent bewertet: Etwas weniger als die Hälfte der Befragten ist eher unzufrieden, der übrige Teil ist eher zufrieden. Lediglich ein Viertel der Befragten gibt an, mit dem Angebot ‚zufrieden‘ bis ‚voll und ganz zufrieden‘ zu sein. Insgesamt zeigt sich, dass Mütter, als diejenigen, die viele Angebote etwas stärker nutzen als Väter (siehe auch Kapitel 6.3), signifikant zufriedener damit sind als ihre Kollegen mit Kind. Kein Unterschied besteht in den Einschätzungen von Eltern und Kinderlosen, jeweils Frauen und Männer zusammengenommen.

Die einzelnen Aspekte eines familienfreundlichen Klimas werden von den befragten wissenschaftlich Beschäftigten recht unterschiedlich bewertet: Während die Mehrheit eher

Das familienfreundliche Klima an der Hochschule wird eher positiv bewertet, ohne familiäre Verpflichtungen bestehen bessere berufliche Perspektiven

nicht der Ansicht ist, dass an ihrer Hochschule die Meinung herrsche, familiäre Verpflichtungen würden sich negativ auf die Arbeit auswirken und dass Mütter oder Väter an der

Hochschule ausgegrenzt würden, stimmt ein größerer Teil der Befragten jedoch der Aussage zu, dass an ihrer Hochschule ohne familiäre Verpflichtungen bessere berufliche Perspektiven bestünden. Diese Wahrnehmung teilen Kinderlose und wissenschaftlich Beschäftigte mit Kind gleichermaßen. Unentschieden bleibt die Antwort auf die Frage, ob durch die Atmosphäre an der Hochschule dem wissenschaftlichen Personal vermittelt wird, Familie sei Privatsache: Eine Hälfte der Befragten stimmt dieser Aussage eher zu, die andere Hälfte stimmt eher nicht zu. Wie Gruppenvergleiche zeigen, besteht dieser Eindruck eher bei (noch) Kinderlosen als bei wissenschaftlich Beschäftigten mit Kind. Auch stimmen Männer dieser Aussage stärker zu als Frauen. Umgekehrt stimmen Wissenschaftlerinnen deutlich häufiger als Wissenschaftler der Aussage zu, ohne Familienverantwortung bessere berufliche Perspektiven zu haben.

Wahrnehmung der Unterstützung bei der Vereinbarkeit durch die Hochschule

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird an den untersuchten Hochschulen stärker durch das nähere Umfeld der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterstützt als durch die administrativen Bereiche der Hochschule: Die größte Unterstützung kommt dabei aus Sicht der Befragten von den unmittelbaren Kollegen und Kolleginnen und den direkten Vorgesetzten – etwa 60 Prozent der Befragten fühlen sich von diesem Personenkreis unterstützt

Abbildung 1: Wichtigkeit^a verschiedener Aufgabenfelder aus Sicht des wissenschaftlichen Personals (in Prozent)



^aDargestellt sind die Anteile der Befragten, die auf einer sechsstufigen Antwortskala von 1= gar nicht wichtig bis 6= sehr wichtig angaben, dass die jeweilige Maßnahme wichtig bzw. sehr wichtig ist.

*Die Fallzahl der Befragten variiert, da die Befragten nicht alle Fragen im gleichem Maße beantwortet haben.

Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen, Erhebung Fallhochschulen

bzw. voll und ganz unterstützt. Oberhalb der Ebene des eigenen Instituts schätzen die Befragten die Unterstützung seitens der Verwaltung am höchsten ein (29 %), gefolgt von der Hochschulleitung (26 %) und dem Fachbereich/der Fakultät (22 %).¹⁷ Tendenziell schätzen die wissenschaftlich Beschäftigten mit Kind (hier insbesondere die Mütter) die Unterstützung durch die verschiedenen Bereiche etwas positiver ein als jene ohne Kind.¹⁸

Wichtigkeit verschiedener Aufgabenfelder für eine familienfreundliche Hochschule

Unabhängig von konkreten Angeboten ihrer Hochschule und unabhängig von ihrem persönlichen Bedarf wurden

¹⁷ Die Einschätzung der Unterstützung insbesondere durch die Bereiche Hochschulleitung, Fakultät sowie Verwaltung schien einigen Befragten schwer zu fallen, darauf deutet die relativ hohe Anzahl an Befragten hin, die die Antwortkategorie ‚weiß nicht‘ nutzte (n=328-879).

¹⁸ Mit Ausnahme des Bereiches Hochschulleitung und Fachbereich/Fakultät.

die Befragten gebeten einzuschätzen, für wie wichtig sie verschiedene Aufgabenfelder für eine familienfreundliche Hochschule halten.

Als besonders bedeutsam für eine gelingende Vereinbarkeit an Hochschulen erachten die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Maßnahmen mit einer direkten Wirkung auf ihre Situation: Dazu gehören die individuelle Ausgestaltung von Arbeitszeiten, -orten und -stellen¹⁹, ein umfassendes Kinderbetreuungsangebot²⁰, ein familienfreundliches Arbeitsklima sowie verlässliche und langfristige berufliche Perspektiven

Ganz besonders hilfreich sind individuelle Arbeitszeiten und -orte, ein gut ausgebautes Kinderbetreuungsangebot sowie langfristige berufliche Perspektiven und ein familienfreundliches Arbeitsklima

mit adäquatem Beschäftigungsumfang und geringen Mobilitätsanforderungen (siehe Abbildung 1). Diese Bereiche halten zwischen 80 und 87 Prozent der Befragten für (sehr) wichtig. Die sehr große Bedeutung von langfristigen beruflichen Perspektiven

für eine gelingende Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft zeigt sich auch in den Antworten auf die offene Frage nach fehlenden Maßnahmen: Eine sehr hohe Anzahl an Studienteilnehmenden beklagt fehlende langfristige Beschäftigungsperspektiven, was die Entscheidung zur Familiengründung stark erschwere.

Konzeptionelle Maßnahmen sowie Infrastrukturangebote der Hochschule werden von den Befragten in ihrer Bedeutung etwas geringer eingestuft: 64 Prozent der Befragten halten Sensibilisierungsmaßnahmen des Personals und der Führungsebene für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für bedeutsam. Eine familienfreundliche Infrastruktur wie z.B. Eltern-Kind-Zimmer, Bedarfsanalysen sowie Evaluationen von bestehenden Maßnahmen, die finanzielle Unterstützung von Familien (z.B. Promotionsabschlussförderung) sowie die Beratung und Unterstützung bei der Pflege Angehöriger erachtet in etwa die Hälfte der befragten Wissenschaftler/innen für wichtig. Familienfreundlichen Konzepten und Leitlinien (inklusive Informationsaustausch zwischen Hochschulen) sowie Informations- und Beratungsangeboten wird eine geringere Bedeutung beigemessen (siehe auch Kapitel 6.5).

19 Z.B. flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitreduzierung, Home-Office oder Job-Sharing.

20 Z.B. Ganztags-, Halbtags-, Ferien-, Kurzzeit- und Notfallbetreuung, Babysitting- oder Wunschgroßelternbörsen.

Abbildung 2: Bekanntheit der familienfreundlichen Maßnahmen beim wissenschaftlichen Personal (in Prozent)



* Bezugsgruppe sind hier nur Professor/innen
 ** Die Fallzahl der Befragten variiert hier und im Folgenden zwischen den Maßnahmen, da nicht alle Maßnahmen an allen Hochschulen vorhanden sind und die Befragten nicht alle Fragen in gleichem Maße beantwortet haben.
 Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen, Erhebung Fallhochschulen

6.2 Die Bekanntheit familienfreundlicher Angebote beim wissenschaftlichen Personal

Die Daten zeigen einen stark variierenden Bekanntheitsgrad der verschiedenen untersuchten familienfreundlichen Maßnahmen der Hochschulen. Dieser bewegt sich bei der Zielgruppe des wissenschaftlichen Personals mit Kind zwischen 16 und 77 Prozent (siehe Abbildung 2). Nur 5 der insgesamt 15 Maßnahmen sind bei über der Hälfte der Befragten mit Kind bekannt. Dazu gehören das Angebot an regelmäßiger Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten, Maßnahmen der Informationsver-

Die untersuchten familienfreundlichen Angebote für das wissenschaftliche Personal

In der Online-Befragung wurden familienfreundliche Maßnahmen und Angebote berücksichtigt, die an mindestens drei der untersuchten Hochschulen vorhanden sind. Auf diese Weise sollen Vergleiche zwischen den Hochschulen ermöglicht sowie ausreichende Fallzahlen z.B. für Aussagen zu Wirkungen der Maßnahmen erreicht werden.

Die ausgewählten 15 Maßnahmen lassen sich fünf von zehn Handlungsfeldern, die im Projekt Effektiv kategorisiert wurden (siehe Kapitel 2 und Tabelle 1), zuordnen. Neben familienfreundlichen Angeboten der Hochschulen aus den Handlungsfeldern Infrastruktur für Familien, Kinderbetreuung, Information und Beratung sowie Pflege wurden auch verschiedene Angebote an Familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in der Befragung berücksichtigt. Diese nehmen eine gewisse Sonderrolle ein, da sie in der Regel nicht hochschulweit angeboten werden. So sind flexible Arbeitszeiten an einigen Instituten bzw. Fachbereichen zwar gängige Praxis,

verbindliche hochschulweite Regelungen dazu existieren jedoch nicht. Ähnlich verhält es sich mit familienfreundlichen Terminsetzungen und Konferenzzeiten – hierfür gibt es keine verbindlichen Vorgaben für die gesamte Hochschule, sondern lediglich Empfehlungen seitens der Hochschulleitung, denen Institute nachkommen können. Die Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung aus Gründen der Vereinbarkeit ist insofern ein Sonderfall, als dass sie in Verwaltungsrichtlinien und Betriebsvereinbarungen der Hochschule bzw. im Beamtenrecht geregelt bzw. vorgesehen ist. In die Online-Befragung mit aufgenommen wurden diese Angebote, weil sie als Möglichkeiten familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung wichtige Instrumente für eine gelingende Vereinbarkeit darstellen und daher die Analyse ihrer Nutzung und Wirkung von großer Bedeutung ist. Darüber hinaus wurden sie bei der Erhebung der Maßnahmen von den Hochschulen selbst als ihre familienfreundlichen Angebote genannt.

Tabelle 1: In der Online-Befragung berücksichtigte Maßnahmen für das wissenschaftliche Personal gemäß der Effektiv-Handlungsfelder

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	Infrastruktur für Familien	Kinderbetreuung	Information und Beratung	Pflege
<ul style="list-style-type: none"> ■ Flexible Arbeitszeiten (zur besseren Vereinbarkeit) ■ Reduzierung der Arbeitszeit (zur besseren Vereinbarkeit z.B. auf Teilzeit) für den akademischen Mittelbau ■ Reduzierung der Arbeitszeit (zur besseren Vereinbarkeit z.B. auf Teilzeit) für Professor/innen ■ Familienfreundliche Termine/Konferenzzeiten 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kinderfreundliche Mensa (kostenloses Essen für Kinder, angepasstes Mobiliar) ■ Eltern-Kind-Zimmer (Arbeitsplatz mit Kinderspielecke) ■ Still- und Wickelräume 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regelmäßige Kinderbetreuung (Krippe, Kindergarten) ■ Babysitting-Börse ■ Flexible Kinderbetreuung (z.B. in Notfällen, bei Veranstaltungen, bei kurzfristigen Dienstreisen) ■ Ferienbetreuung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Beratung ■ Informationsvermittlung (z.B. via Internet, Broschüren, Flyern und Veranstaltungen) ■ Workshops, Coachings zum Thema Vereinbarkeit für wissenschaftliches Personal 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Spezielle Informationen/Beratung zur Pflege von Angehörigen

6 der 15 Maßnahmen werden nur an drei Hochschulen angeboten.

Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

mittlung zu familienfreundlichen Angeboten, die kinderfreundliche Mensa sowie Still- und Wickelräume.²¹

Ein mittleres Bekanntheitsniveau (33-50 %) haben die Angebote persönliche Beratung, Workshops und Coachings, Kinderferienbetreuung und flexible Kinderbetreuung sowie die Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung im Mittelbau zur besseren Vereinbarkeit. Weniger als einem Drittel der befragten Eltern bekannt sind die Maßnahmen Arbeitszeitreduzierung bei Professor/innen zur besseren Vereinbarkeit²², familienfreundliche Terminsetzung, Informationsangebote zum Thema Pflege, Babysitting-Börse und Eltern-Kind Zimmer.

In den Handlungsfeldern *Familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Kinderbetreuung, Information und Beratung* und *Infrastruktur für Familien* finden sich jeweils sowohl stärker bekannte Maßnahmen als auch solche mit einem mittleren bzw. geringen Bekanntheitsgrad. Die Informationsangebote (zum Thema Pflege von Angehörigen) aus dem Handlungsfeld *Pflege* sind mit 18 Prozent, neben Eltern-Kind-Räumen, die am wenigsten bekannte Maßnahme.

Als potentiell Nutzenden sind Beschäftigten mit Kind die Maßnahmen durchweg bekannter als der Gesamtheit der Befragten, im Schnitt ist der Bekanntheitsgrad bei den *Beschäftigten mit Kind sind die Angebote bekannter* Eltern um etwa fünf bis zehn Prozentpunkte höher. Dabei zeigt sich bei der Mehrzahl der Maßnahmen ein deutlicher Geschlechterunterschied – Wissenschaftlerinnen mit Kind kennen die Maßnahmen signifikant häufiger als ihre männlichen Kollegen mit Kind. Keinen Zusammenhang haben die Bekanntheit der Maßnahmen und die Art des Beschäftigungsverhältnisses: So sind Personen mit zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen nicht schlechter über das Angebot informiert als jene mit unbefristeten Verträgen.²³

Defizite bestehen offenbar hinsichtlich der Öffentlichkeitsarbeit zu einzelnen Maßnahmen. Obwohl Webseiten

²¹ An einer der Hochschulen ist die kinderfreundliche Mensa nur 28 % der Befragten bekannt; bei Still- und Wickelräumen variiert der Wert sehr stark zwischen den untersuchten Hochschulen (14-63 %).

²² Innerhalb der Zielgruppe, der Professorenschaft mit Kind, ist der Bekanntheitsgrad etwa gleich hoch.

²³ Dabei wurden das Geschlecht der Befragten und das Alter des jüngsten Kindes als Drittvariablen kontrolliert.

und Broschüren gut bekannt sind, sind einige der konkreten Angebote in der Zielgruppe wenig bekannt. Professorinnen bzw. Professoren als Führungskräfte sind über bestimmte Maßnahmen nicht besser informiert als Mittelbauangehörige mit Kind und können damit ihrer Rolle als Multiplikator/innen nur teilweise gerecht werden.

Zwischen den einzelnen Fallhochschulen lassen sich – mit Ausnahme der Angebote an familienfreundlicher Infrastruktur – keine großen Unterschiede hinsichtlich der Bekanntheit einzelner Maßnahmen beobachten. Auffallend ist jedoch, dass die untersuchte Fachhochschule eine Art Sonderrolle einnimmt: Mit Ausnahme der kinderfreundlichen Mensa sind alle Angebote dort wesentlich bekannter als an den übrigen drei Hochschulen.

6.3 Die Nutzung familienfreundlicher Angebote durch das wissenschaftliche Personal

Für die Berechnung der Nutzung wurde berücksichtigt, ob eine Maßnahme aktuell genutzt wird und/oder zu einem früheren Zeitpunkt (vorangegangenes oder früheres Semester) genutzt wurde. Da viele Angebote wie z.B. Informations- und Beratungsangebote nur sehr punktuell im *Am meisten genutzt werden und die Informationsvermittlungangebote, mehrheitlich ist die Nutzung der Angebote eher gering* Lebensverlauf genutzt werden, wird somit eine Unterschätzung der Nutzung verhindert.

Nur dem wissenschaftlichen Personal bekannte Angebote und Maßnahmen können von ihm auch genutzt werden. Daher spiegelt sich der relativ geringe Bekanntheitsgrad grundsätzlich in den relativ niedrigen Nutzungszahlen wider (mit Ausnahme von fünf Maßnahmen, die mehr als der Hälfte der Beschäftigten bekannt sind): Lediglich die Maßnahme flexible Arbeitszeiten wird mit 62 Prozent von mehr als der Hälfte der befragten Eltern genutzt (siehe Abbildung 3). Darüber hinaus ist die Nutzung bekannter Angebote unterschiedlich hoch: So nutzt mit 84 Prozent ein sehr hoher Anteil derjenigen, denen flexible Arbeitszeiten bekannt sind, diese auch. Bei der flexiblen Kinderbetreuung hingegen beträgt dieser Anteil beispielsweise lediglich 17 Prozent.

Mit Blick auf die übrigen Maßnahmen ergibt sich die folgende Rangordnung: Von noch über einem Drittel der beschäftigten Eltern werden die Angebote der Informati-

Abbildung 3: Nutzung^a und Bekanntheit der familienfreundlichen Maßnahmen beim wissenschaftlichen Personal mit Kind (in Prozent)



^aDargestellt sind hier die Anteile des wissenschaftlichen Personals mit Kind, die Maßnahmen aktuell nutzen oder in der Vergangenheit genutzt haben.

* Bezugsgruppe sind hier nur Professor/innen

** Bezugsgruppe sind hier alle Befragten

Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen, Erhebung Fallhochschulen

Informationsvermittlung (47 %) und die kinderfreundliche Mensa (33 %) ²⁴ genutzt. Weniger als ein Drittel der Befragten mit Kind nutzt Maßnahmen wie die regelmäßige Kinderbetreuung und Kinderferienbetreuung, Still- und Wickelräume, ²⁵ Familienfreundliche Terminsetzungen, Arbeitszeitreduzierung (Mittelbau) und persönliche Beratung.

Weniger als zehn Prozent der Eltern an den befragten Hochschulen nutzen die Angebote flexibler Kinderbetreuung, Workshops und Coachings, die Babysitting-Börse

²⁴ Starke Variation des Nutzungsgrades zwischen den vier Hochschulen (20,5–41,7 %).

²⁵ Auch hier variiert der Nutzungsgrad stark zwischen den vier Hochschulen (2,4–38,8 %).

sowie Eltern-Kind-Räume. Von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung für Professor/innen aus Gründen der Vereinbarkeit machen insgesamt ebenfalls weniger als zehn Prozent (5 %) der befragten Personen mit Kind in dieser Beschäftigtengruppe Gebrauch. Dazu gehören ausschließlich Frauen.

Informationsangebote zum Thema Pflege von Angehörigen bilden das Schlusslicht hinsichtlich der Nutzung. Während die Angebote durchschnittlich knapp 20 Prozent aller Befragten bekannt sind, liegt der Anteil der Nutzenden bei lediglich zwei Prozent. Der Nutzungsgrad ist vor dem Hintergrund des geringen Anteils an wissenschaftlich Beschäftigten mit einer Pflege(mit)verantwortung erwartungsgemäß gering. Dieser liegt in der Stichprobe bei etwa fünf Prozent, zwei Prozent der Befragten sind hauptverantwortlich für die Pflege einer angehörigen Person. Einzelauswertungen zu den vier Hochschulen zeigen, dass die besonderen Bemühungen der teilnehmenden Fachhochschule im Bereich Pflege offenbar Wirkung zeigen: Die Informationsangebote zu Pflege sind dort 70 Prozent aller Beschäftigten bekannt und damit signifikant bekannter als an den beiden anderen Hochschulen. ²⁶ Auch der Nutzungsgrad ist mit acht Prozent an der Fachhochschule höher. ²⁷

Während der Nutzungsgrad der Maßnahmen auch innerhalb der verschiedenen Handlungsfelder stark variiert (2–62 %), zeigen Vergleiche der Nutzung von bekannten Angeboten einige tendenzielle Muster: Die Maßnahmen der Handlungsfelder *Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung* und *Infrastruktur für Familien* werden jeweils von mindestens über der Hälfte der Befragten, denen sie bekannt sind, auch genutzt. Die verschiedenen Angebote aus dem Handlungsfeld *Kinderbetreuung* hingegen werden anteilig deutlich weniger genutzt. Dies könnte ein Hinweis auf Barrieren sein, die einer Nutzung entgegenstehen (siehe ausführlich Kapitel 6.4). ²⁸ Innerhalb des Handlungsfeldes *Information und Beratung* erfahren die Informationsvermittlungsangebote die in Bezug auf die Bekanntheitsquote höchste Nutzung, die Workshops werden am seltensten genutzt. Die Informationsangebote zu Pflege haben neben ihrem ohnehin sehr geringen Bekanntheitsgrad auch die geringste Nutzung.

²⁶ An den übrigen beiden Hochschulen liegt der Bekanntheitsgrad bei 13,7 % bzw. 23,7 %.

²⁷ Der Nutzungsgrad an den anderen drei Hochschulen liegt bei etwa 1,4 %.

²⁸ 17–36 % derjenigen, die diese Angebote kennen, nutzen diese auch.

Abbildung 4: Aktueller ungedeckter Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen des wissenschaftlichen Personals mit Kind (in Prozent)



* Bezugsgruppe sind hier nur Professor/innen

** Bezugsgruppe sind hier alle Befragten

Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen, Erhebung Fallhochschulen

Viele Maßnahmen werden stärker von Müttern genutzt als von Vätern. Dies trifft insbesondere auf die Maßnahmen aus dem Bereich der flexiblen Arbeitszeitgestaltung sowie auf die Informations- und Beratungsangebote rund um das Thema Vereinbarkeit zu. Besonders deutlich ist dieser Geschlechterunterschied bei der Inanspruchnahme einer Arbeitszeitreduzierung. Daneben lassen sich erwartungsgemäß Zusammenhänge zwischen dem Alter des jüngsten Kindes der Wissenschaftler/innen und der Nutzung einer bestimmten Maßnahme beobachten: So können die Nutzungsanteile innerhalb spezifischer Zielgruppen einer Maßnahme noch etwas höher liegen. So liegt beispiels-

weise die Nutzungsquote für Still- und Wickelräume um etwa 12 Prozent höher, betrachtet man nur Eltern von unter dreijährigen Kindern. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass Maßnahmen der individuellen Arbeitszeitgestaltung sowie verschiedene Informations- und Beratungsangebote auch von einem gewissen Anteil an Kinderlosen genutzt werden.

Die Nutzungszahlen zwischen den Fallhochschulen variieren je nach Maßnahme etwa um 10 bis 15 Prozentpunkte. Eine stärkere Variation ist beispielsweise bei den Maßnahmen im Handlungsfeld *Infrastruktur für Familien* zu beobachten, dies könnte ein Hinweis auf Qualitätsunterschiede darstellen.

6.4 Der Bedarf des wissenschaftlichen Personals an familienfreundlichen Angeboten

In der Studie wurde der Bedarf des wissenschaftlichen Personals an den 15 ausgewählten familienfreundlichen Angeboten und Maßnahmen differenziert erhoben. In Abbildung 4 sind zunächst die Anteile wissenschaftlich Beschäftigter mit Kind dargestellt, die verschiedene familienfreundliche Angebote aktuell gerne nutzen würden. Darunter sind Personen, denen bestimmte Maßnahmen nicht bekannt sind oder die sie kennen, aber bisher nicht nutzten. Dazu kommen jene, die Maßnahmen bereits nutzen, aber weiteren Bedarf (Mehrbedarf) haben. Hinter den dargestellten Anteilen verbirgt sich also ungedeckter Bedarf.

Der höchste ungedeckte Bedarf besteht an familienfreundlichen Terminsetzungen (46 %) sowie flexiblen Arbeitszeiten (40 %), beides Maßnahmen aus dem Handlungsfeld *Familienfreundliche Arbeitsbedingungen*. Auch der Bedarf an einer Arbeitszeitreduzierung für Mittelbauangehörige ist bei 19 Prozent der Beschäftigten mit Kind nicht gedeckt.²⁹ Daneben besteht ein Bedarf auch an den Angeboten aus dem Handlungsfeld *Kinderbetreuung*. Hierfür geben zwischen 16 und 25 Prozent an, diese gerne nutzen zu wollen.

²⁹ Der ungedeckte Bedarf von Professor/innen an einer Arbeitszeitreduzierung ist mit 6 % geringer.

Mit einer Variation von 13 bis 19 Prozent der Beschäftigten besteht ein ähnlich hoher ungedeckter Bedarf an den Maßnahmen Eltern-Kind-Zimmer, kinderfreundliche Mensa sowie Still- und Wickelräume, alle aus dem Handlungsfeld *Infrastruktur für Familien*. Mit Ausnahme der Informationsvermittlungsangebote (17 %) ist der Bedarf an den Maßnahmen aus dem Handlungsfeld *Information und Beratung* am besten abgedeckt. Der geringste ungedeckte Bedarf besteht an speziellen Informationen zum Thema Pflege (3 %).

Um ein differenziertes Bild der Nachfrage zu zeichnen, wurden verschiedene Gruppen von befragten Personen unterschieden:

Gruppe 1: Personen, die die jeweilige Maßnahme nicht kennen,

Gruppe 2: Personen, die die jeweilige Maßnahme kennen, aber bisher nicht nutzen,

Gruppe 3: Personen, die eine Maßnahme aktuell nutzen.

Ein Teil der Beschäftigten mit Kind, die bestimmte Maßnahmen nicht kennen (Gruppe 1), hat aktuell Bedarf an diesen. Dies trifft insbesondere für Maßnahmen aus den Handlungsfeldern *Familienfreundliche Arbeitsbedingungen* sowie *Kinderbetreuung* zu: So geben etwa 25 bis 50 Prozent der Beschäftigten aus dieser Gruppe an, dass sie Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, familienfreundliche Terminsetzungen sowie flexible und regelmäßige Kinderbetreuung aktuell gerne nutzen würden. Weitere rund 20 Prozent äußern Bedarf an den Maßnahmen Arbeitszeitreduzierung, Informationsvermittlungsangeboten, Ferienbetreuung und Eltern-Kind-Zimmer. An dieser Stelle ist zu vermuten, dass insbesondere im Falle der gewünschten Kinderbetreuungsangebote mangelnde Informationen ein Grund dafür sind, dass diese Angebote trotz Bedarfs nicht genutzt werden. Daneben weisen Kommentare aus der Befragung darauf hin, dass bestimmte Maßnahmen wie z.B. familienfreundliche Terminsetzungen oder flexible Arbeitszeiten nicht flächendeckend an allen Instituten oder Arbeitsgruppen der Hochschule vorhanden sind und somit für einen Teil der Befragten nicht zur Verfügung stehen.

Auch von den Befragten mit Kind, die bestimmte Angebote zwar kennen, aber bisher nicht nutzten (Gruppe 2), äußerte ein gewisser Teil einen Bedarf an Angeboten aus dem Bereich der familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung, der Kinderbetreuung sowie am Eltern-Kind-Zimmer (10-20 %).

Gründe dafür können auf der einen Seite in der Qualität oder Quantität des Angebots liegen, wie aus Kommen-

turen der Befragung hervorgeht: So wird das Angebot regelmäßiger Kinderbetreuung an der Hochschule beispielsweise häufig nicht genutzt, weil nicht genügend Plätze vorhanden sind. Als weitere Ursachen führen Befragte ungünstig gelegene Standorte bzw. unpassende Öffnungszeiten an. An den Angeboten flexibler Kinderbetreuung und der Babysitting-Börse werden zudem lange Anmeldefristen bemängelt. Im Fall der Kinderferienbetreuung fehlten einigen Befragten genauere Informationen zum Angebot.

Auf der anderen Seite können auch strukturelle Probleme des Wissenschaftssystems einer Nutzung entgegenstehen: So führen Studienteilnehmende häufig als Grund dafür, die Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung nicht zu nutzen, an, dass sich damit die Aufgaben bzw. Arbeitsbelastung in der Regel nicht automatisch reduzieren würden. Professor/innen gaben darüber hinaus an, dass die Lehrstuhlverantwortung sowie eine hohe Erwartungshaltung der Hochschule an ihre Leistungen sie davon abhielten, ihre Arbeitszeit aus familiären Gründen zu reduzieren. Auch die mit einer Arbeitszeitreduzierung verbundenen finanziellen Einbußen werden häufig als hinderlich betrachtet.

Am höchsten ist der Bedarf an weiteren Angeboten in der Gruppe, die Maßnahmen bereits nutzt (Gruppe 3). Hier gaben zwischen 25 und 68 Prozent der Befragten an, die jeweilige Maßnahme gerne intensiver nutzen zu wollen. In dieser Gruppe besteht ein erheblicher Mehrbedarf an bestimmten Angeboten. Neben den bereits zuvor genannten Maßnahmen aus den Bereichen familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung und Kinderbetreuung gab ein auffallend hoher Anteil an Befragten aus dieser Gruppe an, die Babysitting-Börse, die Ferienbetreuung, eine Arbeitszeitreduzierung, das Eltern-Kind-Zimmer sowie Workshops und Coachings gerne intensiver nutzen zu wollen. Hinter diesen Zahlen können sich Hinweise auf ungedeckten Bedarf durch ein unzureichendes oder nicht passgenaues Angebot oder auf weitere Gründe wie z.B. individuelle oder strukturelle Gründe, die einer intensiveren Nutzung entgegenstehen (siehe oben, wie z.B. hohe Arbeitsbelastung), verbergen.

Der Bedarf von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kind unterscheidet sich lediglich bei einzelnen Maßnahmen. Dabei sind es immer die Wissenschaftlerinnen, die einen stärkeren Bedarf haben. Für die ihnen unbekannteren Angebote, wie z.B. familienfreundliche Terminsetzungen, Workshops oder die Babysitting-Börse, geben weibliche wissenschaftlich Beschäftigte mit Kind signifikant häufiger als ihre

Wissenschaftlerinnen haben einen größeren ungedeckten Bedarf als Wissenschaftler

Kollegen mit Kind an, diese aktuell gerne nutzen zu wollen. Bei den bekannten, aber bisher nicht genutzten Angeboten sind es flexible

Arbeitszeiten, an denen Frauen einen größeren Bedarf haben. Von den aktuell bereits genutzten Angeboten besteht bei Frauen mit Kind ein deutlich höherer Mehrbedarf an flexibler Kinderbetreuung als bei Vätern.

Die zusätzliche Abfrage des zukünftigen Bedarfs zeigt, dass die Palette der angebotenen Maßnahmen grundsätzlich den Bedürfnissen des wissenschaftlichen Personals entspricht und auch zukünftig entsprechen wird: Von der Gesamtzahl der Beschäftigten artikulieren je nach Maßnahme zwischen 24 und 57 Prozent, das entsprechende Angebot in Zukunft gerne nutzen zu wollen.

6.5 Die Wirkungen familienfreundlicher Angebote auf das wissenschaftliche Personal

Studienteilnehmende, die familienfreundliche Angebote der Hochschule nutzen oder genutzt haben, wurden ferner danach gefragt, in welchem Ausmaß sie davon profitiert³⁰ haben. Dies ist in Abbildung 5 dargestellt. Da hier nur

Über die Hälfte der Befragten mit Kind haben von regelmäßiger Kinderbetreuung, einer Arbeitszeitreduzierung und flexiblen Arbeitszeiten profitiert

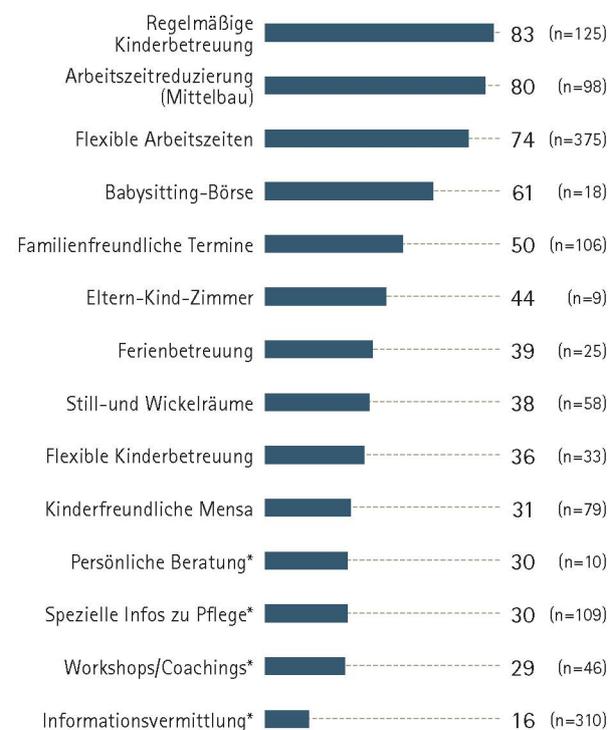
Nutzende befragt wurden, sind die Fallzahlen teilweise sehr gering.

Die Wirkung der untersuchten Angebote auf die individuelle Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird

von den wissenschaftlich Beschäftigten sehr unterschiedlich bewertet: Deutlich am stärksten profitieren die befragten Wissenschaftler/innen mit Kind von der regulären Kinderbetreuung, 83 Prozent der Nutzenden gaben an, davon profitiert bzw. stark profitiert zu haben. An zweiter Stelle

³⁰ Profitieren bezieht sich auf den positiven Nutzen von familienfreundlichen Angeboten.

Abbildung 5: Ausmaß der Wirksamkeit^a genutzter familienfreundlicher Maßnahmen auf eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie (in Prozent)



^a Dargestellt sind die Anteile der Befragten, die auf einer sechsstufigen Antwortskala von 1= gar nicht profitiert bis 6= voll und ganz profitiert angegeben, profitiert bzw. voll und ganz profitiert zu haben.

* Bezugsgruppe sind hier alle Befragten, alle anderen Maßnahmen: Bezugsgruppe wiss. Personal mit Kind

Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen, Erhebung Fallhochschulen

hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Befragten stehen die Maßnahmen aus dem Handlungsfeld *Familienfreundliche Arbeitsbedingungen*. Dabei profitieren 80 Prozent der Befragten mit Kind (stark) von einer Arbeitszeitreduzierung (Mittelbau),³¹ 74 Prozent von flexiblen Arbeitszeiten und noch die Hälfte erachtet familienfreundliche Terminsetzungen als (sehr) hilfreich.

Die Ergebnisse zu den Wirkungen des Eltern-Kind-Zimmers (n=9), der Informationsangebote zum Thema Pflege (n=10) sowie der Arbeitszeitreduzierung für Professor/innen (n=2, nicht in Abb. 5 dargestellt) sind aufgrund niedriger Fallzahlen nicht belastbar. Sie werden im folgenden Abschnitt

³¹ Bei der Arbeitszeitreduzierung für Professor/innen liegt der Anteil bei 100%. Diese Angabe wurde aufgrund der sehr niedrigen Fallzahl in der Grafik nicht dargestellt (n=2).

aber mit dargestellt, da sie im Rahmen der hier vorgenommenen explorativen Analyse der Wirkungen von Maßnahmen interessante (tendenzielle) Befunde liefern, die in späteren Untersuchungen aufgegriffen werden können.

Anteilig haben etwas weniger Befragte von den Maßnahmen aus dem Handlungsfeld *Infrastruktur für Familien* profitiert. Für die dazu gehörigen Angebote Eltern-Kind-Zimmer³², Still- und Wickelräume und Kinderfreundliche Mensa geben zwischen 31 und 44 Prozent der Nutzenden an, davon stark bis sehr stark profitiert zu haben. Ähnlich bewertet wurden zwei weitere Maßnahmen aus dem Handlungsfeld *Kinderbetreuung* – die Ferienbetreuung (39 %) und die flexible Kinderbetreuung in Notfällen oder bei Veranstaltungen (36 %). Die Babysitting-Börse (n=18) als ein weiteres Betreuungsangebot empfindet ein großer Teil der Befragten als sehr hilfreich (61 %).

Deutlich seltener geben die Befragten an, von den Maßnahmen aus den Handlungsfeldern *Information und Beratung* und *Pflege* (voll und ganz) profitiert zu haben. Von den Angeboten an persönlicher Beratung sowie Workshops und Coachings zu Vereinbarkeit haben etwas weniger als ein Drittel der Nutzenden profitiert. Mit lediglich 16 Prozent profitierten am wenigsten Befragte von den Informationsvermittlungs- und Beratungsangeboten (siehe Kapitel 7.5). Relativ hohe Nutzungszahlen sowie ein hoher zukünftiger Bedarf deuten jedoch auf eine eigenständige und nicht zu vernachlässigende Bedeutung dieser Angebote für eine familienfreundlichere Hochschule hin. Zur Wirkung von speziellen Informations- und Beratungsangeboten zur Pflege von Angehörigen lassen sich aufgrund der sehr niedrigen Anzahl an Bewertungen (n=10) keine belastbaren Aussagen treffen, etwa 30 Prozent der Nutzenden gaben an, davon profitiert zu haben.

Für etwa ein Drittel der untersuchten Angebote konnte festgestellt werden, dass Wissenschaftlerinnen signifikant häufiger als Wissenschaftler angeben, davon in Wissenschaftlerinnen profitieren teilweise stärker als ihre männlichen Kollegen Bezug auf ihre Vereinbarkeitssituation profitiert zu haben. Dies trifft auf die Angebote regelmäßige und flexible Kinderbetreuung, die Ferienbetreuung, Arbeitszeitreduzierung (Mittelbau) sowie auf die Informationsvermittlung zu. Bei den übrigen Maßnahmen besteht kein Geschlechterunterschied.

32 Achtung: hier niedrige Fallzahl, n=9 (siehe Kommentar oben).

Tabelle 2: Für die Wirkungsanalyse verwendete Items nach Dimensionen

	Privat	Beruflich
Zeitlich	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ich habe/hatte mehr Zeit für mich und meine Familie. ■ Ich habe/hatte mehr Zeit für alltägliche Erledigungen. ■ Mein Alltag ist/war planbarer. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ich kann/konnte überhaupt (weiter/wieder) arbeiten. ■ Ich habe mehr Zeit für meine Arbeit/Qualifikation.
Qualitativ	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mein Alltag ist/war stressfreier. ■ Ich bin/war insgesamt zufriedener. ■ Ich blicke/blickte zuversichtlicher in die Zukunft. ■ Die Beziehung zwischen mir und meiner Familie ist intensiver. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ich fühle/fühlte mich meiner Hochschule stärker verbunden. ■ Ich kann/konnte produktiver arbeiten.
Finanziell	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es fallen/fielen geringere finanzielle Kosten an. 	

Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen, Erhebung Fallhochschulen

Weiter wurde in der Studie untersucht, welche positiven Effekte sich für die Befragten durch die von ihnen genutzten Maßnahmen ergaben. Unterschieden wurden dafür fünf Dimensionen (siehe Tabelle 2).

Differenziert wurde dabei zum einen zwischen der privaten und beruflichen Ebene. Zum anderen wurde für beide Ebenen zwischen zeitlichen (d.h. fühlen sich die Befragten zeitlich entlastet) und qualitativen Aspekten (d.h. es werden qualitative Verbesserungen z.B. des privaten Alltags oder hinsichtlich der beruflichen Arbeit wahrgenommen) unterschieden. Eine weitere Dimension betrifft die finanzielle Entlastung auf privater Ebene. Diese Dimensionen wurden mit Hilfe von insgesamt 12 Items abgefragt. Für jede genutzte Maßnahme bewerteten die Befragten deren Zutreffen auf einer 6-stufigen Antwortskala (1= stimme gar nicht zu, 6=stimme voll und ganz zu). Bei den dargestellten Wirkungen handelt es sich um Selbstberichte der Befragten. Angegeben werden im Folgenden die stärksten Effekte, d.h. Effekte, deren Zutreffen durchschnittlich mit einem Mittelwert von mindestens vier (4=stimme eher zu) bewertet wurde. Die Ergebnisse können aufgrund der durch niedrige Nutzungszahlen bedingten teilweise sehr kleinen Fallzahlen nur Tendenzen darstellen und setzen erste Schlaglichter im Forschungsfeld der Wirkungsanalysen.

Tabelle 3: Familienfreundliche Angebote mit positiven Effekten nach den unterschiedenen Dimensionen

	Privat	Beruflich
Zeitlich	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitszeitreduzierung (Mittelbau, Professor/innen) ■ Flexible Arbeitszeiten ■ Familienfreundliche Termine 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regelmäßige Kinderbetreuung ■ Flexible Kinderbetreuung ■ Eltern-Kind-Zimmer
Qualitativ	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitszeitreduzierung (Mittelbau, Professor/innen) ■ Flexible Arbeitszeiten ■ Familienfreundliche Termine ■ Regelmäßige Kinderbetreuung ■ Flexible Kinderbetreuung ■ Eltern-Kind-Zimmer ■ Informationsangebote zu Pflege 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regelmäßige Kinderbetreuung ■ Flexible Kinderbetreuung ■ Flexible Arbeitszeiten ■ Arbeitszeitreduzierung (Professor/innen) ■ Familienfreundliche Termine ■ Eltern-Kind-Zimmer
Finanziell	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kinderfreundliche Mensa 	

Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen, Erhebung Fallhochschulen

Die Analyse ergab, dass vor allem die Angebote aus den Handlungsfeldern *Kinderbetreuung* und *Familienfreundliche Arbeitsbedingungen* auf den abgefragten Dimensionen stärkere Wirkungen zeigen. Daneben haben einige Maßnahmen aus dem Handlungsfeld *Infrastruktur für Familien* (Eltern-Kind-Zimmer, kinderfreundliche Mensa) sowie die speziellen Informations- und Beratungsangebote im Handlungsfeld *Pflege* Effekte auf einzelnen Dimensionen bzw. bei einzelnen Items. Keinen nennenswerten Effekt auf die abgefragten Dimensionen haben die Maßnahmen aus dem Handlungsfeld *Information und Beratung*, was durch deren reine informationsvermittelnde Rolle erklärbar ist.

Darüber hinaus weisen Maßnahmen, von denen die Wissenschaftler/innen am meisten profitieren, auf mehreren Dimensionen zugleich Effekte auf: Dies trifft insbesondere auf die Kinderbetreuungsangebote inklusive des Eltern-Kind-Zimmers sowie auf Maßnahmen familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung zu (siehe Tabelle 3).

Einen positiven Effekt auf der *privat-zeitlichen Dimension* geben die Befragten für die Angebote Arbeitszeitreduzierung, flexible Arbeitszeiten und familienfreundliche Terminsetzungen an. Ein großer Teil der Befragten berichtet, dass ihnen durch diese Angebote *mehr Zeit für*

*sich und ihre Familie*³³ und *mehr Zeit für Erledigungen* bleibe, sowie der Alltag insgesamt planbarer sei. Zu *qualitativen Verbesserungen auf privater Ebene* führen neben den genannten Angeboten der Arbeitszeitgestaltung auch *regelmäßige und flexible Kinderbetreuung* sowie das *Eltern-Kind-Zimmer*: Die Befragten geben an, dass sich durch die Nutzung einiger dieser Angebote die *Beziehung zu ihrer Familie intensiviert* habe. Zudem bewirken diese Angebote bei vielen Befragten einen *stressfreieren Alltag* und eine *insgesamt höhere Zufriedenheit*. Auch die speziellen Informations- und Beratungsangebote zum Thema Pflege von Angehörigen zeigen nachweisbare Wirkung – einige Studienteilnehmende berichten, dass deren Nutzung unter anderem einen *zuversichtlicheren Blick in die Zukunft* bewirke.

Auch positive Effekte auf der *beruflichen Ebene* der befragten Wissenschaftler/innen konnten identifiziert werden. Eine zeitliche Entlastung, in Form von *mehr Zeit für die Arbeit bzw. die wissenschaftliche Qualifikation*, berichten die Befragten durch die Nutzung von flexibler und regelmäßiger Kinderbetreuung sowie des Eltern-Kind-Zimmers. Besonders hervorzuheben ist, dass Befragte (insbesondere Wissenschaftlerinnen) für die beiden letztgenannten Angebote zudem einen positiven Einfluss auf die *Möglichkeit, überhaupt (weiter/wieder) zu arbeiten* angeben. Eine spürbare qualitative Verbesserung auf beruflicher Ebene, in Form einer *höheren Arbeitsproduktivität*, nehmen Befragte durch die Nutzung der Maßnahmen der familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung, der regelmäßigen und flexiblen Kinderbetreuung sowie des Eltern-Kind-Zimmers wahr. Zu einer *stärkeren Verbundenheit mit der Hochschule* tragen vor allem die eingerichteten Eltern-Kind-Zimmer sowie eine Arbeitszeitreduzierung bei Professor/innen bei. Zudem wird berichtet, dass die Nutzung der kinderfreundlichen Mensa zu *finanzieller Entlastung* führe.

33 Blau und kursiv sind für die bessere Lesbarkeit die Items (Kernaussagen) aus Tabelle 2 dargestellt.

6.6 Zusammenfassung

Die Familienfreundlichkeit von Hochschulen aus Sicht des wissenschaftlichen Personals wurde an vier Fallhochschulen mit Hilfe einer Online-Befragung untersucht. An der Erhebung hat sich überwiegend der wissenschaftliche Nachwuchs beteiligt. Wissenschaftler/innen mit und ohne Kind sind dabei in der Stichprobe etwa gleich häufig vertreten.

Familienfreundliche Maßnahmen steigern aus Sicht des wissenschaftlichen Personals generell die Attraktivität des Arbeitsortes Hochschule. Die allgemeinen Einschätzungen des tatsächlichen Angebotes an Maßnahmen bewegen sich jedoch nur auf einem mittleren Niveau: Etwa jeweils die Hälfte der Befragten äußerte, damit eher zufrieden bzw. unzufrieden zu sein. ‚Zufrieden‘ bis ‚voll und ganz zufrieden‘ ist lediglich ein Viertel der Befragten. Positiver wird von den Befragten das familienfreundliche Klima an der Hochschule eingeschätzt: Die Mehrheit hat nicht den Eindruck, dass an ihrer Hochschule die Meinung herrsche, familiäre Verpflichtungen würden sich negativ auf die Arbeit auswirken oder dass Mütter oder Väter an der Hochschule ausgegrenzt würden. Auf der anderen Seite stimmt ein größerer Teil jedoch der Aussage zu, dass an ihrer Hochschule ohne familiäre Verpflichtungen bessere berufliche Perspektiven bestehen. Wissenschaftlerinnen stimmen dieser Aussage signifikant häufiger zu als Wissenschaftler.

Lediglich 5 der 15 untersuchten familienfreundlichen Angebote sind über der Hälfte der Befragten mit Kind bekannt. Die in einigen Fällen relativ geringe Bekanntheit der Maßnahmen spiegelt sich auch in relativ niedrigen Nutzungszahlen wieder. Lediglich flexible Arbeitszeiten werden von mehr als der Hälfte der Wissenschaftler/innen mit Kind genutzt. Mit Ausnahme der Informationsvermittlungsangebote und der kinderfreundlichen Mensa werden die übrigen Maßnahmen von weniger als einem Drittel der Befragten mit Kind genutzt.

Die Palette der angebotenen Maßnahmen entspricht grundsätzlich den Bedürfnissen des wissenschaftlichen Personals und wird ihnen auch in Zukunft entsprechen. Darauf deutet der zwischen 24 und 57 Prozent liegende Anteil der Befragten hin, die angeben, an der jeweiligen Maßnahme in Zukunft Bedarf zu haben. Die Anteile von Personen mit aktuell ungedecktem Bedarf deuten zum einen darauf hin, dass Angebote teilweise nicht hinreichend bekannt bzw. nicht hochschulweit vorhanden sind. Zum



anderen geben sie Hinweise auf qualitative Mängel wie z.B. unpassende Öffnungszeiten der Kinderbetreuungsangebote, zu langwierige Anmeldeprozedere für kurzfristige Kinderbetreuungsangebote oder ein zu geringes Angebot (z.B. an Kita-Plätzen). Darüber hinaus können auch andere Gründe Ursache dafür sein, dass eine Maßnahme trotz bestehenden Bedarfs nicht genutzt wird, wie z.B. im Fall einer gewünschten Arbeitszeitreduzierung, durch die sich jedoch nicht automatisch die Aufgaben entsprechend reduzieren würden.

Für einen Großteil der Maßnahmen, insbesondere aus den Handlungsfeldern *Familienfreundliche Arbeitsbedingungen*, *Kinderbetreuung* und etwas geringer für die Maßnahmen aus dem Handlungsfeld *Infrastruktur für Familien*, konnte ein deutlicher positiver Effekt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachgewiesen werden. Die Maßnahmen familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung, die verschiedenen Kinderbetreuungsangebote sowie das Eltern-Kind-Zimmer zeigen dabei nachweisliche Wirkungen auf verschiedenen Dimensionen. Befragte Wissenschaftler/innen berichten von zeitlichen Entlastungen auf privater und beruflicher Ebene, dass ihnen beispielsweise mehr Zeit für die Familie bzw. für ihre Arbeit oder die wissenschaftliche Qualifikation bleibe. Auch qualitative Verbesserungen auf beiden Ebenen werden berichtet, wie z.B. Verbesserungen der Lebensqualität (weniger Stress, höhere Zufriedenheit, intensivere Beziehung) und der Arbeitssituation (höhere Produktivität). Für die Maßnahmen aus dem Handlungsfeld *Information und Beratung* wurden für die abgefragten Dimensionen keine Wirkungen nachgewiesen. Dies ist jedoch nicht negativ zu werten, da diese Maßnahmen naturgemäß keine unmittelbare Wirkung auf

die Vereinbarkeit haben, sondern vorrangig der Information über Angebote dienen. Eine relativ hohe Nutzung sowie ein hoher zukünftiger Bedarf weisen auf deren eigenständige und nicht zu vernachlässigende Bedeutung hin.

Im Folgenden werden die Ergebnisse nach Handlungsfeldern differenziert. Aus dem Handlungsfeld *Familienfreundliche Arbeitsbedingungen* ist die Maßnahme flexible Arbeitszeiten am bekanntesten und wird am stärksten genutzt. Arbeitszeitreduzierungen aus Vereinbarkeitsgründen sowie familienfreundliche Termine sind vergleichsweise weniger bekannt und werden weniger genutzt. Auf die Gesamtheit der Maßnahmen aus allen Handlungsfeldern bezogen liegen diese Werte aber im mittleren Bereich. Von allen genannten Maßnahmen aus diesem Handlungsfeld konnten die Befragten mit Blick auf ihre Vereinbarkeits-situation deutlich profitieren. Relativ hoher ungedeckter Bedarf besteht vor allem an flexiblen Arbeitszeiten und familienfreundlichen Terminsetzungen.

Die bekannteste und meist genutzte Maßnahme aus dem Handlungsfeld *Kinderbetreuung* ist das Angebot an regelmäßiger Kinderbetreuung, gefolgt von der flexiblen Kinderbetreuung und der Ferienbetreuung. Die Babysitting-Börse ist deutlich weniger bekannt. Auch an diesen Angeboten besteht ein deutlicher, wenn auch geringerer, ungedeckter Bedarf als an den Maßnahmen familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung. Die Befragten gaben an, von allen Angeboten aus diesem Bereich profitiert zu haben.

Aus dem Handlungsfeld *Information und Beratung* sind die Informationsvermittlungsangebote wie Broschüren und Webseiten am bekanntesten und werden am häu-

figsten genutzt. Danach folgen die Angebote an persönlicher Beratung und an Workshops und Coachings. Der Mehrbedarf an diesen Angeboten ist etwas geringer als an den Angeboten aus dem Handlungsfeld *Kinderbetreuung*. Ein nachweislicher Effekt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde lediglich für die persönliche Beratung festgestellt. Die untersuchte Maßnahme im Handlungsfeld *Pflege*, die Informations- und Beratungsangebote zur Pflege von Angehörigen, ist insgesamt am wenigsten bekannt und wird selten genutzt.

Die Angebote kinderfreundliche Mensa sowie Still- und Wickelräume aus dem Handlungsfeld *Infrastruktur für Familien* haben einen vergleichsweise hohen Bekanntheits- und Nutzungsgrad. Eltern-Kind-Zimmer sind zwar relativ wenig bekannt und werden selten genutzt, wissenschaftlich Beschäftigte profitieren jedoch stärker von ihnen als von den beiden anderen genannten Angeboten. Auffallend an den Maßnahmen aus diesem Handlungsfeld ist die große Variation des Bekanntheits- und Nutzungsgrades zwischen den untersuchten Hochschulen. Dies könnte ein Hinweis auf qualitative Unterschiede dieser Angebote sein (z.B. Ausgestaltung, Lage, Informationsmaterialien). Auch an diesen drei Angeboten besteht ein gewisser ungedeckter Bedarf.

Insgesamt zeigt sich, dass die Mehrheit der familienfreundlichen Angebote der Fallhochschulen zwar noch relativ wenig genutzt wird, die Ergebnisse zur Wirksamkeit weisen jedoch auf deren große Bedeutung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin. Der festgestellte ungedeckte Bedarf gibt Hinweise darauf, dass die Qualität bzw. Quantität einiger Angebote noch verbessert werden muss.

7 Erfahrungen der Studierenden mit familienfreundlichen Angeboten der Hochschulen: Ergebnisse der Online-Befragung von Studierenden

Die Vereinbarkeit von Studium und Familie ist ein elementarer Bestandteil familienfreundlicher Hochschulen. Im Projekt Effektiv wurde deswegen untersucht, welche Lebens- und Studienbedingungen sowie Bedarfe existieren und nicht zuletzt, welche Wirkungen bereits bestehender Maßnahmen und Angeboten von Studierenden wahrgenommen werden. Dazu wurden zwei Befragungen durch das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW, ehemals HIS-Institut für Hochschulforschung) durchgeführt.

Für die erste Studierendenbefragung wurde das bundesweite und repräsentative Online-Accesspanel HISBUS des DZHW genutzt. Im Oktober 2012 beteiligten sich 12.465 Studierende (von circa 33.000 Personen, die das HISBUS-Panel umfasst) an der ersten Studierendenbefragung im Projekt Effektiv (Rücklaufquote 38 %). Das Geschlechterverhältnis der Teilnehmenden dieser Erhebung wurde via Gewichtung an die Verteilung in der Grundgesamtheit angepasst (49 % weiblich, 51 % männlich). Von allen in dieser Erhebung befragten Studierenden haben 5,6 Prozent mindestens ein Kind.

Für die zweite Studierendenbefragung wurde im Sommersemester 2013 eine Vollerhebung unter den Studierenden der Fallhochschule Universität Jena durchgeführt, um exemplarisch eine hochschulspezifische Analyse vornehmen zu können.³⁴ Dabei wurden alle immatrikulierten 16.804 Studierenden angeschrieben, von denen sich 2.956 an der Umfrage beteiligten (Rücklaufquote 18 %). Davon sind 62 Prozent weiblich und 38 Prozent männlich, 5,1 Prozent haben mindestens ein Kind. Eine überdurchschnittlich hohe Beteiligung von Studentinnen ist für empirische Untersuchungen typisch und fällt erfahrungsgemäß bei familienbezogenen Themen besonders stark aus. Die ungewichteten Befunde der Online-Erhebung an der Fallhochschule werden jedoch zumeist nach Geschlecht

getrennt ausgewiesen, sodass die geschlechtstypischen Beteiligungsquoten keine Rolle spielen.

Das Durchschnittsalter der Studierenden mit Kind ist in beiden Befragungen deutlich höher als bei den Kinderlosen. Bei der Stichprobe im HISBUS-Panel liegt der Altersunterschied bei 8,9 Jahren, an der Fallhochschule bei 4,7 Jahren.³⁵ Sowohl der Anteil derjenigen, die eine Partnerschaft haben, als auch der Anteil derjenigen, die mit dem Partner/der Partnerin in einem gemeinsamen Haushalt leben, ist bei Studierenden mit Kind deutlich größer als bei den Studierenden ohne Kind. Bei beiden Studierendenbefragungen leben 91 Prozent der Studierenden mit Kind in einer Partnerschaft. Aus der Stichprobe des HISBUS-Panels leben 55 Prozent der Studierenden ohne Kind in einer Partnerschaft, aus der Stichprobe der Fallhochschule 56 Prozent. Knapp ein Drittel der Studierenden ohne Kind lebt mit der Partnerin oder dem Partner in einem Haushalt (HISBUS-Panel 29 %, Fallhochschule 28 %). Bei den Studierenden mit Kind ist dieser Anteil deutlich höher (HISBUS-Panel 83 %, Fallhochschule 88 %).

Ein Großteil der im HISBUS-Panel befragten Studierenden äußert einen Kinderwunsch (81 %). Wenige Studierende haben keinen Kinderwunsch (5 %) oder wissen noch nicht,

³⁴ Mit dem bundesweiten HISBUS-Panel kann nicht verifiziert werden, welche Maßnahmen an den Hochschulen der befragten Studierenden in der Praxis tatsächlich angeboten werden. Die Werte zur Nutzung einzelner Maßnahmen können unterschätzt werden, wenn sie an der Hochschule der befragten Studierenden nicht angeboten werden. Bei den Ergebnissen der Fallhochschule ist dagegen die vollständige Bandbreite der Angebote bekannt und kann detailliert überprüft werden.

³⁵ Eine zentrale Erklärung für diesen Unterschied ist die Tatsache, dass – ebenso wie in der Gesamtbevölkerung – Studierende in den neuen Ländern tendenziell in jüngerem Lebensalter als in den alten Ländern zum ersten Mal Eltern werden. Die Differenzierung des HISBUS-Panels in Ost- und Westdeutschland zeigt, dass sowohl Studentinnen als auch Studenten in den neuen Ländern bei der Geburt ihres ersten Kindes circa ein Jahr jünger sind als ihre Peers in den alten Ländern.

ob und wie viele Kinder sie einmal haben möchten (14 %). Ein erstes oder ein weiteres Kind planen viele Studierende für die Zeit, wenn sie einen sicheren Arbeitsplatz haben (40 %), ausreichend Berufserfahrung gesammelt haben (18 %) oder sobald der Partner oder die Partnerin einen sicheren Arbeitsplatz gefunden hat (6 %). Die Studienphase wird insgesamt von lediglich drei Prozent der Befragten als günstiger Zeitpunkt für die Geburt des ersten oder eines weiteren Kindes genannt. Fast jede/r fünfte Studierende hat sich über einen Geburtszeitpunkt noch keine Gedanken gemacht.

Für die Studierenden mit Kind (5,6 % der Befragten) oder mit Kinderwunsch im Studium (2,5 % der Befragten) ist erwartungsgemäß die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (94 %) besonders wichtig in ihrem Leben. Die befragten Studierenden nehmen eine deutlich stärkere Unvereinbarkeit von Karriere und Familie bei Frauen als bei Männern wahr. So meinen 18 Prozent der Befragten, dass Frauen auf Kinder verzichten müssten, wenn sie Karriere machen wollen, wogegen nur 3 Prozent der Befragten meinen, dass Männer für eine erfolgreiche Karriere auf Kinder verzichten müssten.

7.1 Die Wahrnehmung von Familienfreundlichkeit durch Studierende

Beurteilung der Familienfreundlichkeit der Hochschule

Mit dem HISBUS-Panel konnte gezeigt werden, dass für viele Studierende ohne Kind Familienfreundlichkeit kein Thema ist, zu dem sie sich bis dato eine Meinung gebildet hätten. Sie gaben an, nicht beurteilen zu können, ob ihre Hochschule gut über Angebote und Maßnahmen informiere (48 %), ob die existierenden Angebote eine gute Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium ermöglichen würden (57 %), ob der Bedarf an Angeboten und Maßnahmen gedeckt sei (69 %) und wie zufrieden sie insgesamt mit der Familienfreundlichkeit ihrer Hochschule seien (65 %).

Studierende mit Kind haben im Vergleich dazu häufiger ihre Meinung geäußert und dabei deutlich kritischere Bewertungen abgegeben. Mehr als die Hälfte der Befragten dieser Gruppe gab an, dass der Bedarf an Angeboten und Maßnahmen nicht voll und ganz gedeckt sei (52 %). Etwas mehr als ein Drittel beurteilte das Informationsangebot (37 %), die Möglichkeit, Elternschaft und Studium mithilfe der angebotenen Maßnahmen zu vereinbaren (36 %) und die Familienfreundlichkeit ihrer Hochschule insgesamt (34 %) kritisch.

Positive Bewertungen in diesen Kategorien wurden von den Studierenden mit und ohne Kind sowie von Studierenden mit Kinderwunsch in sehr ähnlichem Maß abgegeben. Insgesamt äußerte sich rund ein Drittel aller Befragten positiv zum Informationsangebot (30 %). Etwas weniger günstig beurteilt wurde die Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium durch das Angebot der Hochschule in diesem Bereich (26 %). Nur zehn Prozent aller Befragten äußerten, dass an ihrer Hochschule der Bedarf an Angeboten und Maßnahmen ausreichend gedeckt sei.

An der Fallhochschule übersteigt der Anteil der Studierenden mit Kind, die ihrer Hochschule Familienfreundlichkeit attestieren, den Proporz derer, die ihr diese Eigenschaft mehr oder weniger absprechen (38 % versus 31 %). In Deutschland insgesamt gibt es weniger lobende als kritische Stimmen zur Familienfreundlichkeit der Hochschule seitens der Studierenden mit Kind (24 % versus 34 %).

Wahrnehmung der Unterstützung bei der Vereinbarkeit an der Hochschule

Studierende mit Kind erfahren nach Ansicht von 31 Prozent der bundesweit Befragten Unterstützung bei der Bewältigung der Studienanforderungen sowie im sonstigen Alltag durch ihre Kommiliton/innen. Lehrende (25 %) und Mitarbeitende aus der Verwaltung (15 %) sind vergleichsweise seltener eine Hilfe. Insgesamt wurde die praktische Unterstützung durch Kommiliton/innen von einem Großteil der Befragten, die diese Solidarität erfahren, als sehr hilfreich empfunden (85 %).

Die untersuchten familienfreundlichen Angebote für Studierende

Die Angebote und Maßnahmen an den Hochschulen für Studierende mit Familienpflichten, die im Rahmen der Erhebungen an der Fallhochschule und des HISBUS-Panels untersucht wurden, lassen sich gemäß der im Projekt Effektiv entwickelten Handlungsfelder kategorisieren (siehe Tabelle 4). Für die kinderfreundliche Mensa und die Babysitting-Börse liegen nur Daten aus der Befragung an der Fallhochschule vor.

Das Handlungsfeld *Familienfreundliche Studienbedingungen* fasst Maßnahmen zusammen, die sich z.B. auf Formen, Fristen und Zeitpunkte der Lehre, des Lernens und der Leistungsnachweise beziehen. Mit zeitlichen und räumlichen Modifikationen der Studienorganisation und Prüfungsordnung kann den spezifischen Möglichkeiten und Bedürfnissen der Studierenden mit Kind entgegengekommen werden. Dabei zeigt sich, dass die Hochschulen – insbesondere in diesem Handlungsfeld – Maßnahmen in unterschiedlicher Art und Weise in die Praxis umsetzen oder sich in unterschiedlichen Stadien des Implementierungsprozesses befinden. So wurde beispielsweise an der Fallhochschule zum Zeitpunkt der Untersuchung das Teilzeitstudium nicht an allen Fakultäten angeboten und die Bevorzugung von Studierenden mit Kind bei der Seminarplatz-

vergabe wurde ausschließlich im Fach Medizin angeboten. Des Weiteren war die Reduktion der Anwesenheitspflicht nicht formal und verbindlich geregelt, aber in Absprache mit einzelnen Dozierenden möglich. Zudem war das Angebot E-Learning an der Fallhochschule kein Ersatz für Präsenzveranstaltungen.

Unter *Infrastruktur für Familien* werden Maßnahmen gebündelt, die durch die Bereitstellung nötiger Infrastruktur die Möglichkeit fördern, Kinder mit in die Hochschule zu bringen. Die Maßnahmen des Handlungsfeldes *Kinderbetreuung* fokussieren verschiedene Betreuungsangebote. Auch hier zeigt sich eine Besonderheit an der Fallhochschule, da das Angebot der regelmäßigen Kinderbetreuung dort durch das Studierendenwerk erfolgt. Zuletzt lassen sich unter der Rubrik *Finanzielles und Förderung* Maßnahmen zusammenfassen, die das Ziel haben, Studierende mit Kind finanziell zu unterstützen. Beratung und Förderung nach dem BAföG wird über das BAföG-Amt der Studierendenwerke und nicht von den Hochschulen selbst angeboten, aber für viele Studierende sind diese so wichtig, dass das Thema hier mitaufgenommen wurde. Im Handlungsfeld *Information und Beratung* werden entsprechende Angebote für Studierende mit Kind zusammengefasst.

Tabelle 4: In der Online-Befragung berücksichtigte Maßnahmen für die Studierenden gemäß der Effektiv-Handlungsfelder

Familienfreundliche Studienbedingungen	Infrastruktur für Familien	Kinderbetreuung	Finanzielles und Förderung	Information und Beratung
<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilzeitstudium ■ Familienfreundliche Studienzeiten (z. B. Pflichtveranstaltungen während der Kita-Öffnungszeiten, Blockseminare) ■ Verlängerung der Regelstudienzeit ■ Ausnahmen wegen Krankheit des Kindes ■ Bevorzugung bei der Seminarplatzvergabe ■ Reduktion der Anwesenheitspflicht ■ Längere Fristen für Haus-, Seminar- und Abschlussarbeiten ■ E-Learning 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Eltern-Kind-Zimmer (Arbeitsplatz mit Kinderspielecke) ■ Still- und Wickelräume (und weitere Ruheräume und Rückzugsmöglichkeiten) ■ Kinderfreundliche Mensa (kostenloses Essen für Kinder, Kinder-Ecke mit passendem Mobiliar) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regelmäßige Kinderbetreuung (ganztäglich) ■ Flexible Kinderbetreuung (z.B. in Notfällen, bei Veranstaltungen) ■ Babysitting-Börse 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verlängerung der BAföG-Förderungshöchstdauer³⁶ ■ Elternunabhängiges BAföG (Einkommen der Eltern bleibt unberücksichtigt)³⁷ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Informations- und Beratungsangebote für Studierende mit Kind

Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

36 Die Verlängerung der BAföG-Förderungshöchstdauer wird infolge einer Schwangerschaft oder Pflege und Erziehung eines Kindes gewährt. Siehe dazu unter www.das-neue-bafoeg.de

37 In bestimmten Fällen können Studierende elternunabhängiges BAföG beantragen, bei dessen Berechnung das Einkommen ihrer Eltern unberücksichtigt bleibt. Wenn Studierende beispielsweise vor Beginn ihres Studiums bereits

mindestens fünf Jahre seit ihrer Volljährigkeit erwerbstätig waren, erkennt das einzelfallbezogene Unterhaltsrecht keine elterliche Verpflichtung zum Ausbildungsunterhalt mehr an. Elternunabhängig geförderte Studierende erhalten durchschnittlich die höchsten Förderbeträge, so dass sich ihre finanzielle Lage vergleichsweise günstig darstellt. Siehe zu weiteren Informationen zum elternunabhängigen BAföG unter www.bafoeg.bmbf.de/de/380.php.

7.2 Die Bekanntheit familienfreundlicher Angebote bei den Studierenden

Die Bekanntheit von Angeboten und Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit ist eine Voraussetzung für deren Erfolg in der Praxis. Insbesondere für Studierende ohne Kind und besonders diejenigen, die über eine Familiengründung noch vor dem Studienabschluss nachdenken, können Informationen über Fördermaßnahmen und Erfahrungen anderer Studierender mit Kind die weitere Entwicklung und letztlich auch die Entscheidung über eine Familiengründung beeinflussen.

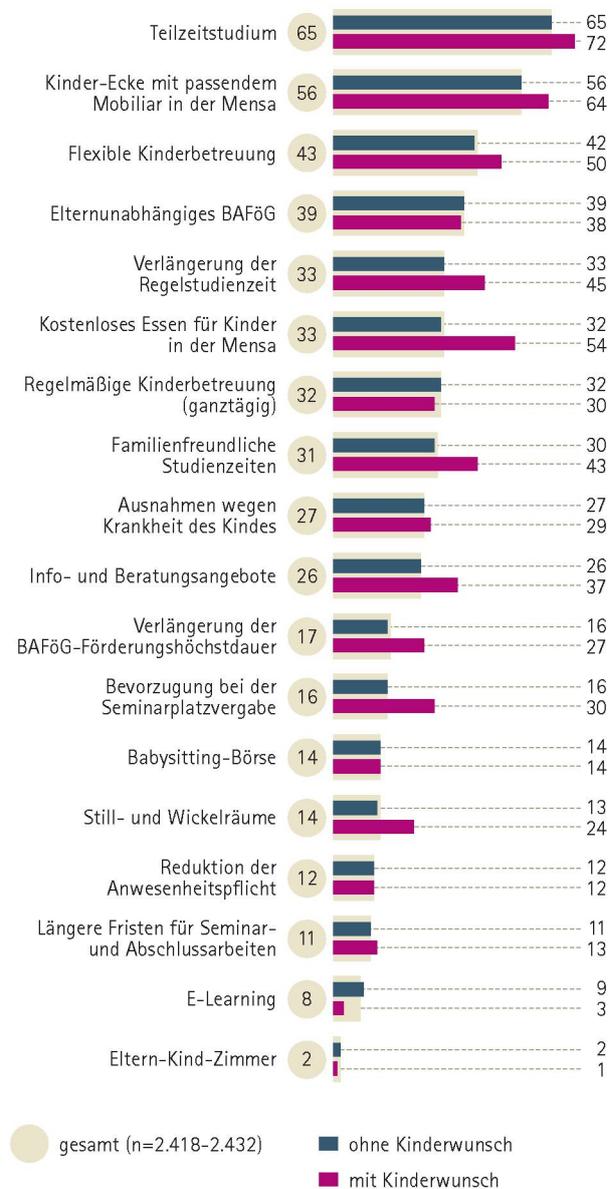
Die Daten zur Bekanntheit einzelner Angebote und Maßnahmen wurden im Rahmen der Onlinebefragung an der Fallhochschule erhoben. Dabei zeigt sich, dass die angebotenen Maßnahmen bei den Studierenden ohne Kind insgesamt – und auch innerhalb der Handlungsfelder – sehr unterschiedlich bekannt sind (siehe Abbildung 6). Das Teilzeitstudium ist insgesamt die bekannteste Maßnahme (65 %), obwohl dieses zum Zeitpunkt der Erhebung nicht an allen Fakultäten angeboten wurde. Die Kinder-Ecke in der Mensa ist ebenfalls mehr als der Hälfte der Befragten bekannt (56 %). Die flexible Kinderbetreuung (43 %), das elternunabhängige BAFöG (39 %), die Verlängerung der Regelstudienzeit (33 %) sowie das kostenlose Essen für Kinder in der Mensa (33 %) sind mindestens einem Drittel der Studierenden ohne Kind bekannt.

Alle weiteren Maßnahmen sind entsprechend weniger als einem Drittel der Befragten überhaupt geläufig. Die Eltern-Kind-Zimmer sind an der Fallhochschule kaum bekannt (2 %).

Im Handlungsfeld *Familienfreundliche Studienbedingungen* sind, außer dem Teilzeitstudium und der Verlängerung der Regelstudienzeit, familienfreundliche Studienzeiten 31 Prozent der Befragten bekannt. Bemerkenswert ist, dass die Reduktion der Anwesenheitspflicht an der Fallhochschule nicht formal und verbindlich geregelt ist, aber dennoch in der Praxis in Absprache mit den Dozierenden zustande kommt und so 12 Prozent der Befragten bekannt ist.

Im Handlungsfeld *Infrastruktur für Familien* ist von den Angeboten der kinderfreundlichen Mensa die Kinder-Ecke mit passendem Mobiliar bekannter (56 %) als das kostenlose Essen für Kinder (33 %). Im gleichen Handlungsfeld

Abbildung 6: Bekanntheit der familienfreundlichen Maßnahmen bei Studierenden ohne Kind (in Prozent)



Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen, Erhebung Fallhochschule

sind Still- und Wickelräume (14 %) sowie Eltern-Kind-Zimmer (2 %) deutlich weniger bekannt.

Im Handlungsfeld *Kinderbetreuung* sind sowohl die flexible Kinderbetreuung (43 %) als auch die regelmäßige Kinderbetreuung (32 %) gut bekannt. Innerhalb des Handlungsfeldes *Finanzielles und Förderung* hat sich an der Fallhochschule gezeigt, dass anteilig mehr Studierende das elternunabhängige BAFöG kennen (39 %) als die Verlängerung der BAFöG-Förderungshöchstdauer (17 %). *Informations- und Beratungsangebote* sind nur 26 Prozent der Studierenden bekannt.

Insgesamt konnte aufgezeigt werden, dass nahezu alle Angebote und Maßnahmen der Fallhochschule bei Studierenden ohne Kind, aber mit Kinderwunsch im Studium, bekannter sind als bei denjenigen, die diesen Schritt noch nicht geplant haben. Dies gilt im Handlungsfeld *Familienfreundliche Studienbedingungen* besonders deutlich für die Bevorzugung bei der Seminarplatzvergabe, für das Teilzeitstudium und die Verlängerung der Regelstudienzeit. Diese Maßnahmen sind unter kinderlosen Studierenden mit Kinderwunsch im Studium um mehr als zehn Prozentpunkte bekannter als bei Kinderlosen ohne Kinderwunsch im Studium.

Im Handlungsfeld *Infrastruktur für Familien* zeigen sich zwischen beiden Gruppen ebenfalls stärkere Unterschiede bei der Kenntnis entsprechender Maßnahmen. Dies gilt für die Still- und Wickelräume ebenso wie für die Kinder-Ecke mit passendem Mobiliar in der Mensa, die jeweils bei den Studierenden mit Kinderwunsch deutlich bekannter sind. Im Handlungsfeld *Kinderbetreuung* ist die flexible Kinderbetreuung bei den kinderlosen Studierenden mit Kinderwunsch ebenfalls bekannter als bei denjenigen ohne zeitnahen Kinderwunsch. Die regelmäßige Kinderbetreuung und die Babysitting-Börse sind bei diesen Gruppen in sehr ähnlichem Maß bekannt.

Innerhalb des Handlungsfeldes *Finanzielles und Förderung* ist die Verlängerung der BAföG-Förderungshöchstdauer bei den Kinderlosen mit Kinderwunsch deutlich bekannter als bei denen ohne Kinderwunsch. Das elternunabhängige BAföG ist bei beiden Gruppen ähnlich bekannt. Auch die *Informations- und Beratungsangebote* sind den Studierenden mit Kinderwunsch deutlich bekannter als denjenigen ohne Kinderwunsch.

Nur bei wenigen Angeboten und Maßnahmen an der Fallhochschule zeigen sich signifikante Unterschiede im Bekanntheitsgrad zwischen den Geschlechtern zugunsten einer höheren Kenntnis seitens der Studentinnen. Dies gilt insbesondere für die Kinder-Ecke in der Mensa, für Informations- und Beratungsangebote und die flexible Kinderbetreuung.

7.3 Die Nutzung familienfreundlicher Angebote durch die Studierenden

Daten zur Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen und Angebote liegen sowohl für das HISBUS-Panel als

auch für die Fallhochschule vor und beziehen sich sowohl auf die aktuelle Nutzung als auch auf die vergangene Nutzung. Befragt wurden hier alle Studierenden mit Kind. Dabei weisen insgesamt alle Maßnahmen einen relativ geringen Nutzungsgrad durch Studierende mit Kind auf (siehe Abbildung 7).

Bundesweit werden familienfreundliche Studienzeiten (z.B. Pflichtveranstaltungen während der Kita-Öffnungszeiten oder Blockseminare, 22 %) am häufigsten genutzt. Darauf folgt die ganztägige regelmäßige Kinderbetreuung (14 %). Zahlreiche weitere Maßnahmen werden von rund zehn Prozent der Studierenden mit Kind genutzt. Den geringsten Nutzungsgrad erfahren Eltern-Kind-Zimmer (4 %).

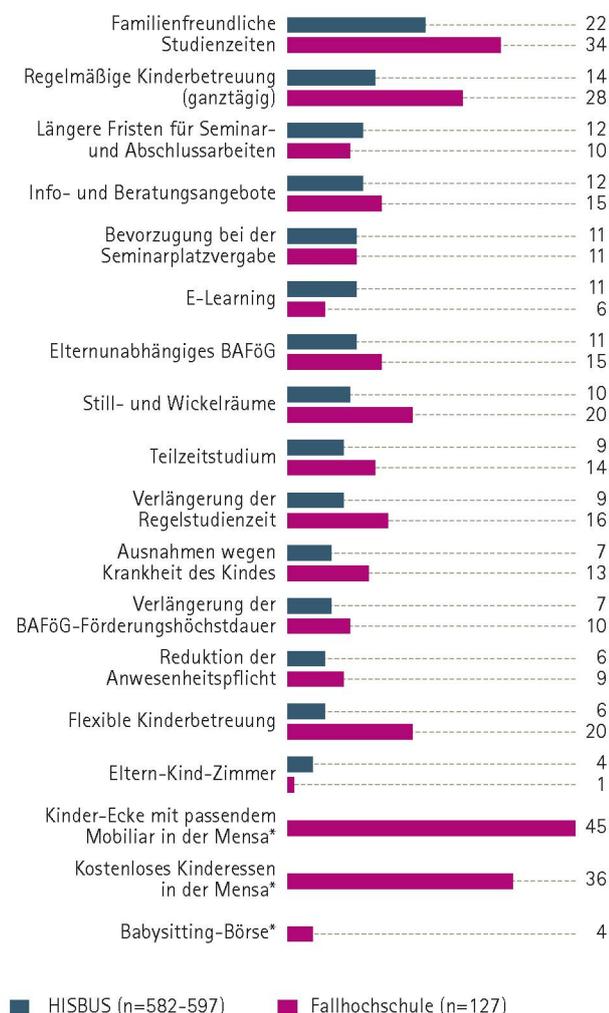
Im Handlungsfeld *Familienfreundliche Studienbedingungen* werden bundesweit familienfreundliche Studienzeiten am häufigsten genutzt. Am wenigsten werden im selben Handlungsfeld diejenigen Angebote genutzt, die prinzipiell eher flexibel und punktuell eingesetzt werden, z.B. Ausnahmeregelungen bei Krankheit des Kindes (7 %) und die Reduktion der Anwesenheitspflicht (6 %).

Im Handlungsfeld *Infrastruktur für Familien* zeigt sich bei der kinderfreundlichen Mensa, dass dieses Angebot an der Fallhochschule besonders gut angenommen wird. Die Kinder-Ecke mit passendem Mobiliar wird dort von 46 Prozent der befragten Studierenden mit Kind genutzt, das kostenlose Kinderessen von 36 Prozent. Weniger häufig wird von Still- und Wickelräumen (10 %) sowie besonders von Eltern-Kind-Zimmern (4 %) Gebrauch gemacht.

Im Handlungsfeld *Kinderbetreuung* werden regelmäßige Betreuungsangebote bundesweit mehr als doppelt so oft in Anspruch genommen wie flexible Kinderbetreuungsangebote (14 % vs. 6 %). Im Handlungsfeld *Finanzielles und Förderung* wird, analog zum Bekanntheitsgrad, das elternunabhängige BAföG (11 %) häufiger genutzt als eine Verlängerung der BAföG-Förderungshöchstdauer (7 %). Informations- und Beratungsangebote werden bundesweit von 12 Prozent der Befragten genutzt.

Beim Vergleich der bundesweiten Daten aus dem HISBUS-Panel und der Daten der Fallhochschule fällt auf, dass einige Angebote und Maßnahmen an der Fallhochschule in größerem Maß von den Studierenden mit Kind genutzt werden, als dies bundesweit der Fall ist. Ein Grund dafür kann sein, dass nicht sichergestellt ist, ob alle un-

Abbildung 7: Nutzung^a der familienfreundlichen Maßnahmen bei Studierenden mit Kind (in Prozent)



^a Dargestellt sind die Anteile der Studierenden mit Kind, die die jeweilige Maßnahme aktuell nutzen oder in der Vergangenheit genutzt haben.

* nur an Fallhochschule

Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen, Erhebungen HISBUS und Fallhochschule

tersuchten Maßnahmen zum Zeitpunkt der Erhebung in den im HISBUS-Panel enthaltenen Hochschulen angeboten wurden. Zudem unterscheiden sich quantitative und qualitative Merkmale der Angebote je nach Hochschule und wirken sich so auf die Nutzung einzelner Maßnahmen aus. Die Anzahl angebotener Kinderbetreuungsplätze ist beispielsweise genauso hochschulspezifisch wie die Erreichbarkeit und die Ausgestaltung von Eltern-Kind-Zimmern. Die größten Abweichungen ergeben sich bei regelmäßigen und flexiblen Kinderbetreuungsangeboten, die an der Fallhochschule in deutlich stärkerem Maß genutzt werden. Ein ähnlicher Unterschied zeigt sich bei den familienfreundlichen Studienzeiten, die ebenfalls an der Fallhochschule häufiger genutzt werden.

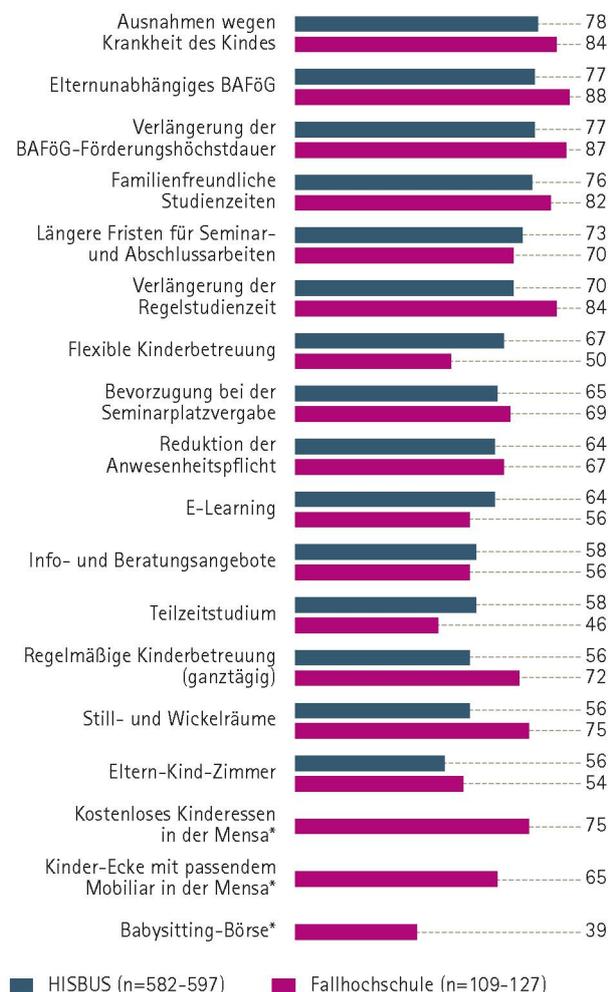
Beim Blick auf Geschlechterunterschiede fällt auf, dass die meisten Maßnahmen im bundesweiten Vergleich in größerem Maß von Studentinnen als von Studenten in Anspruch genommen werden. Die Unterschiede dabei sind jedoch in der Regel eher gering. Dies gilt insbesondere für Kinderbetreuungsangebote. Größere Unterschiede zeigen sich dagegen bei längeren Fristen für Seminar- und Abschlussarbeiten sowie bei familienfreundlichen Studienzeiten. Darüber hinaus nutzen mehr Studentinnen als Studenten die Bevorzugung bei der Seminarplatzvergabe.

7.4 Der Bedarf der Studierenden an familienfreundlichen Angeboten

Erfragt wurden die dringlichsten Bedarfe, die Studierende mit Kind grundsätzlich haben, also unabhängig davon, ob sie entsprechende Angebote gegenwärtig nutzen oder bereits genutzt haben. Die An fast allen Angeboten hat mehr als die Hälfte der Studierenden mit Kind grundsätzlich hohen Bedarf sowohl an der Fallhochschule als auch im HISBUS-Panel erfasst. Insgesamt äußern über alle Handlungsfelder hinweg mehr als die Hälfte der Studierenden mit Kind einen großen bzw. sehr großen Bedarf an den erhobenen Angeboten und Maßnahmen (siehe Abbildung 8). Bundesweit besteht bei mehr als drei Vierteln der Studierenden mit Kind ein Bedarf an Ausnahmeregelungen wegen Krankheit des Kindes (78 %), elternunabhängigem BAFöG (77 %), der Verlängerung der BAFöG-Förderungshöchstdauer (ebenfalls 77 %) und an familienfreundlichen Studienzeiten (76 %). Das Angebot von Eltern-Kind-Zimmern ist die einzige Ausnahme, bei der weniger als die Hälfte der Studierenden mit Kind einen Bedarf signalisiert (48 %).

Mit Blick auf die Handlungsfelder zeigt sich, dass bundesweit bei *Familienfreundlichen Studienbedingungen* ein großer Bedarf an Maßnahmen besteht, die auf zeitliche Entlastungen für Studierende mit Kind abzielen. Dazu zählen, wie bereits beschrieben, Ausnahmen wegen Krankheit des Kindes und Regelungen für familienfreundliche Studienzeiten. Hinzu kommt ein bundesweit großer Bedarf an längeren Fristen zum Beispiel bei Haus- und Seminararbeiten (73 %). Innerhalb des Handlungsfeldes *Infrastruktur für Familien* äußern Studierende mit Kind

Abbildung 8: Bedarf^d an den familienfreundlichen Maßnahmen von Studierenden mit Kind (in Prozent)



^d Dargestellt sind die Anteile der Studierenden mit Kind, die auf einer fünfstufigen Antwortskala von 1 = gar kein Bedarf bis 5 = sehr großer Bedarf einen großen oder sehr großen Bedarf angegeben haben.
 * nur an Fallhochschule
 Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen, Erhebungen HISBUS und Fallhochschule

einen größeren Bedarf an Still- und Wickelräumen (56 %) als an Eltern-Kind-Zimmern (48 %). Ein hoher Bedarf besteht außerdem bei Rahmenbedingungen wie einer kinderfreundlichen Mensa (an der Fallhochschule in Form von kostenlosem Kinderessen 75 % und Kinder-Ecke mit angepasstem Mobiliar 65 %). Bei der *Kinderbetreuung* besteht ein Bedarf an flexiblen Betreuungsangeboten (67 %), aber auch an regelmäßiger Betreuung (56 %). Bei den Maßnahmen im Handlungsfeld *Finanzielles und Förderung* besteht ein hoher Bedarf an elternunabhängigem BAFöG und der Verlängerung der BAFöG-Förderungshöchstdauer. An *Informations- und Beratungsangeboten* besteht bei 58 Prozent der Befragten ein Bedarf.

Dass der Bedarf an den verschiedenen Maßnahmen und Angeboten regional und hochschulspezifisch unterschiedlich sein kann, wird beim Vergleich der Ergebnisse des HISBUS-Panels und der Fallhochschule deutlich. Wenn gleich der Bedarf an den meisten Maßnahmen und Angeboten tendenziell ähnlich ist, ergeben sich einige Ausnahmen: So ist beispielsweise der grundsätzliche Bedarf an flexibler Kinderbetreuung an der in Ostdeutschland liegenden Fallhochschule geringer als im bundesweiten Vergleich, bei der regelmäßigen Kinderbetreuung trifft das Gegenteil zu. Dahinter stehen nach wie vor unterschiedliche Familien- und Vereinbarkeitsmodelle. In Ostdeutschland ist eine ganztägige Fremdbetreuung des Kindes nach wie vor ein verbreiteter und breit(er) akzeptierter Weg als in Westdeutschland, um Studium bzw. Arbeit und Familie miteinander zu vereinbaren.

Es hat sich gezeigt, dass der Bedarf, der von Studentinnen mit Kind geäußert wird, bei fast allen Maßnahmen größer ist als bei ihren männlichen Kommilitonen mit Kind. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen, die sich direkt oder indirekt auf die Betreuung des Kindes und die dafür verwendete Zeit beziehen: *Studentinnen mit Kind haben grundsätzlich größeren Bedarf an familienfreundlichen Angeboten als Studenten mit Kind*. Im Handlungsfeld *Familienfreundliche Studienbedingungen* zeigt sich dies vor allem bei familienfreundlichen Studienzeiten, im Handlungsfeld *Kinderbetreuung* bei der regelmäßigen Kinderbetreuung. Im Handlungsfeld *Infrastruktur für Familien* ist dieser Geschlechterunterschied bei Still- und Wickelräumen sowie bei Eltern-Kind-Zimmern zu beobachten. Hintergrund hierfür ist die in der Regel höhere Verantwortungsübernahme bei Kinderbetreuungsaufgaben seitens der Studentinnen. Ein anderes Bild zeigt sich im Handlungsfeld *Finanzielles und Förderung*, in dem Studenten einen etwas größeren Bedarf an elternunabhängigem BAFöG und der Verlängerung der BAFöG-Förderungshöchstdauer äußern als ihre Kommilitoninnen.

Bisher wurde aufgezeigt, welche dringlichsten Bedarfe Studierende mit Kind grundsätzlich haben, also unabhängig davon, ob sie entsprechende Angebote genutzt haben, und welche Angebote Studierende mit Kind unabhängig von ihren Bedarfen genutzt haben. Für die Gruppe der Studierenden mit Kind, die einen hohen oder sehr hohen Bedarf

an einzelnen Angeboten äußern, wurde zusätzlich analysiert, wie viele von ihnen diese Angebote aktuell nutzen oder in der Vergangenheit genutzt haben (siehe Abbildung 9). Dieser Anteil wird im Folgenden als Nutzungsquote bezeichnet.

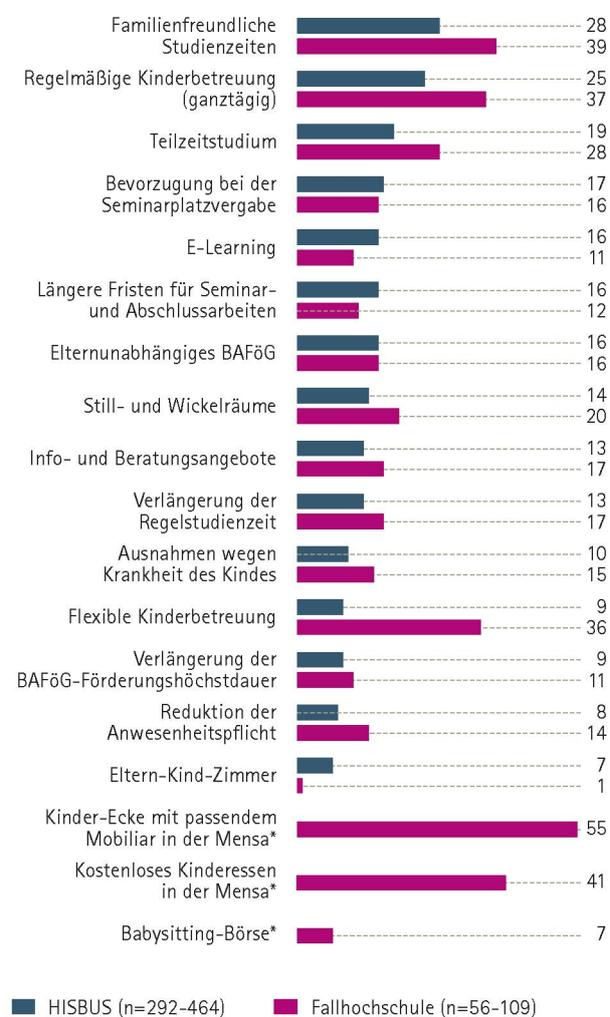
Generell zeigt sich, dass alle Angebote und Maßnahmen nur von einem kleinen Teil der Studierenden mit Kind, die grundsätzlich einen hohen Bedarf daran haben – das sind in der Regel mehr als die Hälfte der Studierenden mit Kind – aktuell genutzt werden oder in der Vergangenheit genutzt wurden.

Die höchste Nutzungsquote findet sich bundesweit bei den familienfreundlichen Studienzeiten (28 %). Die geringste Nutzungsquote liegt mit sieben Prozent bei Eltern-Kind-Zimmern. Die insgesamt niedrigen Nutzungsquoten sind ein Hinweis darauf, dass nur eine Minderheit von denjenigen mit einem hohen Bedarf (d.h. die Mehrheit der Studierenden mit Kind) überhaupt von Angeboten und Maßnahmen profitieren kann, sie also an ihrer Hochschule kein entsprechendes Angebot vorfinden oder sie es aus verschiedenen Gründen nicht nutzen (können).

Gründe dafür, dass Maßnahmen nicht genutzt werden (können), sind vielfältig und beziehen sich sowohl auf deren Quantität als auch auf deren Qualität. Quantitative Ursachen für eine Nichtnutzung können das Fehlen eines entsprechenden Angebots oder beispielsweise eine zu geringe Anzahl an Kinderbetreuungsplätzen sein. Qualitative Gründe können zum Beispiel eine mangelhafte Ausgestaltung oder schlechte Erreichbarkeit von Eltern-Kind-Zimmern oder die Unbekanntheit des Angebots sein.

Im Handlungsfeld *Familienfreundliche Studienbedingungen* finden sich im Vergleich zu den familienfreundlichen Studienzeiten bundesweit kleinere Nutzungsquoten bei der Reduktion der Anwesenheitspflicht (8 %) und bei Ausnahmen wegen Krankheit des Kindes (10 %). Innerhalb des Handlungsfeldes *Infrastruktur für Familien* ist an der Fallhochschule die Nutzungsquote für die kinderfreundliche Mensa relativ hoch (Kinder-Ecke mit passendem Mobiliar 55 %, Kinderessen 41 %). Sowohl an der Fallhochschule als auch bundesweit zeigen sich sehr niedrige Nutzungsquoten bei Eltern-Kind-Zimmern sowie bei Still- und Wickelräumen (14 %). Im Handlungsfeld *Kinderbetreuung* ist die Nutzungsquote bei flexiblen Angeboten (9 %) kleiner als bei regelmäßigen Angeboten (25 %). Im Handlungsfeld *Finanzielles und Förderung* existieren niedrige Nutzungsquoten der Verlängerung der BAFöG-

Abbildung 9: Studierende mit Kind, die an familienfreundlichen Maßnahmen einen hohen Bedarf^a haben und diese nutzen (in Prozent)



^aBerücksichtigt wurden die Studierenden mit Kind, die auf einer fünfstufigen Antwortskala von 1 = gar kein Bedarf bis 5 = sehr großer Bedarf einen großen oder sehr großen Bedarf angegeben haben.

* nur an Fallhochschule

Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen, Erhebungen HISBUS und Fallhochschule

Förderungshöchstdauer (9 %) und bei dem elternunabhängigen BAFöG (16 %). Zuletzt weisen *Informations- und Beratungsangebote* eine Nutzungsquote von 13 Prozent auf.

An der ostdeutschen Fallhochschule weisen regelmäßige und flexible Kinderbetreuung sowie familienfreundliche Studienzeiten und das Teilzeitstudium deutlich größere Nutzungsquoten auf als bundesweit. Mit wenigen Ausnahmen (Bevorzugung bei der Seminarplatzvergabe, E-Learning, längeren Fristen für Seminar- und Abschlussarbeiten, elternunabhängiges BAFöG und El-

tern-Kind-Zimmer) fallen die Nutzungsquoten an der Fallhochschule generell höher aus als im bundesweiten Vergleich.

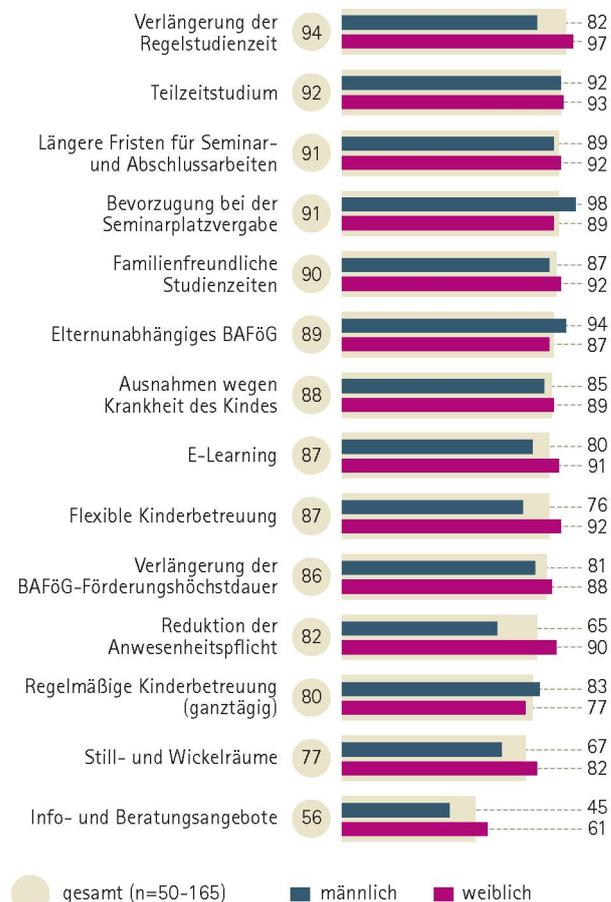
7.5 Die Wirkungen familienfreundlicher Angebote auf die Studierenden

Die Effekte der Angebote und Maßnahmen, die den Studierenden mit Kind an den Hochschulen zur Verfügung stehen, konnten mithilfe des HISBUS-Panels ermittelt werden. Aufgrund von zu geringen Fallzahlen können die Daten der Fallhochschule hier nicht berücksichtigt werden.

Zum einen wurde analysiert, als wie hilfreich die einzelnen Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Studium und Kind eingeschätzt werden (siehe Abbildung 10). Dafür wurden diejenigen Studierenden befragt, die diese Maßnahmen aktuell nutzen oder in der Vergangenheit genutzt haben. Zum anderen wurde untersucht, ob Studierende mit Kind wieder mit Kind studieren würden, wenn sie nochmals vor dieser Entscheidung stünden. Daraus lassen sich Rückschlüsse ziehen, wie die Vereinbarkeit von Studium und Kind in der Praxis erlebt wurde.

Insgesamt wurden alle untersuchten Maßnahmen von der Mehrheit ihrer Nutzer/innen als hilfreich oder sehr hilfreich in Bezug auf eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie eingestuft. Dies gilt auch für die Maßnahmen im Handlungsfeld *Familienfreundliche Studienbedingungen*, die die Studierenden mit Kind dabei unterstützen sollen, Zeitkonflikte zu entzerren. 94 Prozent der Studierenden, die eine Verlängerung der Regelstudienzeit bewilligt bekommen haben, empfinden diese als hilfreich oder sehr hilfreich. Die Wertschätzung dieser Maßnahme ist unter den weiblichen Studierenden mit 97 Prozent außerordentlich hoch und übersteigt die entsprechende Bewertung der männlichen Kommilitonen deutlich (82 %). Insgesamt ist die Verlängerung der Regelstudienzeit die am besten bewertete Maßnahme. Weitere Maßnahmen im gleichen Handlungsfeld sind das Teilzeitstudium (92 %) und die Einräumung längerer Fristen für schriftliche Arbeiten (91 %), bei denen das Urteil von Frauen und Männern weitgehend übereinstimmend ausfällt. Die Bevorzugung bei der Vergabe von Seminarplätzen oder Lehrveranstaltungszeiten wird hoch geschätzt – von Män-

Abbildung 10: Ausmaß der Wirksamkeit^a genutzter Maßnahmen auf eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie (in Prozent)



^a Dargestellt sind die Anteile der Studierenden mit Kind, die die jeweilige Maßnahme auf einer 5-stufigen Skala von 1 = sehr hilfreich bis 5 = gar nicht hilfreich als hilfreich bzw. sehr hilfreich bewerteten.

Quelle: Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen, Erhebung HISBUS

nern noch stärker als von Frauen. Letztere stufen familienfreundliche Studienzeiten etwas häufiger als hilfreich oder sehr hilfreich ein als Männer.

Im Handlungsfeld *Infrastruktur für Familien* werden Still- und Wickelräume von 77 Prozent der Befragten als hilfreich empfunden. Bei dieser Maßnahme fällt die Bewertung der Studentinnen weitaus besser aus als die der Studenten.

Im Handlungsfeld *Kinderbetreuung* wird die flexible Kinderbetreuung (87 %) häufiger als hilfreich oder sehr hilfreich bewertet als die regelmäßige Betreuung (80 %). Der Geschlechterunterschied in der Bewertung der Angebote ist interessant: Studentinnen bewerten die flexible Betreu-

ung häufiger als hilfreich als die Studenten, wogegen bei der regelmäßigen Betreuung mehr Studenten als Studentinnen die Maßnahme positiv bewerteten.

Beim Handlungsfeld *Finanzielles und Förderung* zeigt sich, dass die meisten Studierenden, die elternunabhängig nach dem BAföG gefördert werden bzw. zu einem früheren Zeitpunkt gefördert wurden, diese Unterstützung als hilfreich für die Vereinbarkeit von Studium und Kind beschreiben (89 %). Auch eine Verlängerung der BAföG-Förderungshöchstdauer wurde von den Befragten als sehr hilfreich empfunden (86 %). Bemerkenswert ist, dass das elternunabhängige BAföG von den männlichen Studierenden besser bewertet wurde als von ihren Kommilitoninnen, wogegen die Studentinnen die Verlängerung der BAföG-Förderungshöchstdauer als hilfreicher bewerteten als die Studenten.

Informations- und Beratungsangebote wurden mit 56 Prozent insgesamt am schlechtesten bewertet. Ein Grund dafür könnte sein, dass diese Maßnahme indirekt wirkt, da in diesem Rahmen z.B. auf andere Maßnahmen verwiesen wird und nicht auf direktem Wege zeitliche Entlastung oder ähnliche Effekte bewirkt werden können (siehe Kapitel 6.5). Information und Beratung bieten aber eine Möglichkeit, den Bekanntheitsgrad von Maßnahmen zu steigern und so die Zielgruppe besser zu erreichen.

Insgesamt konnte gezeigt werden, dass alle Angebote und Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit der Hochschulen als sehr hilfreich empfunden werden. Die Analyse der Frage, ob Studierende mit Kind, wenn sie nochmals vor der Entscheidung stünden, wieder mit Kind studieren würden, zeigt aus einer anderen Perspektive, dass die Vereinbarkeit von Studium mit Kind offenbar recht unterschiedlich erlebt wurde. Mehr als jede/r zweite Studierende würde wieder mit Kind studieren (56 %). Fünf Prozent der Studierenden würden erst ein Studium aufnehmen, wenn das Kind eine größere Selbständigkeit erreicht hat. Diese beiden Positionen zusammengenommen, sehen drei Fünftel der Studierenden (61 %) Studium und Kind als (prinzipiell) vereinbar an. Ein Fünftel würde mit der Familiengründung bis nach dem Studium warten (19 %) und jeweils 2 % würden sich alternativ entweder für ein Kind oder für ein Studium entscheiden. Die drei letztgenannten Statements stehen für eine wahrgenommene Unvereinbarkeit von Studium und Kind (zusammen: 23 %). Ein Sechstel (16 %) aller

Studierenden mit Kind konnte sich für keine der zur Auswahl stehenden Antworten entscheiden.

7.6 Zusammenfassung

Die Untersuchung der Familienfreundlichkeit im Studium wurde im Projekt Effektiv durch zwei Online-Befragungen, an einer Fallhochschule und mit dem HISBUS-Panel, realisiert. Grundsätzlich äußert ein Großteil der Studierenden einen Kinderwunsch, auch wenn die Mehrheit diesen nicht unbedingt in der Studienzeit realisieren möchte bzw. sich über den Zeitpunkt noch keine Gedanken gemacht hat. Dies kann auch ein Grund dafür sein, dass sich insgesamt knapp die Hälfte der Befragten ohne Kind bisher keine Meinung zu der Familienfreundlichkeit ihrer Hochschule gebildet hat. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dagegen den Studierenden mit Kind besonders wichtig. Diese haben insgesamt häufiger eine Meinung zu der Familienfreundlichkeit ihrer Hochschule. Sie bewerteten diese ambivalent, wobei eine negative Tendenz auszumachen ist.

Es wurden die Bekanntheit, der Bedarf und die Nutzung einzelner Angebote und Maßnahmen untersucht. Darüber hinaus wurde analysiert, als wie hilfreich Studierende mit Kind die einzelnen Angebote einstufen und ob sie wieder mit Kind studieren würden.

Die Bekanntheit der Angebote und Maßnahmen an der Fallhochschule ist bei Studierenden ohne Kind sehr unterschiedlich. Dies gilt auch für Maßnahmen innerhalb der gleichen Handlungsfelder, obwohl diese sich oftmals ähneln bzw. aufeinander beziehen. Insgesamt sind fast alle Angebote weniger als der Hälfte der Befragten bekannt. Bei der Gruppe der Studierenden ohne Kind sind den Befragten mit Kinderwunsch fast alle Maßnahmen besser bekannt als den Kinderlosen ohne konkreten Kinderwunsch.

Die Nutzung der Maßnahmen ist insgesamt recht gering. Das begründet sich unter anderem damit, dass nicht überall entsprechende Angebote (in ausreichendem Umfang) vorhanden sind und dass die Qualität der Angebote bzw. ihre Erreichbarkeit verbesserungswürdig ist. Ungeachtet dessen besteht an allen Angeboten und Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit generell ein hoher Bedarf. Weibliche Studierende gaben dabei einen höheren Bedarf als ihre männlichen Kommilitonen an.

Bei der Wirksamkeit der Maßnahmen zeigt sich insgesamt, dass alle Maßnahmen von den Nutzenden auf einem sehr

hohen Niveau als hilfreich empfunden werden und somit grundsätzlich den Bedürfnissen der Studierenden entsprechen. Mehr als die Hälfte der Studierenden mit Kind würde wieder mit Kind studieren.

Bei der Betrachtung der Handlungsfelder erweist sich bei den *Familienfreundlichen Studienbedingungen* unter anderem, dass das Teilzeitstudium und die Verlängerung der Regelstudienzeit bundesweit sowohl einen hohen Bekanntheitsgrad aufweisen als auch als sehr hilfreich bewertet werden. Die Nutzung von und der Bedarf an familienfreundlichen Studienzeiten und längeren Fristen für Seminar- und Abschlussarbeiten sind vergleichsweise hoch. Allerdings können nur wenige Studierende mit Kind, die einen großen Bedarf daran haben, diese Maßnahme in der Praxis nutzen. Dies gilt ebenfalls, wenn auch in etwas geringerem Maß, für die Reduktion der Anwesenheitspflicht und für Ausnahmen wegen Krankheit des Kindes.

Im Handlungsfeld *Infrastruktur für Familien* ist die kinderfreundliche Mensa an der Fallhochschule auffällig gut bekannt und wird auch in großem Maß genutzt. An Eltern-Kind-Zimmern und Still- und Wickelräumen hat bundesweit etwa die Hälfte der Studierenden mit Kind großen Bedarf, sie können diese Angebote in der Praxis jedoch selten nutzen.

Im Handlungsfeld *Kinderbetreuung* wird die regelmäßige Kinderbetreuung bundesweit in größtem Ausmaß genutzt. An flexibler Betreuung besteht generell ein etwas größerer grundsätzlicher Bedarf bei gleichzeitig niedrigerer Nutzung und besserer Bewertung.

Im Handlungsfeld *Finanzielles und Förderung* zeigt sich, dass das elternunabhängige BAföG eine höhere Bekanntheit an der Fallhochschule aufweist als die Möglichkeit, die BAföG-Förderungshöchstdauer zu verlängern. An beiden Angeboten besteht besonders hoher Bedarf, der bei den meisten Befragten nicht gedeckt ist, weil sie keine Berechtigung zur Nutzung dieser Maßnahmen haben. Diejenigen Studierenden mit Kind, die diese Angebote nutzen, bewerten sie als sehr hilfreich.

Bei den *Informations- und Beratungsangeboten* fällt auf, dass diese nur von etwas mehr als der Hälfte der Befragten positiv bewertet werden. Das hängt unter anderem damit zusammen, dass im Unterschied zu den meisten anderen Angeboten die Wirkungen dieser Maßnahmen eher als indirekt zu beschreiben sind, weil Angebote der Beratung und Information in der Regel auf weitere Angebote und

Maßnahmen verweisen. Ungeachtet dessen hat mehr als die Hälfte der Studierenden mit Kind großen Bedarf an Beratung und Information, wenngleich sie entsprechende Angebote nur selten nutzen (können).

Insgesamt zeigt sich, dass die Mehrheit der familienfreundlichen Angebote und Maßnahmen von Studierenden mit Kind relativ wenig genutzt wird bzw. genutzt werden kann. Die Ergebnisse zur Wirksamkeit weisen jedoch auf die große Bedeutsamkeit der untersuchten Angebote und Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Studium und Familie hin. Die Bedarfsanalysen zeigen, dass Quantität und Qualität aller Angebote noch verbessert werden muss.

8 Die Umsetzung von Familienfreundlichkeit an Hochschulen aus Sicht der Schlüsselakteurinnen und -akteure: Ergebnisse der Gruppendiskussionen an den Fallhochschulen

Im Sommersemester 2013 wurden im Rahmen des Projekts Effektiv an den vier Fallhochschulen Gruppendiskussionen durchgeführt. An den Diskussionen nahmen Schlüsselakteurinnen und -akteure auf Leitungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsebene im Bereich Familienfreundlichkeit teil.

Dies waren Kanzler/innen, Präsident/innen und Prorektor/innen sowie Vertreter/innen der Dezernate und Prorektorate (z.B. für Personal, Lehre, wissenschaftlichen Nachwuchs) und der Familienbüros bzw. Familienservicestellen; weiterhin Gleichstellungsbeauftragte und Personen aus Studierendenwerken, Controlling und Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Hinzu kamen Vertreter/innen von Projekten oder Beratungsstellen, die mit Familienfreundlichkeit befasst und an den Hochschulen angesiedelt sind. Die Gruppen setzten sich aus jeweils sechs bis sieben Personen zusammen.³⁸

Ziel war es, die Motivation und die Ziele der Hochschulen für mehr Familienfreundlichkeit, die Umsetzung und Wahrnehmung des Prozesses hin zu mehr Familienfreundlichkeit sowie die Einschätzung seiner Wirkungen zu erfragen. Daneben interessierten das Verständnis der Akteurinnen und Akteure von Familienfreundlichkeit sowie die Probleme und Barrieren, denen sie sich bei der Umsetzung gegenüber sahen.

An allen vier Hochschulen wurde dasselbe aus den Forschungsfragen³⁹ generierte Set an Stimuli verwendet. Dies waren Fragen, Zitate und Materialien zum Thema Familienfreundlichkeit an Hochschulen, welche mit dem Ziel, ein

inhaltlich auf die Forschungsfragen bezogenes selbstläufiges Gespräch anzustoßen, in die Diskussion eingebracht wurden. Da die Gruppendiskussionen einen explorativen Charakter hatten, sollte durch diese Selbstläufigkeit erreicht werden, dass die Diskussionsteilnehmenden auch solche Themen und Aspekte ansprechen würden, die den Forscherinnen und Forschern vorab nicht bekannt waren (Lamnek 1998).

Alle Diskussionsteilnehmenden und Hochschulen sind im vorliegenden Text vollständig anonymisiert.⁴⁰ Zur Wahrung der Anonymität entfällt bei nur vier untersuchten Hochschulen die Möglichkeit, Vergleiche zwischen den Hochschulen darzustellen. Im Folgenden sind daher die Ergebnisse aller vier Hochschulen zusammengefasst dargestellt. Alle Ergebnisse beruhen auf den Einzelaussagen und Erfahrungen der Diskussionsteilnehmenden und geben nicht die Meinungen der Hochschulen als Ganzes wieder.

8.1 Das Verständnis von Familienfreundlichkeit

Welches Verständnis von Familienfreundlichkeit zeigt sich in den Diskussionen?

Familienfreundlichkeit, die an den Hochschulen auch unter den Schlagworten Familiengerechtigkeit oder Familiengründungsgerechtigkeit diskutiert wird, besteht für die

³⁸ Durch die an den Hochschulen unterschiedliche Organisation und Implementation des Themas setzten sich die Gruppen nicht durchweg aus Personen gleicher Funktionen und Positionen zusammen.

³⁹ Bei der Entwicklung der Forschungsfragen folgte das Projekt einer datengestützten Theoriebildung im Sinne einer gegenstandsbegründeten Grounded Theory (vgl. z.B. Mey, Muck 2007). Zu den Forschungsfragen siehe die Kapitel 8.1 bis 8.4.

⁴⁰ Alle Diskussionen wurden aufgezeichnet; während jeder Diskussion wurden Gesprächsprotokolle und im Anschluss Postprotokolle geführt. Die Diskussionen wurden vollständig transkribiert, anonymisiert und mit der Software MAXQDA offen kodiert (Muckel 2007) und qualitativ inhaltsanalytisch (Mayring 2000) ausgewertet.

Diskussionsteilnehmenden vor allem in der Schaffung einer Atmosphäre, in der die Entscheidung für eine Familiengründung angstfrei getroffen werden und Familienverantwortung gelebt werden kann: *„Dass ich [als Mitarbeiter/in] die Sicherheit habe, ich HABE meinen Arbeitsplatz und bin hier nicht auf'm Schleudersitz und hier gleich weg, weil ich nun mal auch meinen familiären Verpflichtungen nachkommen KANN und MÖCHTE. Sondern hab da meine Sicherheit und man baut TROTZDEM auf mich.“*⁴¹ Eine familienfreundliche und familiengründungsgerechte Atmosphäre zeichnet sich nach Aussage der Dis-

Familienfreundlichkeit bedeutet auch Familiengründungsgerechtigkeit kutierenden dadurch aus, dass Beschäftigte mit Familienverantwortung nicht marginalisiert und aus dem Projekt oder der Gruppe ausgeschlossen und dass die Fragen und Nöte der Hilfesuchenden ernst genommen werden. Eine Teilnehmerin bemerkt in diesem Zusammenhang jedoch kritisch, mit den Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit bespiele man lediglich eine kleine Gruppe sowieso existierender Eltern; dies sei einer familiengründungsgerechten Atmosphäre nicht förderlich. Dass eine Schwangerschaft in der Tat für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin noch als eine problematische Situation wahrgenommen wird, zeigt sich z.B. in der Verwendung des Wortes „konfrontiert“ einer Teilnehmerin in diesem Zitat: *„[...] wenn Wissenschaftlerinnen, ja, mit Schwangerschaft konfrontiert werden [...]“*

Als Rahmenbedingungen einer familienfreundlichen Hochschule nennen die Diskussionsteilnehmenden insbesondere längere oder unbefristete Vertragslaufzeiten sowie ein ausreichendes Kinderbetreuungsangebot und die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung. Allerdings unterscheidet eine Teilnehmerin dabei zwischen einer theoretischen idealen Familienfreundlichkeit und dem, was die Hochschule im Rahmen der gesellschaftlich und politisch gesetzten Erwartungen tatsächlich leisten könne. Dies bestätigt sich in den Aussagen weiterer Diskussionsteilnehmender, wenn z.B. mehrfach darauf hingewiesen wird, dass eine der Hauptbarrieren gegen Familienfreundlichkeit in befristeten Verträgen bestehe, dieser Punkt jedoch zumeist im

⁴¹ Im folgenden Text sind wörtliche Zitate aus den Diskussionen in kursiv und farbig dargestellt. In Großbuchstaben sind jeweils die Betonungen einzelner Wörter veranschaulicht.

Verantwortungsbereich der Politik und nicht der Hochschule gesehen wird. So habe die Hochschule auch in der Kinderbetreuung nur eine subsidiäre Funktion, da diese vor allem in der Verantwortung der Kommunen liege. Eine Teilnehmerin unterscheidet weiterhin zwischen zwingend notwendigen Maßnahmen und solchen, die schön, aber nicht essentiell seien. Sie nennt flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung, familienfreundliche Terminsetzung und Konferenzzeiten als *„unglaublich wichtig, sonst kann man das gar nicht leisten mit Kindern. [...] Ein paar Sachen sind einfach SCHÖN, also, kinderfreundliche Mensa, keine Frage [...] schön zu HABEN, aber ich finde eben, diese anderen vier Punkte [...] OHNE das geht's eigentlich nicht.“*

Es wird selten ein übergeordneter Zusammenhang zwischen den Themen Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit angesprochen, beispielsweise dahin gehend, ob etwa Familienfreundlichkeit zur Arbeit für mehr Gleichstellung von Frauen und Männern gehört oder nicht. Familienfreundlichkeit als eigenständiges Thema ist an den Hochschulen verhältnismäßig neu, Abgrenzung bzw. Zusammenhang zur Gleichstellung von Männern und Frauen sind teilweise noch offen. Es wird betont, dass unter Gleichstellungsaspekten bereits auf *„solche Dinge, die auch nicht unbedingt nur an den Frauen hängen, sondern auch aus Familiengründen waren,“* wie z.B. familienfreundliche Besprechungszeiten, geachtet wurde, bevor das Thema Familienfreundlichkeit eigenständig bearbeitet wurde. So war an einer Hochschule das Gleichstellungsbüro vor Gründung des Familienbüros offiziell das Büro für Gleichstellung und Familie, an einer anderen Hochschule ist der Service für Familien weiterhin Teil des Gleichstellungsbüros. Die Abgrenzung von Familienfreundlichkeit und Gleichstellung von Frauen und Männern werden als Themen nicht trennscharf voneinander abgegrenzt. Eine Teilnehmerin erläutert, diese Abgrenzung sei entstanden *„aus der einfachen WAHRNEHMUNG her, dass [Familienfreundlichkeit] ein viel größeres Thema geworden ist, dass die ganze Geschichte nicht nur auf Mitarbeiterinnen, auf die Frauen, sich reduziert.“* Trotzdem wird die Zuständigkeit für Familienfreundlichkeit immer auch den Gleichstellungsbeauftragten zugeschrieben, die an allen Diskussionen teilnahmen. Die Ab-

grenzung der Familienfreundlichkeit als eigenständiges Thema neben der Gleichstellungsarbeit erfolgt somit in den Diskussionen nicht trennscharf. Familienfreundlichkeit hat also geschlechtsspezifische und gleichstellungspolitische Aspekte: Mütter erledigen nach wie vor in größerem Umfang als Väter familiäre Arbeiten. Die Entwicklung, wie sich Familienfreundlichkeit von der Gleichstellungsarbeit abgrenzte, wird von einer Diskussionsteilnehmerin wie folgt beschrieben: *„Also, ich denke, wir haben uns ja auch ein bisschen entwickelt, von der Genderproblematik zur FAMILIENorientierung hin.“* Diese Aussage ist kritisch zu reflektieren, denn eine solche Umorientierung birgt die Gefahr, dass nur noch Vereinbarkeitsfragen als Benachteiligungsstrukturen von Frauen reflektiert und diskutiert werden. Eine Begründung für die Entwicklung hin zur Familienorientierung liegt nach Angaben der Diskussionsteilnehmenden auch in der steigenden Anzahl von Dual-Career-Paaren. Die steigende Anzahl von berufstätigen Müttern, also erfolgreiche Gleichstellungsarbeit und -politik, hat die Thematik der Familienfreundlichkeit gleichsam überhaupt erst notwendig werden lassen.

Zwei der Hochschulen definieren Familienfreundlichkeit für sich *„sehr explizit als Teil einer generellen Ausrichtung auf eben Vielfalt und unterschiedliche Zielgruppen“* bzw. als Querschnittsthema, welches mindestens die Felder Gleichstellungsstrategie, Führungskräfte, Arbeitsbedingungen und Studienorganisation umfasse: Familienfreundlichkeit *„muss in die wichtigen strategischen Überlegungen der Hochschule mit eingebunden sein. Sonst bleibt es irgendwo ein nice-to-have-Anhängsel.“* Familienfreundlichkeit könne nicht nur eine oder mehrere Maßnahmen umfassen, sondern müsse ein Bündel, ein stimmiges Gesamtpaket sein.

8.2 Motivation und Zielsetzung der Bemühungen um mehr Familienfreundlichkeit

Welches sind die Motive der Hochschule für das Engagement im Bereich Familienfreundlichkeit und welche Ziele sind damit verbunden?

Eine zentrale, von der Leitungsebene unterstützte Motivation bzw. Zielvorstellung ist das Bestehen im Wettbewerb um die Rekrutierung von hochqualifizierten Mitarbeitenden und auch Studierenden. An allen vier Hochschulen wird eine steigende Erwartungshaltung der Zielgruppe der High Potentials in Bezug auf Familienfreundlichkeit wahrgenommen, was durch die gestiegene gesamtgesellschaft-

liche Relevanz des Themas Familienfreundlichkeit und die bereits erreichten Verbesserungen der Hochschulen in diesem Bereich erklärt wird. Diese Erwartungshaltung wiederum wirkt als Faktor, der die Wertigkeit von Familienfreundlichkeit auf institutioneller Ebene stabilisiert, denn dieser Erwartung (besonders der Hochqualifizierten) muss genügt werden, um im Wettbewerb um Spitzenpersonal zu bestehen. Diese Erwartungshaltung an Familienfreundlichkeit werde von denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich umworben wüssten, inzwischen auch artikuliert. Die Bemühungen um Familienfreundlichkeit seien auch eine Reaktion hierauf, so eine Teilnehmerin. Familienfreundlichkeit gehöre inzwischen eben zum Standard. Dazu äußert sich eine andere Teilnehmerin: *„Wenn wir versuchen, Leute zu HOLEN [...] ist das ein ganz wesentlicher Punkt. [...] In allen Gesprächen [...] ist das ein zentraler Punkt, dass die ansprechen, wie es mit Dual Career wäre, gibt es Kinderbetreuung, wird das unterstützt. [...] Wenn man das nicht hätte, wäre es eben ein deutlicher NACHTEIL.“* Es wird erwartet, dass das Thema im Hinblick auf die Beschäftigten in Zukunft noch an Relevanz gewinnen wird, wie in diesem Zitat ersichtlich wird: *„Weil, ich glaub schon, dass die Erwartungshaltung der künftigen Mitarbeiter noch viel viel mehr wie heute so sein wird, dass das ein Arbeitgeberthema ist.“* Zielgruppe dieser Bemühungen ist fast ausschließlich die Gruppe der Professorinnen und Professoren. Auch im internationalen Wettbewerb wird Familienfreundlichkeit als wichtiger Standortfaktor wahrgenommen. Zum Mittel der Familienfreundlichkeit wird gegriffen, denn *„über's Geld können wir sie nicht locken.“* Die Bemühung, *„vernünftige“* Vertragslaufzeiten, also über mehrere Jahre, anzubieten, wird dementsprechend fast ausschließlich im Hinblick auf Rekrutierungs Bemühungen genannt.

Damit einher geht das Ziel der Bindung der Beschäftigten an die Hochschule, also *„ein gutes Angebot für die ganze Familie zu schaffen.“* Auch Kinderbetreuungsangebote werden als Gewinn für den Arbeitgeber gesehen, denn *„wenn jemand ständig in Sorge sein muss, dass er seine Kinder nicht untergebracht hat, [...] das hat ja Auswirkungen auf die Arbeitsleistung [...] Ich denke, große Firmen machen das ja auch nicht umsonst. Die sind ja auch nicht altruistisch.“* Studienabbrüche zu verhindern

wird nur von einer Hochschule als Ziel der Bemühungen um mehr Familienfreundlichkeit explizit benannt.

Auch das Motiv, Frauen in der Wissenschaft zu halten, wird selten explizit benannt: *„Den Klassiker haben wir nicht erwähnt, aber das versteht sich von selbst, dass Familienfreundlichkeit NATÜRLICH auch für Wissenschaftlerinnen ein wichtiges MOMENT ist, weiterzumachen in der Laufbahn.“* An anderer Stelle äußert sich eine Gleichstellungsbeauftragte: *„Wir [...] haben dann auch schon das Ideal Gleichbehandlung schon noch vor Augen.“* Es bleibt unklar, ob dieses Ziel deswegen nicht häufiger benannt wird, weil es bei den Beteiligten implizit mitläuft. Eine Teilnehmerin sieht in der Problematik der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Beruf den Moment, in dem Frauen das erste Mal überhaupt die gläserne Decke bemerkten. Nicht zuletzt, weil die Hochschule eine Vorbild- und Ausbildungsfunktion habe, sieht sie aus diesem Grund Handlungsbedarf. In der mehrmaligen Nennung der steigenden Anzahl an Wissenschaftsparen zeigt sich der Wandel der Arbeitswelt – steigende Anzahl berufstätiger Frauen – und der Versuch der Hochschule, auf diesen Wandel zu reagieren. Eine Teilnehmerin ergänzt, man habe festgestellt, wie wenige der wissenschaftlichen Mitarbeitenden eigentlich Kinder hätten *„und da sind alle vor Schreck vom Stuhl gefallen [...] das müssen wir im Grunde auch mit verbessern, indem wir Familienfreundlichkeit verbessern.“*

Die Umsetzung von Familienfreundlichkeit ist an allen Hochschulen unter anderem abhängig von individuellen Motivationen, also vom Engagement einzelner Personen,

_____ die das Thema angehen
Die Teilnahme an Förderprogrammen und individuelle Motivationen forcieren die Bemühungen
 _____ oder vorantreiben. So ist der Prozess an einer Hochschule durch den Rektor initiiert worden, an einer anderen durch mehrere engagierte Mitarbeiterinnen. Genauso kann dies eine hochschulexterne Person sein, so z.B. die Koordinatorin eines städtischen Bündnisses für Familie. Diesen individuellen Motivationen liegen häufig Erfahrungen aus der eigenen Berufsbiografie zu Grunde.

Nicht zuletzt handeln die Hochschulen aufgrund externer Motivationen: Wenn Familienfreundlichkeit an der Hochschule thematisch bereits angekommen ist, kann die Teilnahme an Förderprogrammen und Projekten, zum Beispiel dem Projekt „Familie in der Hochschule“, als Auslöser wirken, das Thema tatsächlich anzugehen: *„Also ich*

denke, das war schon eine ganze Weile als Thema erkannt worden und als dann die Chance bestand, sich an dem Projekt zu beteiligen [...] ist das dann [...] maßgeblich auf den Weg gebracht worden.“ Die Teilnahme an weiteren Projekten wirkt dann häufig verstärkend und weiterführend oder lenkt den Fokus auf bestimmte Aspekte der Familienfreundlichkeit.

Weiterhin nennen die Hochschulen als Ziel, die bereits umgesetzten Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit zu verstetigen und gegebenenfalls auszubauen. So wird

_____ an einer Hochschule geäußert: *„Ich denk mal, eines der größten Ziele war, dass Langfristziele sind Ausbau und Verstetigung*

_____ *tatsächlich auch unser Familienservice fest etabliert wurde [...], also die Verstetigung auf jeden Fall immer wieder.“* Ausbaubedarf sieht diese Teilnehmerin: *„Und auch dann wirklich Allgemeingültigkeit zu bekommen. Nicht immer nur ein Fallsystem, sondern zu sagen, okay, wir sehen, da kommt's immer wieder, diese Fragestellung. Das dann für alle zugänglich zu machen.“* Zur Verstetigung gehören auch die Bemühungen an mehreren Hochschulen, existierende Maßnahmen auf eine Dauerfinanzierung umzustellen. Dass die in den letzten Jahren entwickelten Maßnahmen und Projekte auch an den Fakultäten ankommen, wird als nächster großer Arbeitsschritt angesehen.

Wie soll aus Sicht der Akteurinnen und Akteure ein Kulturwandel erreicht werden?

Die Durchsetzung von Familienfreundlichkeit stellt aus Sicht mehrerer Diskussionsteilnehmenden auch einen „Kampf“ gegen die herrschende Wissenschaftskultur und Arbeitskultur, *„gegen diese alten Denkstrukturen“* dar. Denn in vielen Köpfen sitze fest: *„nö, wer spät nach Hause kommt, der hat auch wirklich toll und viel gearbeitet.“* Auf eine hohe zeitliche Arbeitsbelastung und einen herrschenden Verfügbarkeitsanspruch wird mehrfach Bezug genommen. Viele Teilzeitstellen (und nicht nur Qualifizierungsstellen) entsprächen zudem in realer Arbeitszeit Vollzeitstellen. Dies sei eine Kultur, die es aus Vereinbarkeitsgesichtspunkten zu ändern gelte.

Zur Zielvorstellung einer familienfreundlichen Kultur gehört dementsprechend an allen Hochschulen der Wunsch, dass die Mitarbeitenden und Studierenden Schwangerschaften oder Familienpflichten – ohne Angst vor negativen Konsequenzen – offen kommunizieren könnten. Eine Teilnehmerin sieht das Ziel darin, eine Atmosphäre

zu schaffen, in der die Betroffenen sich ernst genommen fühlen: *„Wichtig ist, dass die, also, sich nicht RUMGESCHICKT fühlen [...] dass also dieses GEFÜHL, keiner fühlt sich zuständig und die wimmeln bloß alle ab, dass das nicht entsteht.“* Eine weitere Teilnehmerin nennt

Zielsetzung ist eine familienfreundliche Willkommenskultur

dies die Schaffung einer *„Willkommenskultur“*. Es wird mehrfach berichtet, dass allein die Tatsache, dass eine Ansprechperson zum Thema Familienfreundlichkeit an der Hochschule existiere, bereits einen gewissen Kulturwandel bewirken könne. Die Familien- und Dual-Career-Büros sind in diesem Sinne ein greifbarer Kulturwandel, ein Beweis in persona dafür, dass das Thema ernst genommen wird.

Die gesamtgesellschaftlich steigende Relevanz des Themas Familienfreundlichkeit wird bei der Durchsetzung eines familienfreundlicheren Führungsstils an der Hochschule als hilfreich wahr-

Kulturwandel ist eine gesellschaftliche Verantwortung der Hochschule

genommen: *„Ja, und je mehr wir diesen Mainstream auch in die Hochschule hinein bringen – dass Familienfreundlichkeit wichtig ist – desto einzelner werden [...] Chefs diese [familienunfreundliche] Marschrichtung betreiben.“* Um einen Kulturwandel hin zu

mehr Familienfreundlichkeit wirklich zu erreichen, so eine Teilnehmerin, müssten Vorbilder auch auf mittlerer Arbeitsebene geschaffen werden; es müssten also gelebte Beispiele von Eltern ermöglicht werden, die „trotz“ Schwangerschaft ihre Karriere weiter verfolgten. Mehrere Teilnehmende streben einen hochschulinternen Kulturwandel über die eigenen Führungskräfte an. Die Funktionsfähigkeit von Maßnahmen wie z.B. flexiblen Arbeitszeiten sei immer abhängig vom jeweiligen *„Habitus des*

Professors oder der Professorin.“ Ziel sei, dass *„Familienfreundlichkeit [...] von oben auch WILLKOMMEN geheißen wird.“* Hierbei wird vor allem auf Neuberufene gesetzt, die den Wandel in die Hochschule tragen sollen. Mit Unterstützung der für Familienfreundlichkeit Zuständigen könne dann ein Kulturwandel einsetzen. Entsprechend äußert sich ein Teilnehmer über die kulturverändernde Vorbildfunktion der Führungskräfte: *„Aber so richtig für die Leute wahrnehmbar wird [Familienfreundlichkeit] erst dann, wenn der Institutsleiter, der Lehrstuhlinhaber, das auch tatsächlich zu seinem Thema macht.“*

Die Hochschule wird mehrfach als gesamtgesellschaftliche Akteurin beschrieben, die Trends früh aufnehmen und verstärken könne und damit auch eine gesellschaftliche Vorbildfunktion habe. In diesem Zusammenhang äußert sich eine Teilnehmerin zur Kinderbetreuung: *„das, was man eigentlich für frühkindliche Bildung braucht – Qualität – und da versuchen wir als Hochschule natürlich, einen Standard zu setzen.“* Eine andere Teilnehmerin begründet die Pläne, eine Krippe und Kita neu einzurichten: *„damit das im Idealfall so was wie ein Flaggschiff und eine Modelleinrichtung wird, die dann eben auch fachlich, inhaltlich ausstrahlt.“* Wo von der Hochschule entwickelte Maßnahmen oder Initiativen von anderen Hochschulen oder der Kommune übernommen werden, zeigen sich die Akteurinnen und Akteure entsprechend stolz. An zwei Hochschulen verweisen Diskussionsteilnehmende darauf, dass an den Hochschulen die Führungskräfte von morgen ausgebildet würden. Daher liege es in der gesellschaftlichen Verantwortung der Hochschule, diese künftigen Führungskräfte im Rahmen ihres Studiums zu guten Führungskräften auszubilden, welche Wert auf Vereinbarkeit und Work-Life-Balance legten.

8.3 Barrieren und Probleme bei der Umsetzung von Familienfreundlichkeit

Welche Barrieren und Probleme sehen die Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung von Familienfreundlichkeit an der Hochschule?

„Eine [...] Rationalität, die der Familiengerechtigkeit entgegensteht, ist die der Hochleistungskultur“, so eine Teilnehmerin. Die wissenschaftliche Arbeitskultur und ausgeprägte Präsenzkultur zu verändern und eine Atmosphäre der angstfreien Kommunikation zu schaffen wird als besonders schwierig empfunden, da hier keine Möglichkeiten direkter Einflussnahme existierten. Auch der männlich geprägte Habitus in der Wissenschaftskultur (siehe Kapitel 4.1) steht einer familienfreundlichen Atmosphäre entgegen. So äußert diese Teilnehmerin: *„Wir haben so*
manchen Abteilungsleiter, eher männlichen Geschlechts, wo so ein Denken DRIN ist: ist nichts wert, ist ja jetzt schwanger, den Vertrag lassen wir jetzt lieber auslaufen, für mich ist nur jemand viel Wert, der abends lange da ist.“ Zu den Barrieren innerhalb der Hochschule ist auch der Habitus der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler selbst zu zählen. Dazu sagt eine Teilneh-

merin: *„Sie könnten die Maßnahmen in Anspruch nehmen, dem steht aber das Bild – was also den Habitus eines Professors oder einer Professorin ausmacht, also entgrenzt arbeiten in Lehre und Forschung – [entgegen]. In dem Moment, wo ich Maßnahmen in Anspruch nehme, schneide ich an diesem Bild und diesem Habitus was WEG.“* Eine Änderung der Arbeitskultur müsse daher von den Mitarbeitenden im Mittelbau mitgetragen werden.

Mehrere Diskussionsteilnehmende bemerken, dass in der Wissenschaft durch den gestiegenen Wettbewerb *„der Druck INSGESAMT auf alle zugenommen hat.“* Hieraus entstehe, so eine Teilnehmende, ein Konflikt zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten, in dem schwer feststellbar sei, *„wer da gut und böse ist.“* Dies führe soweit, *„dass eigentlich keiner mehr krank werden darf, weil sonst alles zusammenbricht, weil's schon so gekürzt ist.“* Ein grundsätzliches Problem wird in der hohen Zahl der befristet Angestellten im Mittelbau und der starken Drittmittelorientierung gesehen, da kurze Vertragslaufzeiten und fehlende Langfristperspektiven die Familienplanung erheblich erschweren. Die Hochschulen geben an, hier kaum Handlungsspielräume zu haben. Dazu dieser Teilnehmer: *„Wir können nicht sagen, jemand soll eine Familie gründen, geben ihm aber immer nur Zeitverträge.“* Großteils wird hier die Politik verantwortlich gesehen, denn diese *„verlagert Grundförderung in Projektförderung und macht die Drittmittelquote an der Hochschule zum Zuweisungsschlüssel für Haushaltsmittel.“* Ein weiteres *„unlösbares Dilemma im Wissenschaftssystem“* sei das Zusammenfallen von Befristungen im Mittelbau mitsamt beruflicher Unsicherheit und dem Fertilitätsfenster. Auch das Moment der Zeitsouveränität, welches die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördere, sei bei Professoren und Professorinnen weitgehend gegeben, nicht jedoch beim befristeten Mittelbau, denn *„die werden mit Sicherheit keine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, die möchten ja entfristet werden.“* Unbezahlte Mehrarbeit und zeitliche Entgrenzung, so eine Teilnehmerin, würden auch deswegen hingenommen, *„weil es eben alle so machen.“* Die Beschaffenheit der Arbeitsstellen im Mittelbau führe dazu, dass Familienfreundlichkeit an der Hochschule *„einfach strukturell eingeschränkt“* sei, so die Meinung einer Teilnehmerin.

Hinzu kommt nach Aussage mehrerer Teilnehmender, dass viele Mitarbeitende aufgrund bestehender Abhängigkeitsverhältnisse ein mangelndes Bewusstsein für Familien-

freundlichkeit seitens der Führungskräfte häufig nicht an die zuständige Beratungsstelle meldeten, welche dann nicht aktiv werden könne. Zurückgeführt wird diese mangelnde Kommunikation unter anderem auf die Struktur der Beschäftigung und die Handlungsweise der Führungskräfte. So

sagt eine Teilnehmerin: *„Ich vermute mal, dass 70, 80 Prozent aller befristeten [...] Kräfte hier anfangen mit irgendeiner indirekt hochgehaltenen Mohrrübe eines Projektleiters: Das kriegen wir schon DAUERhaft irgendwie HIN [...] bisher habe ich noch jeden entfristet bekommen [...]. Was macht derjenige? So meine Wahrnehmung: Kopf runter, 12 Stunden am Tag arbeiten [...]. Wenn da die klare Ansage wäre, du bist jetzt befristet hier, das Projekt dauert zwei Jahre und in diesen zwei Jahren hast du alle Möglichkeiten, Pflichten, aber auch Rechte – Familienfreundlichkeit.“* Abhängigkeitsverhältnisse könnten dazu führen, dass Probleme von Studierenden und Beschäftigten aus Angst vor z.B. schlechter Benotung oder davor, den Arbeitsvertrag nicht verlängert zu bekommen, nicht kommuniziert würden. Andererseits weist eine Teilnehmerin darauf hin, dass es je nach Größe der Universität durchaus schwierig sein könne, für Vereinbarkeitsprobleme überhaupt die richtige Ansprechperson zu finden.

Führungskräfte werden als zentrale Akteure und Akteurinnen bei der Umsetzung von Familienfreundlichkeit wahrgenommen. Es wird jedoch an allen Hochschulen als schwierig empfunden, die Führungskräfte zu erreichen und einzubinden.

Dies sei ein Thema, *„an dem man wirklich ganz stark weiterarbeiten muss.“* Freiwillige Führungskräftebildungen würden nicht gut angenommen. Dies wird teils auf Unwilligkeit zurückgeführt, teils auf Zeitmangel und Leistungsdruck, verbunden mit der Unsicherheit, wofür derartige Schulungen nutzen sollen. Auf anderer als freiwilliger Basis auf die Führungskräfte einzuwirken sei kaum möglich; mehrere Gesprächsteilnehmende wünschen sich hierfür Sanktionsmöglichkeiten. Eine Teilnehmerin spricht sich dagegen aus, Führungskräftebildungen unter dem Motto „Familienfreundlichkeit“ überhaupt anzubieten, da diejenigen Führungskräfte, die es am nötigsten hätten, dann sowieso nicht kommen würden. Vielmehr solle man allgemeine Trainings zu gutem Führungsstil anbieten. Eine Teilnehmerin äußert sich zu dem Thema: *„Sie haben ja an der*

Hochschule keine hierarchischen Strukturen. Da kann der Rektor also nicht per ANWEISUNG verordnen, wie damit künftig umgegangen werden soll [...]. Sondern das muss, wie vieles andere auch, durch Überzeugung, durch Vorbild, durch Werben um Verständnis erreicht werden. Weil die Professoren nun mal ein relativ hohes Maß an Selbständigkeit haben, die Fakultäten eigenständig agieren.“

Auch begrenzte finanzielle Mittel und Sparmaßnahmen erschweren den Hochschulen die Umsetzung von Familienfreundlichkeit. Beispielsweise würden Personalkürzungen die Arbeitsbelastung für alle steigen lassen. Hier zeigt sich ein Spannungsfeld zwischen sinkenden Grundmitteln und dem Bemühen um Familienfreundlichkeit. Die drittmittelbedingte Projektförderung wissenschaftlicher Arbeit mit Arbeitsstoßzeiten wird als problematisch besonders im Hinblick auf die Organisation von Kinderbetreuung benannt. Hieraus erklärt sich aus Sicht der Teilnehmenden die Wichtigkeit arbeitsplatznaher und flexibler Kinderbetreuung, auch außerhalb der Kernzeiten, für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die Hochschule könne jedoch, besonders im Bereich der Kinderbetreuung, nur im Rahmen der ihr zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel handeln. Viele Maßnahmen könnten nur über Fördergelder oder z.B. Exzellenzgelder gewährleistet werden. Hinzu komme für die Studierenden, dass ein Teilzeitstudium nicht BAföG-förderfähig sei, so dass vielen Studierenden mit Familienverantwortung im Grunde nicht zu einem Teilzeitstudium zu raten sei.

Weitere Barrieren bei der Umsetzung von Familienfreundlichkeit stellen die steigende Internationalisierung und Mobilität der Mitarbeitenden sowie die Menge an befristeten Verträgen dar. Beides hat hohe Fluktuationsraten der Mitarbeitenden zur Folge, was die konkrete Umsetzung von Maßnahmen erschwere und vor allem die Kinderbetreuungseinrichtungen vor Probleme stelle. Der befristete Mittelbau könne deswegen nur schwer informiert werden und wisse über viele Angebote nicht Bescheid, insbesondere fehle ein Mechanismus zur Erstinformation.

Es kann, insbesondere wegen der hohen Autonomie der Fakultäten und Lehrstühle, häufig nur schwer überprüft werden, ob und wie Maßnahmen umgesetzt werden – und damit auch nicht ihre Funktionsfähigkeit. Dies erschwert aus Sicht der mit der Umsetzung betrauten Personen die

Entwicklung von Maßnahmen teilweise sehr. Nicht zuletzt wird dadurch auch die Anpassung bestehender Maßnahmen erschwert. Die Teilnehmenden betonen auch, dass es sich bei den Anliegen derjenigen, die zu Beratungen kommen, meist um sehr individuelle Problemlagen handele, die in Einzelberatungen gelöst werden müssten. Man könne nun *„nicht für jedes Einzelproblem eine individuelle LÖSUNG bieten. Sondern da muss ich gucken, wie kriege ich das irgendwie unter einen Hut?“* Hier stellt sich das Problem, Angebote und Maßnahmen zu entwickeln, die sich trotz häufig individueller Problemlagen an eine breitere Zielgruppe richten.

Konflikte können auch mit der Gleichstellungsarbeit entstehen. Eine Teilnehmerin formuliert das Problem, dass in den Kommissionen, Berufungsverhandlungen etc. immer die Gleichstellungsbeauftragte sitze, nicht aber eine Person eigens für Familienfreundlichkeit. Wenn Familienfreundlichkeit nun aber nicht mehr bei der Gleichstellungsbeauftragten verortet sei, werde das Thema in den Kommissionen entsprechend – bislang – durch niemanden personell vertreten. Eine andere Teilnehmerin weist ebenfalls darauf hin, dass z.B. in Berufungskommissionen keine für Familienfreundlichkeit zuständige Person sitze und sich *„TRADITIONELL die Gleichstellungsbeauftragten dort dafür zuständig fühlen.“* Gleichstellungsbeauftragte hätten in ihrer Stellung nun aber das Problem, *„dass man fairerweise natürlich keinerlei weitere Information hat, man vier Kinder bei einem Bewerber genauso in Betracht ziehen muss wie bei einer Bewerberin. Aber zunächst nicht weiß, wer von den beiden jetzt vielleicht den Hauptteil der Arbeit daran trägt.“*

Schlussendlich berichten alle Hochschulen, dass auf Seiten der Zielgruppe der hochqualifizierten Bewerberinnen und Bewerber um Professuren inzwischen teilweise eine überhöhte Erwartungshaltung an die Serviceleistungen der Hochschule im Bereich Familienfreundlichkeit entstanden sei. Deswegen müssten die Hochschulen klar begrenzen, bis zu welchem Punkt sie unterstützend wirken möchten. Dies betreffe besonders die Kinderbetreuung. Hier würde von den Hochschulen z.B.

erwartet, die Kinder direkt durch die Hochschule umfassend betreuen zu lassen oder Plätze an ausgesuchten Schulen vor Ort zu garantieren. Eine ähnliche Erwartungshaltung finde sich im Dual-Career-Bereich.

8.4 Die Bewertung des bisherigen Prozesses der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen und die Einschätzung seiner Wirkung

Wie bewerten die Akteurinnen und Akteure den bisherigen Prozess des Aufbaus familienfreundlicher Maßnahmen an der Hochschule?

Die Teilnehmenden betonen, wie wichtig es sei, die Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit unter den Hochschulangehörigen bekannt zu machen. Dies gestaltet sich schwierig, eine dauerhafte und intensive hochschulinterne Öffentlichkeitsarbeit scheint notwendig, nicht zuletzt wegen der Größe und der Personalfuktuationen an einer Hochschule. Alle Hochschulen konstatieren jedoch im Verlaufe des Prozesses eine zunehmende Bekanntheit und Nutzung der Maßnahmen.

Als positiv wird mehrmals der Lernprozess angesprochen, der im bisherigen Prozessverlauf stattgefunden habe. In Berichten über die Umsetzung von Maßnahmen wird ersichtlich, dass diese manchmal anders genutzt oder aus anderen Gründen genutzt werden, als von den Akteurinnen und Akteuren intendiert. Dies wird aber nicht negativ gesehen und führt zu einer Justierung der Maßnahmen wo nötig, worauf die Maßnahmen gut angenommen würden. Zum Beispiel habe man im Hinblick auf Angebote der Ferienbetreuung erst lernen müssen, dass dieses Problem für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit sechs Wochen Ferien, deren Kinder zwölf Ferienwochen haben, überhaupt existiere. Es wird darauf hingewiesen, wie gut die Erfahrung auch mit kleinen Maßnahmen, wie z.B. der Anschaffung von kinderfreundlichem Mobiliar, sei – sofern das Geld dafür zur Verfügung stehe und der Antragsprozess einfach sei. An mehreren Hochschulen ist der Prozess, auch inhaltlich, durch eine starke Projektförmigkeit geprägt, abhängig davon, an welchen Projekten und Programmen zum Thema Familienfreundlichkeit die Hochschule sich beteiligt.

Alle Gruppen berichten aus Erfahrung, wie wichtig die Unterstützung durch die Führungskräfte bei der Umsetzung von Familienfreundlichkeit und der Schaffung einer familienfreundlichen Atmosphäre sei. Eine Teilnehmerin berichtet ihre Erfahrungen in Bezug auf die Sinnhaftigkeit familienfreundlicher Mitarbeitendenführung: *„Mitarbeitende [...], wenn die Kinder haben oder familiäre Verpflichtungen, dass die BEREITSCHAFT, TROTZDEM engagiert zu sein [...] prinzipiell DA ist. Die wollen genauso gut ihren Job machen, sie brauchen eben mehr FLEXIBILITÄT. Und die muss man versuchen im Konsens, indem man miteinander gesprochen hat, zu finden. Und DANN geht das auch, [...], die Arbeit wird geschafft, die Kollegen sind zufrieden, weil sie das hingekriegt haben, und sie mussten das auch nicht auf Kosten der Familie tun. Und DEN Kompromiss, den muss man hinbekommen. Und den kriegt man NUR auf der Ebene Mitarbeiter-Vorgesetzter hin. Aber das Unverständnis oder die Bereitschaft, so zu DENKEN, das ist nun wieder institutionelle Aufgabe der Hochschule.“*

Neben der Notwendigkeit der Mitarbeit der Führungskräfte weisen die Diskussionsteilnehmenden darauf hin, dass Familienfreundlichkeit nur dann gelingen könne, wenn auch die Hochschulleitung das Thema rundum unterstütze: *„Sicherlich muss die Basisarbeit weit UNTEN gemacht werden [...]. Aber die Tatsache, dass es in der Universitätsleitung eine Unterstützung findet, dass es von dort mitgetragen wird, das ist GANZ wichtig. [...] Sowohl in der Wahrnehmung nach außen als auch für die Mitarbeiter, die's TUN.“* An den vier untersuchten Fallhochschulen, die alle sehr aktiv in der Umsetzung von Familienfreundlichkeit sind, wird dementsprechend auch eine gute Unterstützung durch die Hochschulleitung berichtet. Dazu eine Teilnehmerin: *„Und das war auch zum Start eigentlich immer die Prämisse, dass Familienfreundlichkeit [...] absolut Führungsaufgabe ist, also, das haben wir nie anders gesehen, sonst hätten wir auch nicht weiter gespielt, wenn da keine Rückendeckung da ist [...] kann man's VERGESSEN, weil dann eben zu viele Widerstände da sind.“*

Mehrmals wird der Begriff der Familienfreundlichkeit explizit um die Pflege thematisiert. Eine Teilnehmerin konstatiert in diesem Zusammenhang, dass es bei Familienfreundlichkeit nicht nur um Kinder gehen könne, *„denn man kann ja auch andere Familie haben.“* Pflege wird durchaus als wichtiges Thema angesehen, allerdings ein

zukünftiges, das „noch mal mehr in den Fokus“ gerückt werden sollte. Das Thema wird an den Hochschulen als noch eher wenig bearbeitet wahrgenommen. Eine Teilnehmerin weist diesbezüglich ebenfalls auf den erwarteten hohen zukünftigen Stellenwert der Pflegethematik hin, sagt aber: „Konkret angefragt wurde bei uns noch nichts.“ Betont wird, um wieviel schwerer als Elternschaft sich das Thema werde bearbeiten lassen. Zum einen sei der Zeitpunkt, zu dem eine Pflege notwendig werde, nicht vorhersehbar, zum anderen sei die Dauer, für die eine Pflege notwendig sei, ebenso wenig absehbar.

Welchen Wissensstand haben die Akteurinnen und Akteure in Bezug auf Umsetzung und Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen?

Generell wird von den Teilnehmenden ein hoher Bedarf an belastbaren Daten und Evaluationen artikuliert und betont, dass die vorhandenen Daten unzureichend und nur schwer zu erheben seien. An den Hochschulen herrscht aus datenschutzrechtlichen Gründen oftmals Unkenntnis über die tatsächliche Zahl an beschäftigten und studierenden Eltern. Hinzu kommen häufige Personalfluktuationen, die Autonomie der Fakultäten und Lehrstühle und die oft immense Zahl an Hochschulangehörigen. Deswegen besteht bei den für Familienfreundlichkeit zuständigen Personen hinsichtlich solcher Maßnahmen, die sich nicht (wie z.B. Kinderbetreuung) direkt an die Betroffenen richten, häufig Unkenntnis darüber, ob und wie diese Maßnahmen genau umgesetzt und angenommen werden. Viele Maßnahmen werden über Leitlinien oder Handlungsempfehlungen realisiert und können ihre Wirkung im Grunde nur kulturverändernd entfalten und nur schwer evaluiert werden. Das in den Gruppendiskussionen gezeigte Wissen ist demzufolge zumeist persönliches Erfahrungswissen. Die Angebote werden entsprechend aufgrund eines vermuteten Bedarfs oder aufgrund von Bedarfserhebungen in Form von Umfragen entwickelt und entsprechend der Nutzung (sofern bekannt) nachjustiert. Belastbare Daten und Evaluationen wären notwendig, um die Funktionsfähigkeit und die Wirkung der zahlreichen bereits umgesetzten Maßnahmen zu erfahren. Eine Teilnehmerin artikuliert diesen Wunsch: „Denn das wäre ja auch nochmal, also, ein HINWEIS, wo Handlungsbedarf seitens der Mitarbeiter gese-

hen WIRD;“ und eine weitere: „[...], dass diese Maßnahmen auch wirklich dort ankommen, wo sie wirken sollen, in den Fakultäten.“ Eine Hochschule ist bereits seit langem in der Familienfreundlichkeit aktiv, wie sich während der Diskussionen zeigte. Diese Hochschule denkt auch bereits über eigene Erhebungen nach. An einer anderen Hochschule ist man mit hochschulinternen Befragungen jedoch zurückhaltend, da es erstens „schwierig“ sei und zweitens „weiß man da auch nicht, welche Erwartungshaltung man dann damit [bei der Zielgruppe] weckt.“ Auch an den Daten und Evaluationsergebnissen anderer Hochschulen zeigen sich die Diskussionsteilnehmenden interessiert, um von dort zu lernen.

Von welcher Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen berichten die Akteurinnen und Akteure?

Da kaum belastbare Daten existieren und von den Diskussionsteilnehmenden kein Bezug auf Evaluationen und Wirkungsanalysen genommen wird, werden die bisherigen Erfolge der Familienfreundlichkeit offenbar vor allem aus der persönlichen Erfahrung der Mitwirkenden heraus eingeschätzt. Drei der vier Hochschulen empfinden den Prozess als laufend, noch nicht abgeschlossen, als „auf dem Weg.“ Sie sehen sich dabei allerdings deutlich auf unterschiedlichen Punkten auf diesem Weg. An allen Hochschulen bezeichnen die Teilnehmenden den bisherigen Prozess der Familienfreundlichkeit generell als gelungen. Von den mit der direkten Umsetzung betrauten Personen, sofern sie sich dazu äußern, werden die Rückmeldungen der Zielgruppen weitgehend als positiv empfunden. Es gibt nur wenige deutlich kritische Äußerungen in Bezug auf die Umsetzung an der eigenen Hochschule, was auch dem Setting der Gruppendiskussionen geschuldet sein kann (Vorgesetzte und Forscher/innen anwesend, Aufnahmegerät, Veröffentlichung der Forschungsergebnisse).

An einer seit Längerem mit Familienfreundlichkeit befassten Hochschule konstatiert eine Person, dass in Folge der Bemühungen bereits ein kleiner Kulturwandel stattgefunden habe. Wo anfänglich noch größere Widerstände und Unverständnis geherrscht hätten, herrsche heute eine Kultur, in der die Kommunikation über Familienpflichten der Normalfall sei. Erfolgreich seien insbesondere Bedingungen und eine Atmosphäre geschaf-

fen worden, in der zum Beispiel eine Schwangerschaft keine Zukunftsängste mehr auslösen würde. Auch die anderen Hochschulen stellen Anzeichen eines Kulturwandels fest. Zum Beispiel wurde an einer Fakultät beobachtet, dass familienfreundliche Arbeitszeiten funktionieren können und sich dann auch etablieren. Auch bei einzelnen Führungskräften sei ein Umdenken feststellbar: *„Wenn ich das jetzt über die Jahre sehe, [dass] schon auch ein Umdenken bei vielen Führungskräften stattgefunden hat. Und die dann wirklich auch versuchen, die Reduzierung [der Arbeitszeit] dann auch der Familie zugute kommen zu lassen. [...] Die Führungskräfte nehmen dann aber auch in KAUF [...], dass die ganze Geschichte insgesamt länger dauert.“*

Im Hinblick auf die Studierenden schließt eine Teilnehmerin aus den Beratungen zu Schwangerschaften, dass der Großteil dieser Schwangerschaften ungewollt eingetreten sei. Ihr sei *„trotz der ganzen schönen Maßnahmen“* nur ein Fall bekannt, in dem die werdenden studierenden Eltern sich bewusst für die Schwangerschaft entschieden hätten. Sie weist aber darauf hin, dass sich die Wahrnehmung der Studierenden durch die Maßnahmen durchaus zum Positiven verändert hätte, hin zu *„WENN ich denn jetzt schwanger werde, dann geht die Welt auch nicht unter und ich muss mein Studium auch nicht für die nächsten sieben Jahre weglegen.“* Eine andere Teilnehmerin sagt über die Zeit vor der Bemühung um Familienfreundlichkeit: *„Ich hatte oft Studentinnen in der Beratung, da waren das dann Unfälle [...] und die Bedingungen waren so, dass man nur zum Abbruch raten konnte, entweder der Schwangerschaft oder des Studiums, und das hat sich geändert.“*

Ein Handlungsfeld, auf das mehrfach explizit verwiesen wird, ist die Kinderbetreuung. Mehrmals wird bemerkt, dass von Seiten der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mehr Bedarf an den angebotenen Maßnahmen bestünde als von Seiten des nichtwissenschaftlichen Personals. Zurückgeführt wird dies darauf, dass das nichtwissenschaftliche Personal vor Ort besser verwurzelt sei – also weniger mobil und mit unterstützenden Netzwerken vor Ort

Die Umsetzung von Kinderbetreuungsangeboten ist erfolgreich

– und sich aufgrund der Ausgestaltung ihrer beruflichen Tätigkeit zeitlich besser selbst organisieren können. Auf Grund der in den Wissenschaften üblichen Arbeitszeiten gebe es von den wissenschaftlich Beschäftigten insbesondere im Hinblick auf eine verlässliche und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung (regelmäßige und flexible) sehr positive

Rückmeldungen. Im Hinblick auf die Umsetzung von Kinderbetreuung äußern sich die Teilnehmenden aller Hochschulen großteils zufrieden, der Prozess wird hier als weitgehend abgeschlossen wahrgenommen. Teilweise wird eine überhöhte Erwartung an und/oder Nutzung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten konstatiert. Eine Teilnehmerin weist in diesem Zusammenhang auf eine nichtintendierte Folge hin und erweitert den Begriff der Familienfreundlichkeit über die Beschäftigten und Studierenden hinaus auf die Kinder. Sie fragt: *„Was ist familienfreundlich? [...] Ich sehe [...] einen Trend, dass also Kinder VIEL fremdbetreut werden, teilweise, wo's gar nicht notwendig ist [...]. Also, wo WIR [...] dann sagen: jetzt stopp, mehr als zehn Stunden Fremdbetreuung ist für KEIN Kind der Welt gut. Oder eben häufige Wechsel, Standortwechsel. [...] Ist das FAMILIENFREUNDLICH? [...] Wer denkt mal an die KINDER? [...] Also ich denke, da muss man die Begriffe einfach nochmal anschauen und wirklich, wo die Reise hingeht.“*

Es wird mehrfach betont, dass Familienfreundlichkeit positive Nebeneffekte für den Arbeitgeber Hochschule allein dadurch produziere, dass die Mitarbeitenden zufriedener

Die Mitarbeitenden sind produktiver und zufriedener

und dadurch produktiver seien. Aus Sicht der Leitung an einer auf dem Weg zur Familienfreundlichkeit bereits weit fortgeschrittenen Hochschule habe sich durch die Familienfreundlichkeit auch die Außendarstellung der Hochschule durch die zufriedeneren Mitarbeitenden deutlich verbessert; Die Gruppe geht davon aus, *„dass zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch bessere sind.“* Dies zeige sich auch an der geringeren Häufigkeit von Wechseln und den *„relativ kurzen Rückkehrzeiten aus dem Mutterschutz oder aus der Elternzeit.“* Einen wichtigen Beitrag zu letzterem leisteten auch die hohe Qualität der hochschuleigenen Kinderbetreuung und die Tatsache, dass über Anträge (auf z.B. Telearbeit) äußerst schnell entschieden werde. In der Anfangszeit, als das Thema noch nicht landesweit bespielt worden sei, seien auch die Effekte für die Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule insgesamt sehr positiv gewesen, so eine Teilnehmerin.

Es wird von einer Teilnehmerin als eine sehr positive gesamthochschulische Folge des Prozesses angesehen, *„dass der Mensch als GANZES mal in den Blick geraten ist. [...] So dass wir nicht nur bei dem Thema [Kinder] steckengeblieben sind, sondern wir schauen uns ja auch das Thema Pflege oder andere soziale Umstände oder wie auch immer,*

was ja auch unter dem Thema Work-Life-Balance läuft. Oder eben auch, wie sind die Arbeitsbedingungen an der Hochschule, und so, dass man sich eigentlich das Gesamtpaket anschaut.“ Auch eine Teilnehmerin von einer anderen Hochschule sieht die Familienfreundlichkeit in einer Vorreiterrolle für die Akzeptanz weiterer Themen, wie z.B.

Familienfreundlichkeit ist eine Wegbereiterin für weitere Themen

die Wertschätzung ehrenamtlichen Engagements. An einer weiteren Hochschule führt eine Teilnehmerin aus: „*Ein weiterer*

Effekt des Themas ist halt eben, dass die Arbeitsstruktur, die Arbeitsorganisation hinterfragt wird. Die Studienorganisation wird hinterfragt, funktioniert das so überhaupt? [...] Also insgesamt, denke ich, hat das viele positive Effekte für die Hochschule insgesamt.“ Kritischer äußern sich hierzu Diskussionsteilnehmende der in der Umsetzung von Familienfreundlichkeit bereits sehr weit fortgeschrittenen Hochschule, wiewohl in dieser Gruppe hoher Konsens darüber besteht, dass Familienfreundlichkeit richtig, gut und notwendig sei. So sagt eine Teilnehmerin der oberen Leitungsebene, es gebe auch weitere gesellschaftlich wertvolle Aktivitäten und Lebensentwürfe neben der Familiengründung; die Förderung der Familienfreundlichkeit, „*das ist natürlich ne Privilegierung bestimmter Lebensmuster gegenüber andern.“* Ein anderer Teilnehmer sieht die Gefahr, dass die öffentlichkeitswirksame Konzentration auf Familienfreundlichkeit das übrige Engagement der Hochschule in den Hintergrund treten ließe: „*Insofern ist vielleicht ein bisschen die Frage, ob das Label familienfreundlich nicht ein bisschen hinten an stehen lässt, dass wir auch in ganz viele andere Richtungen freundlich sind.“*

An dieser Hochschule, die in der Umsetzung von Familienfreundlichkeit bereits seit längerem aktiv ist, wird die Notwendigkeit von Familienfreundlichkeit nicht in Frage gestellt und von allen Beteiligten unterstützt. Es wird mehrfach betont „*wie selbstverständlich das jetzt alles ist.“* Diese

Familienfreundlichkeit wird zur Selbstverständlichkeit

Selbstverständlichkeit werde, inzwischen von den Zielgruppen der Maßnahmen internalisiert, weswegen „*die Forderungen immer weiter gehen.“* Eine solche Selbstverständlichkeit wird auch deutschlandweit gesehen: „*Mittlerweile gehört es zum guten Standard deutscher Hochschulen, und das ist vermutlich zur Hälfte Trend der Zeit, zur Hälfte Frucht solcher Projekte.“* Eine ähnliche Wahrnehmung besteht an allen vier Hochschulen. Auch Dual Career „*gehört jetzt fast mit zum*

Standard [...] und wird halt auch NACHGEFRAGT, immer mehr, in den Verhandlungen.“ Aus Sicht der mit der Umsetzung betrauten Personen ist grundsätzlich zu begrüßen, dass Familienfreundlichkeit immer mehr Bestandteil der Kultur der Hochschule wird; diese größere Akzeptanz des Themas sei nicht zuletzt für die eigene Arbeit von Vorteil.

8.5 Zusammenfassung

Die Umsetzung von Familienfreundlichkeit an den Hochschulen aus Sicht der Schlüsselakteurinnen und -akteure wurde im Projekt Effektiv in Gruppendiskussionen an den vier Fallhochschulen, an denen die mit Familienfreundlichkeit befassten Personen aus Leitungs- und Umsetzungsebene teilnahmen, erfragt. Die im Folgenden zusammengefassten Ergebnisse der Diskussionen an den Fallhochschulen beruhen auf den Einzelaussagen und Erfahrungen der Teilnehmenden und geben nicht die Stellungnahmen der Hochschulen als Ganzes wieder.

Eine familienfreundliche und familiengründungsgerechte Atmosphäre zu schaffen wird an allen Hochschulen als ein zentrales Ziel der Bemühungen um mehr Familienfreundlichkeit benannt. Die bestehende Arbeitskultur in der Wissenschaft wird teilweise als diesem Ziel entgegenstehend betrachtet; gleichzeitig wird eine gestiegene gesamtgesellschaftliche Relevanz des Themas Familienfreundlichkeit wahrgenommen und von den Hochschulen aufgegriffen. Eine familienfreundliche Atmosphäre äußert sich nach Meinung der Diskussionsteilnehmenden dadurch, dass die Betroffenen bestehende Vereinbarkeitsprobleme und Unsicherheiten nicht aufgrund von Abhängigkeitsverhältnissen verschweigen, sondern offen äußern. An allen Hochschulen wird in Folge der Bemühungen ein beginnender Kulturwandel in Richtung einer familienfreundlicheren Atmosphäre beobachtet.

Eine zentrale Motivation, sich um mehr Familienfreundlichkeit zu bemühen, besteht in dem Wunsch, sich im verschärften Wettbewerb um hochqualifiziertes Personal zu behaupten; hauptsächliche Zielgruppe sind dabei die Professorinnen und Professoren. Mehrfach wird auf eine steigende Anzahl an Dual-Career-Paaren verwiesen, wovon sich ebenfalls eine steigende Wertigkeit von Familienfreundlichkeit ergibt. Weitere Antriebe, sich um mehr Familienfreundlichkeit zu bemühen, entstehen durch individuelle Motivationen der beteiligten Akteurinnen und Akteure sowie durch die Teilnahme der Hochschulen an entsprechenden Förderprogrammen.



Als wichtigste strukturelle Rahmenbedingungen für Familienfreundlichkeit werden im Handlungsfeld *Personalentwicklung und Führung* planbare und längerfristige Vertragslaufzeiten genannt, darüber hinaus ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten und, im Handlungsfeld *Familienfreundliche Arbeitsbedingungen*, eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung. Außerdem wird betont, dass die Unterstützung durch die Hochschulleitung und die Führungskräfte essentiell für den Erfolg sei. Im Handlungsfeld *Personalentwicklung* wird es jedoch als sehr schwierig empfunden, die Führungskräfte zu erreichen. Dies wird mit der Autonomie der Fakultäten und Lehrstühle begründet und damit, dass keine offiziellen Sanktionsmöglichkeiten bestünden.

Der verschärfte Wettbewerb um Forschungsmittel, steigende Drittmittelquoten, ein hoher Anteil an befristeten Verträgen im wissenschaftlichen Mittelbau und ein hoher Arbeitsdruck werden als Barrieren gegen die Umsetzung von Familienfreundlichkeit empfunden. Die Hochschulen betonen, hier nur innerhalb des ihnen gegebenen begrenzten Handlungsspielraums aktiv werden zu können. Durch die große Zahl an befristeten Verträgen ergibt sich eine hohe Fluktuation der Mitarbeitenden. Im Handlungsfeld *Information und Beratung* macht dies nach Aussage der Hochschulen eine dauerhafte hochschulinterne Öffentlichkeitsarbeit notwendig, da die Maßnahmen unter Hochschulangehörigen ansonsten nicht ausreichend bekannt seien.

Eine mangelhafte Datenlage führt dazu, dass die Notwendigkeiten für und die Wirkung von Maßnahmen vor allem aus persönlichem Erfahrungswissen heraus eingeschätzt werden. Alle Hochschulen betonen im Hinblick auf das

Handlungsfeld *Erhebung und Analyse* dementsprechend, dass der Prozess der Umsetzung von Familienfreundlichkeit ein dauerhafter Lernprozess sei. Es wird ein großes Interesse an belastbaren Daten artikuliert.

In Folge der gesamthochschulischen Bemühungen wird auch unter den Studierenden ein Wandel hin zu einer familienfreundlicheren Atmosphäre beobachtet, in der ein Studium mit Kind grundsätzlich als realisierbar empfunden werde und entsprechend selten zum Studienabbruch führe. In den Gruppendiskussionen werden Studierende vor allem an den Hochschulstandorten, die als weniger attraktiv eingeschätzt werden, explizit als Zielgruppe für Familienfreundlichkeit benannt; die Motivation für mehr Familienfreundlichkeit scheint dementsprechend auch im Hinblick auf die Studierenden stark vom Wettbewerbsgedanken geprägt.

Insgesamt zeigt sich, dass alle Hochschulen zufrieden mit dem bisherigen Prozess der Umsetzung von Familienfreundlichkeit sind. Sie berichten überwiegend positive Rückmeldungen der Zielgruppen und weisen überdies auf positive gesamthochschulische Nebeneffekte hin. Dazu gehört, dass die Funktionsfähigkeit der Arbeits- und Studienorganisation an der Hochschule in den Blick genommen würden; außerdem die Bindung der Mitarbeitenden an die Hochschule, eine bessere Außendarstellung und die Tatsache, dass Familienfreundlichkeit als Vorreiterin für die Akzeptanz weiterer Themen fungieren könne. An allen Hochschulen wird in Folge der erfolgreichen Umsetzung von Familienfreundlichkeit genauso wie aufgrund der steigenden gesamtgesellschaftlichen Relevanz des Themas eine steigende Erwartungshaltung in Bezug auf familienfreundliche Maßnahmen wahrgenommen. Die Hochschulen betrachten sich darüber hinaus als gesamtgesellschaftliche Akteurinnen und sehen sich in ihrem Bemühen um mehr Familienfreundlichkeit in einer Vorbildfunktion, insbesondere durch die Ausbildung zukünftiger Führungskräfte.

9 Zusammenfassende Schlussbemerkungen

Abschließend werden im Folgenden die zentralen Forschungsergebnisse aus dem Projekt Effektiv zusammengefasst, die über die bereits in Kapitel 3 (Teil A – Praxis) vorgestellten Erkenntnisse für die zehn Handlungsfelder hinaus gehen. Insgesamt ist die Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen noch zu verbessern.

Es kann festgehalten werden, dass sich deutsche Hochschulen vor allem deswegen auf den Weg hin zu mehr Familienfreundlichkeit begeben haben, um ihre Standortattraktivität zu steigern und sich dadurch Vorteile bei der Rekrutierung von Hochqualifizierten für die Stellen der Professorinnen und Professoren zu sichern. Oft angestoßen durch Projekte, Programme und andere politische Anreize kam der Anschub hierzu nicht selten von den Hochschulleitungen, die Familienfreundlichkeit mancherorts als Managementinstrument bezeichnen und einsetzen. Familienfreundlichkeit wird dabei in der Öffentlichkeitsarbeit für eine gute Außendarstellung der Hochschulen genutzt. Ein weiteres Motiv der Hochschulen für die Umsetzung von mehr Familienfreundlichkeit ist es, Mitarbeitende an die Hochschule zu binden. Das wesentliche Ziel der Forderungen und Empfehlungen aus Wissenschafts- und Hochschulpolitik, die Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familien zu erhöhen, stellt für unsere untersuchten Fallhochschulen eine selten explizit benannte Motivation dar. Weitere Beweggründe für mehr Familienfreundlichkeit sind die individuelle Motivationen einzelner Mitarbeitender sowie zu stillende Erwartungshaltungen von Hochschulangehörigen aufgrund des gesellschaftlichen Trends hin zu mehr Familienfreundlichkeit.

Als Ziel der Bemühungen um mehr Familienfreundlichkeit wird von Seiten der Hochschulen vor allem ein Wandel der herrschenden Arbeitskultur in der Wissenschaft angegeben. Damit verbunden soll eine familienfreundliche und familiengründungsgerechte Atmosphäre geschaffen werden, in der die Kommunikation über familiäre Belange angstfrei und selbstverständlich stattfinden kann. Des Weiteren sehen sich die an unseren Gruppendiskussionen teilnehmenden Hochschulen als gesellschaftliche Akteurinnen an, welche die Führungskräfte von morgen ausbilden. Somit übernehmen Hochschulen in Sachen Familienfreundlichkeit auch gesamtgesellschaftlich Verantwortung.

Die Implementierung der Familienfreundlichkeit wird von den mit ihrer Umsetzung betrauten Personen und der Hochschulleitung in unseren Gruppendiskussionen insgesamt positiv bewertet, vor allem in Hinblick auf Kinderbetreuungsangebote. Zudem wird an dieser im Bereich der Familienfreundlichkeit vergleichsweise sehr aktiven Hochschule von einem beginnenden Kulturwandel berichtet. Es werden auch positive nicht intendierte Nebeneffekte der Bemühungen um mehr Familienfreundlichkeit wahrgenommen: So kann sie Wegbereiterin für weitere Themen wie Vielfalt oder Ehrenamt sein, mit denen die an der Hochschule arbeitenden Menschen in all ihren Lebensbereichen wahrgenommen werden. Gleichzeitig werden bei der Implementierung von Familienfreundlichkeit auch die Arbeitsabläufe und Organisationsstrukturen an der Hochschule hinterfragt. Durch entsprechende Optimierungen können sich positive Nebeneffekte für die Gesamtorganisation einer Hochschule ergeben. Die familienfreundlichen Angebote und Maßnahmen werden insgesamt zunehmend bekannter, so die Diskussionsteilnehmenden. Dennoch müsse, neben einer festen Anlaufstelle beziehungsweise Ansprechperson, eine dauerhafte Öffentlichkeitsarbeit an der Hochschule installiert sein, da die Fluktuation von Personal und die große Anzahl an Studierenden dies an Hochschulen erfordere. Schließlich verlangt die erfolgreiche Umsetzung von Familienfreundlichkeit an Hochschulen, so ein weiteres wichtiges Diskussionsergebnis, dass die Hochschulleitung diesen Prozess voll und ganz unterstützt.

Unser systematisches Review zeigte, dass die tatsächliche Familienfreundlichkeit deutscher Hochschulen von der Zielgruppe der Angebote und Maßnahmen als insgesamt mittelmäßig zufriedenstellend, mit leicht negativer Tendenz, bewertet wird. Diese Bewertung betrifft gleichermaßen die strukturellen Rahmenbedingungen wie auch Klima und Atmosphäre an den Hochschulen. Zudem bewertet lediglich ein Viertel des von uns befragten wissenschaftlichen Personals die familienfreundlichen Angebote ihrer

Hochschulen positiv. Mütter, die die tatsächlichen Angebote stärker nutzen als Väter, sind mit den familienfreundlichen Maßnahmen etwas zufriedener. Klima und Atmosphäre in Sachen Familienfreundlichkeit werden zwar durchaus positiv beurteilt, jedoch werden für kinderlose Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bessere berufliche Perspektiven beobachtet, insbesondere Frauen geben dies an. Viele der bundesweit befragten Studierenden haben sich demgegenüber noch keine Meinung zur Familienfreundlichkeit ihrer Hochschule gebildet. An der Fallhochschule attestiert etwas mehr als ein Drittel der Studierenden mit Kind seiner Hochschule Familienfreundlichkeit, etwas weniger als ein Drittel der Befragten spricht sie ihr mehr oder weniger ab. Bundesweit gibt es weniger lobende als kritische

Stimmen seitens der Studierenden mit Kind. Generell ist bei der Familienfreundlichkeit die Unterstützung durch das nahe berufliche Umfeld wie den direkten Vorgesetzten und dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen für Eltern an der Hochschule sehr wichtig. So fühlen Studierende sich besonders durch ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen unterstützt. Aus Sicht des wissenschaftlichen Personals gehören zu einer familienfreundlichen Hochschule, neben individuellen Arbeitszeiten und -orten und Kinderbetreuung, auch langfristige berufliche Perspektiven sowie ein familienfreundliches Arbeitsklima. Die Relevanz längerfristiger beruflicher Perspektiven für den akademischen Mittelbau wurde bereits in vorangegangenen Studien belegt (vgl. zusammenfassend Bundesministerium für Bildung

Wissenschaftliches Personal und Studierende im direkten hochschulspezifischen Vergleich

Die an einer im Projekt Effektiv untersuchten Hochschule sowohl beim wissenschaftlichen Personal als auch bei den Studierenden durchgeführte Befragung erlaubt in Teilen den unmittelbaren Vergleich der Ergebnisse zur Familienfreundlichkeit aus Sicht beider Gruppen an ein und derselben Hochschule. Dazu wurden Angebote, die von beiden Gruppen genutzt werden können, betrachtet. Das sind Kinderbetreuungsangebote, Informations- und Beratungsangebote sowie Angebote an familienfreundlicher Infrastruktur. Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Lebens-, Arbeits- und Studienbedingungen können die Befunde der Gruppenvergleiche nur vorsichtig interpretiert werden und bleiben vorwiegend deskriptiv.

Die Mehrheit der untersuchten Maßnahmen ist beim kinderlosen wissenschaftlichen Personal bekannter als bei den kinderlosen Studierenden. Bei den kinderlosen Studierenden zeigt sich darüber hinaus, dass denjenigen mit einem Kinderwunsch im Studium die Angebote oftmals bekannter sind als jenen, die sich kein Kind im Studium wünschen. Der Bekanntheitsgrad ist im Vergleich mit kinderlosen Wissenschaftler/innen aber dennoch geringer; am besten sind die Angebote unter dem wissenschaftlichen Personal denjenigen mit Kind bekannt. Eine Ausnahme stellt das Angebot an flexibler Kinderbetreuung dar. Diese ist bei kinderlosen Studierenden wesentlich bekannter als bei den kinderlosen Wissenschaftler/innen. Auch die Babysitting-Börse als weiteres Angebot für kurzfristige Betreuung ist den Studierenden etwas bekannter. Über generelle Ursachen für die unterschiedliche Bekanntheit der Maßnahmen kann an dieser Stelle nur spekuliert werden.

Hierbei könnten Alterseffekte eine Rolle spielen. Möglicherweise bemühen sich Studierende weniger aktiv um Informationen, da ihr Kinderwunsch selbst dann, wenn er noch während des Studiums realisiert werden soll und sie sich erst am Anfang ihres Studiums befinden, in ihrer Wahrnehmung in der Zukunft liegt. Informations- und Beratungsangebote sind bei kinderlosen Studierenden zudem weniger bekannt als beim kinderlosen wissenschaftlichen Personal. Denkbar wäre daher auch, dass das wissenschaftliche Personal aufgrund seiner anderen institutionellen Einbindung in die Hochschule besser informiert ist.

Wissenschaftler/innen mit Kind nutzen die meisten der untersuchten Maßnahmen prozentual öfter als Studierende mit Kind, wobei sich der Grad der Nutzung zwischen den Gruppen weniger stark unterscheidet als der Bekanntheitsgrad. Stärker vom wissenschaftlichen Personal in Anspruch genommen werden die regelmäßige Kinderbetreuung, die Still- und Wickelräume sowie die Informations- und Beratungsangebote. Studierende nutzen häufiger die flexible Kinderbetreuung und die Babysitting-Börse. Offenbar haben Studierende im Vergleich zum wissenschaftlichen Personal an der Fallhochschule größeren Bedarf an kurzfristiger und flexibler als an regelmäßiger Kinderbetreuung. Die kinderfreundliche Mensa wird etwa gleichhäufig in Anspruch genommen.

Ein Gruppenvergleich der Wirkungen der untersuchten Angebote an der Fallhochschule ist aufgrund sehr kleiner Fallzahlen nicht möglich.

und Forschung (BMBF) 2010). Darin zeigte sich, dass die im wissenschaftlichen Mittelbau übliche Befristungspraxis Kinderlosigkeit fördert. Die Schaffung von Planungssicherheit gehört folglich zu einer familienfreundlichen Hochschule. Hochschulen könnten dazu beispielsweise mit Drittmittelgebern verbindliche Regelungen für den Fall von Mutterschutz, Elternzeit und familiär bedingten Auszeiten aushandeln oder Tenure-Track-Optionen etablieren.

In unseren Befragungen des wissenschaftlichen Personals und der Studierenden zeigte sich, dass die Mehrheit der untersuchten Angebote zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit weniger als der Hälfte der Wissenschaftler/innen mit Kind und der Studierenden ohne Kind bekannt ist. Auch die Nutzung der Maßnahmen ist bei beiden Zielgruppen mehrheitlich gering. Auffällig ist, dass zeitliche Regelungen, wie zum Beispiel flexible Arbeits- und Studienzeiten, am häufigsten in Anspruch genommen werden und dass Eltern-Kind-Zimmer von beiden Gruppen am wenigsten genutzt werden. Wissenschaftler/innen und in besonderem Maße die Studierenden können von der Mehrheit der genutzten Maßnahmen (sehr) profitieren. Das wissenschaftliche Personal bewertete die regelmäßige Kinderbetreuung und Maßnahmen zu familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung als besonders hilfreich. Die Studierenden fanden nahezu alle Maßnahmen (sehr) hilfreich. Die geringste Wirkung wurde bei beiden Gruppen für die erwartungsgemäß eher indirekt wirkenden Informations- und Beratungsangebote festgestellt. Zuletzt konnte für das wissenschaftliche Personal gezeigt werden, dass ein relativ hoher ungedeckter Bedarf an Angeboten familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung und Kinderbetreuung besteht. Studierende mit Kind haben (großen) Bedarf an allen untersuchten Maßnahmen.

Einschränkend sei abschließend angemerkt, dass es sich bei unseren empirischen Erhebungen um explorative Untersuchungen in dem noch relativ jungen Forschungsfeld der Wirkungsanalysen von Familienfreundlichkeit an Hochschulen handelt. Hinzu kommt, dass unsere Wirkungsanalysen auf der Individualebene auf sehr kleinen Fallzahlen beruhen, da oft nur wenige Personen Angebote an den Hochschulen nutzten und dazu befragt werden konnten. Ebenso fanden unsere Gruppendiskussionen an vier ausgewählten Hochschulen statt und spiegeln somit Ergebnisse für besondere Fallbeispiele von im Bereich der Familienfreundlichkeit sehr aktiven Hochschulen wider, nicht aber für die gesamte Hochschullandschaft in Deutschland. Unsere Ergebnisse, insbesondere zu ausgewählten Angeboten und Maßnahmen, stellen folglich

erste aufschlussreiche Schlaglichter in dem Forschungsfeld der Wirkungsanalysen zu Familienfreundlichkeit dar; sie sollten in zukünftigen Untersuchungen erweitert und untermauert werden.

Zudem gilt generell, dass so genannte „objektive“ Angebote auf infrastruktureller Ebene, wie beispielsweise Kinderbetreuung, einfacher überprüfbar und hinsichtlich ihrer direkten Wirksamkeit eher messbar zu sein scheinen als eher „subjektive“ Maßnahmen wie beispielsweise Mentoringprogramme, die auf individueller Ebene ansetzen und ihre Wirkungen weniger unmittelbar und eher längerfristig entfalten (vgl. dazu Riegraf, Weber 2013). Am Beispiel von Gleichstellungsmaßnahmen wurde ferner angemerkt, dass die Kombination von „objektiven“ Angeboten und eher „subjektiven“ Maßnahmen am wirkungsvollsten zu sein verspricht, da dadurch sowohl Strukturen verändert werden als auch auf der Individualebene ange setzt wird (ebd.). Dies sollte ebenso auf dem Weg hin zu mehr Familienfreundlichkeit sowohl von den Hochschulen als auch von der Wissenschafts- und Hochschulpolitik bedacht werden. Familienfreundlichkeit stellt ein Bündel von strukturellen und individuellen Angeboten und Maßnahmen dar, das die verschiedenen Bedarfe und Problemlagen aller Hochschulangehörigen berücksichtigt.

Als Haupterkennnis unseres Projektes kann trotz der Einschränkungen festgehalten werden: Das Ziel, familienfreundlich zu sein, ist in der Praxis an den Hochschulen noch nicht erreicht und bedarf auch an bereits sehr engagierten Hochschulen des weiteren Ausbaus. Im Wesentlichen und übergreifend über alle Handlungsfelder sollten dabei an Hochschulen diese Punkte berücksichtigt und angegangen werden:

- Erhebung von ungedeckten Bedarfen, von Bekanntheit, Nutzung und Wirksamkeit existierender Angebote sowie von Problemlagen und Barrieren bei der Vereinbarkeit bzw. Nutzung von Angeboten
- Bedarfsgerechter Auf- und Ausbau des Maßnahmen- und Regelungsangebots unter Berücksichtigung quantitativer und qualitativer Kriterien
- Kombination von Strukturen verändernden Angeboten und individuellen Maßnahmen
- Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zur besseren zielgruppengerechten Information über alle Angebote und Maßnahmen

Ungeachtet dessen, dass es ein langfristiges Ziel wahrer Gleichberechtigung sein sollte, Strukturen so zu verändern, dass Frauen und Männer familiäre Aufgaben gleichermaßen übernehmen können, werden sie in der Lebenswirklichkeit nach wie vor in größerem Umfang von Frauen geleistet. Dies gilt auch für Wissenschaftlerinnen. Dadurch sind Mütter stärker als Väter mit den Problemen bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie konfrontiert (siehe auch Kortendiek, Hilgemann, Niegel, Hendrix 2013). Deswegen muss dringend darauf geachtet werden, dass an den Hochschulen unter dem Thema Familienfreundlichkeit die Gleichstellung von Frauen und Männern nicht als Unterthema subsummiert wird. Ansonsten bestünde die Gefahr, dass neben Vereinbarkeitsfragen andere Benachteiligungsstrukturen von Frauen nicht mehr anerkannt würden. In der Folge ergäben sich durch die Konzentration auf Familienfreundlichkeit nachteilige Effekte für die Gleichstellungsarbeit (Riegraf, Weber 2013). Dies gilt es zu verhindern. Familienfreundlichkeit ist wichtig, dies steht außer Frage, aber es sollte auch darauf geachtet werden, dass der Ausbau der Familienfreundlichkeit und die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen nicht gegeneinander arbeiten beziehungsweise, dass der Fokus auf Familienfreundlichkeit Gleichstellungsarbeit nicht behindert. Vielmehr sollten der Ausbau von Familienfreundlichkeit und Gleichstellungsarbeit voneinander lernen und im kritischen Diskurs zueinander dazu beitragen, die Arbeits- und Studienbedingungen in der Wissenschaft mit den diversen privaten Lebensentwürfen von Frauen und Männern zu vereinen und mögliche Benachteiligungen zu verhindern.

Literaturverzeichnis

- Allmendinger, Jutta; Haarbrücker, Julia; Fleigner, Florian (2013): *Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012* (WZB discussion paper, P 2013-002).
- Beaufaÿs, Sandra (2013): Wissenschaftskultur - kein Wandel in Sicht. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.): *Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Schritt für Schritt*. Bonn, S. 7.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2010): *Kinder - Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2013): *Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Schritt für Schritt*. Bonn.
- Bundesministerium für Familie Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2011): *Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf*. Gutachten der Sachverständigenkommission. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Berlin.
- Franke, Sabine; Rost, Harald (2006): *Bedarf an Kinderbetreuung an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Ergebnisse der Bedarfserhebung unter den studierenden Eltern und den Mitarbeitern*. Bamberg (ifb Materialien, 7/2006).
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2012): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2013): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Unter Mitarbeit von Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz.
- Heublein, Ulrich; Hutzsch, Christopher; Schreiber, Jochen; Sommer, Dieter; Besuch, Georg (2010): *Ursachen des Studienabbruchs in Bachelor- und in herkömmlichen Studiengängen Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Exmatrikulierten des Studienjahres 2007/08*. Hannover: HIS, Hochschul-Informations-System.
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2003): *Zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule. Empfehlung des 200. Plenums am 8. Juli 2003*. Hochschulrektorenkonferenz (HRK).
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2012): *Auswertung der Evaluation Frauen-Förderung an Hochschulen (HRK-Empfehlung „Frauen fördern“ aus dem Jahre 2006)*. Berlin.
- Jongmanns, Georg (2011): *Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)*. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Hannover.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) (2013): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Bielefeld: Bertelsmann.
- Kortendiek, Beate; Hilgemann, Meike; Niegel, Jennifer; Hendrix, Ulla (2013): *Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren*. Unter Mitarbeit von Jenny Bünning, Judith Conrads, Jennifer Jäckel und Sandra Wyrwich. Essen.
- Krais, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform. Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In: Haffner, Yvonne & Krais, Beate (Hg.): *Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern*. Frankfurt/New York: Campus, S. 177-211.
- Lamnek, Siegfried (1998): *Gruppendiskussion. Theorie und Praxis*. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.
- Leibniz Universität Hannover (2010): *Umfrage zur Familienfreundlichkeit an der Leibniz Universität Hannover*.
- Lind, Inken (2006): *Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. Im Auftrag der Robert*

- Bosch Stiftung. Robert Bosch Stiftung; Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Bonn.
- Lind, Inken (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, Carola; Kamphans, Marion & Sagebiel, Felizitas (Hg.): *Subversion und Intervention: Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung*. Opladen: Barbara Budrich, S. 155–178.
- Lind, Inken (2012): Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. Wie kann Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft gelingen? In: Beaufaÿs, Sandra; Engels, Anita & Kahlert, Heike (Hg.): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. 1. Aufl. Frankfurt / New York: Campus, S. 280–311.
- Lind, Inken; Samjeske, Kathrin (2009): *Bedingungen für Elternschaft und gelingende Vereinbarkeit in der Wissenschaft. Ergebnisse des Projekts „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ (BAWIE)*. Zusammenfassung der Projektergebnisse. Hg. v. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Bonn.
- Mayring, Philipp (2000): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 7. Aufl. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Metz-Göckel, Sigrid; Heusgen, Kirsten; Schürmann, Ramona; Selent, Petra (in Vorbereitung): *Wissen- oder Elternschaft? Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*. Opladen: Budrich.
- Metz-Göckel, Sigrid; Möller, Christina; Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): *Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals der nordrhein-westfälischen Universitäten*. Opladen: Barbara Budrich.
- Mey, Günter; Mruck, Katja (2007): Grounded Theory Methodologie – Bemerkungen zu einem prominenten Forschungsstil. In: Mey, Günther & Mruck, Katja (Hg.): *Grounded Theory Reader*. Köln: Zentrum für Historische Sozialforschung, S. 11–42.
- Middendorff, Elke; Apolinarski, Beate; Poskowsky, Jonas; Kandulla, Maren; Netz, Nicolai (2013): *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung*. Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
- Muckel, Petra (2007): Die Entwicklung von Kategorien mit der Methode der Grounded Theory. In: Mey, Günther & Mruck, Katja (Hg.): *Grounded Theory Reader*. Köln: Zentrum für Historische Sozialforschung, S. 211–231.
- Müller, Ulrich (2008): *Ergebnisse der Online-Befragung unter Angehörigen der Brandenburger Hochschulen*. CHE Consult.
- Petticrew, Mark; Roberts, Helen (2006): *Systematic reviews in the social sciences. A practical guide*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2013): Governance in der Wissenschaft unter einer Gender-Perspektive. In: Grande, Edgar; Jansen, Dorothea; Jarren, Otfried; Rip, Arie; Schimank, Uwe & Weingart, Peter (Hg.): *Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung*. 1. Aufl. Bielefeld: transcript, S. 235–256.
- Rohbeck, Gunda; Bohrhardt, Ralf; Vogt, Christine (2006): Fachhochschule Coburg. *Online-Umfrage – Die familienfreundliche Hochschule. Ergebnisse der Umfrage vom November 2008*.
- Rusconi, Alessandra (2013): Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 35 (1), S. 78–97.
- Schmitt, Christian; Winkelmann, Ulrike (2005): Wer bleibt kinderlos? Was sozialstrukturelle Daten über Kinderlosigkeit bei Frauen und Männern verraten. In: *Feministische Studien: Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung* 23 (1), S. 9–23.
- Stockmann, Reinhard (Hg.) (2007): *Handbuch zur Evaluation. Eine praktische Handlungsanleitung*: Waxmann.
- Wissenschaftsrat (2012): *Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Bestandsaufnahme und Empfehlungen*. Wissenschaftsrat. Köln.
- Wissenschaftsrat (2013): *Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems*. Braunschweig.

Impressum:

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Unter Sachsenhausen 6-8
50667 Köln
Tel.: + 49 (0)221 47694-256
Fax: + 49 (0)221 47694-199
www.cews.org
www.gesis.org

ISSN: 2191-7671 (Print)
ISSN: 2191-786X (Online)

Autorinnen und Autoren: Susann Kunadt, Anna Schelling, David Brodesser, Kathrin Samjeske (GESIS/CEWS)
Koautorinnen: Elke Middendorff, Heike Spangenberg (DZHW)

Das Projekt „Effektiv – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ wurde durchgeführt unter weiterer Mitarbeit von: Wei Shen, Lucill Simak und Jana Girlich (GESIS) sowie Gesche Brandt und Maren Kandulla (DZHW)
Projektleitung: Susann Kunadt (10/2012 – 06/2014), Inken Lind (03/2011 – 09/2012)



Bildnachweis: photocase.com/nailiaschwarz (S.6), DZHW (S.12), privat (S.12), David Ausserhofer (S.12), HAWK (S.12), privat (S.13), Kay Herschelmann (S.13), privat (S.13), Peter Winandy (S.13), istockphoto.com/Yuri (S.17, S.48), istockphoto.com/AndreasWeber (S.19), istockphoto.com/lisegagne (S.40), photocase.com/SirName (S.44), veer.com/RobertKneschke (S.62), istockphoto.com/Neustockimages (S.87)

Gestaltung: Michaela Fehlker, Bornheim, www.wogo.de
Druck: Warlich Druck RheinAhr GmbH, Standort Köln

Förderung: Das Projekt „Effektiv – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ wurde von 2011 bis 2014 gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF unter dem Förderkennzeichen 01FW1101

GEFÖRDERT VOM



Die Broschüre kann bestellt werden unter: cews-info@gesis.org

