



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

Schritt für Schritt



WISSENSCHAFT





Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

Schritt für Schritt



# Grußwort



**Familienfreundlichkeit im Wissenschaftssystem ist eine Voraussetzung für seine Zukunftsfähigkeit. Unser Ziel ist, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Wissenschaft zu beseitigen, gute Bedingungen für persönliche Lebensentwürfe zu schaffen und langfristig die Exzellenz der Hochschulen, die Qualität von Forschung und Lehre und ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen.**

Nach wie vor verlassen viele Frauen nach der Promotion die Hochschulen – auch weil sie die Vereinbarkeit von Kindern und wissenschaftlicher Karriere nicht ausreichend gewährleistet sehen. Drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des akademischen Mittelbaus in Deutschland sind kinderlos, Männer fast ebenso häufig wie Frauen.

Um dem entgegenzuwirken, fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung Forschungsvorhaben, die Ursachen für die Kinderlosigkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aufzeigen. Zugleich geht es darum, strukturelle Maßnahmen zu identifizieren, um die Situation zu verbessern. Seit März 2011 führt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, ein Arbeitsbereich von GESIS – Leibniz-Institut für Sozial-

wissenschaften, das Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ durch. Im Mittelpunkt stehen Fragen nach der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit. Es geht darum, ein forschungsbasiertes Online-Informationsportal aufzubauen, das Hochschulen über konkrete familienfreundliche Handlungslinien informiert. Es bietet allen Hochschulen die Möglichkeit, von den gemachten Erfahrungen zu profitieren. Als zentrale Plattform des Informationsaustausches kann es einen wichtigen Beitrag zu mehr Familienfreundlichkeit im Wissenschaftssystem leisten.

Ich wünsche mir, dass viele Hochschulen dieses Informationsportal nutzen, sich von den vielen guten Beispielen inspirieren lassen und konkrete Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie an deutschen Hochschulen ergreifen.

**Prof. Dr. Johanna Wanka,**  
Bundesministerin für Bildung und Forschung



# Inhalt

Auf einen Blick: Wissenschaft und Familie	2
Familienfreundlichkeit an Hochschulen: Erkenntnisse – Diskurse – Perspektiven (Prof. Dr. Inken Lind)	4
Wissenschaftskultur – kein Wandel in Sicht (Dr. Sandra Beaufaÿs)	7
Studieren mit Kind in Deutschland, früher, heute – und in Zukunft? (Dr. Elke Middendorff)	8
Übernahme von Pflegeverantwortung – die Rahmenbedingungen an den Hochschulen	10
Die familienpolitische Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz	11
Initiativen für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen auf Bundesebene	12
Das Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“	15
Familienfreundliche Hochschule – das Effektiv-Portal	17
Familienfreundlichkeit an Hochschulen: vier Beispiele	20
Wissenschaft und Familie im Alltag: vier Beispiele	24
Familienfreundlichkeit Schritt für Schritt: Wo stehen wir im Jahr 2013 und wie sollte es weitergehen? (Jutta Dalhoff)	28



Weitergehende Information



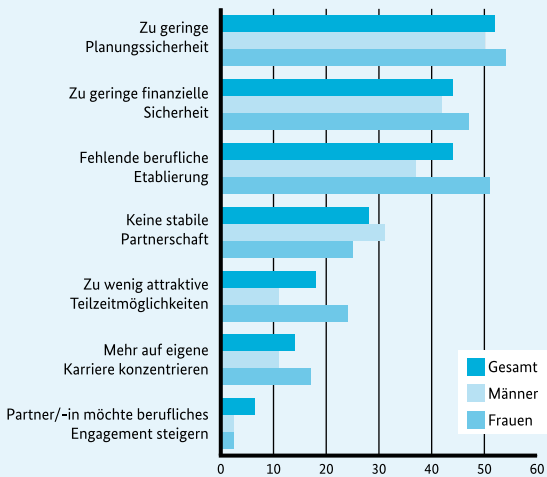
Zitat



Verweis

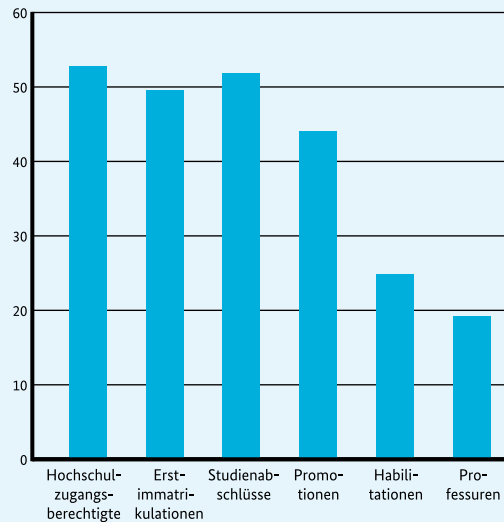
# Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft

**Barrieren gegen Familiengründung bei kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kinderwunsch (in %)**



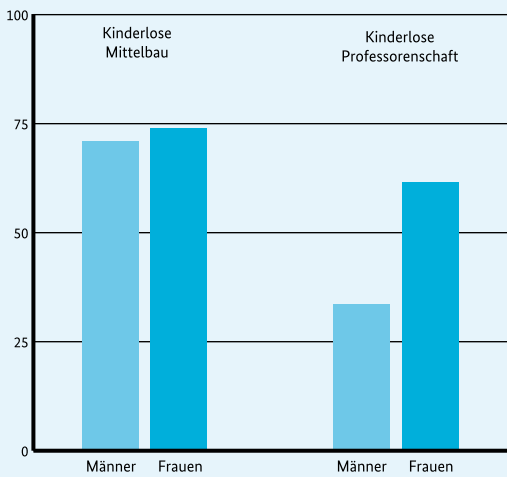
Quelle: CEWS (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften) 2009. Forschungsprojekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“

**Frauenanteile im akademischen Qualifikationsverlauf in Deutschland (in %)**



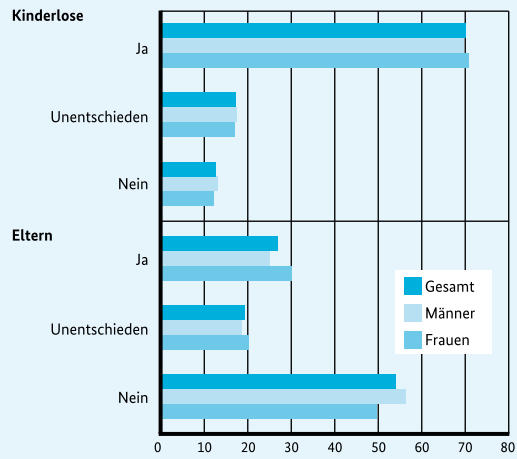
Quelle: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK 2012. Chancengleichheit in der Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn: GWK.

**Kinderlosigkeit im Mittelbau und in der Professorenschaft in Deutschland (in %)**



Quelle: HDZ (TU Dortmund) 2009. Forschungsprojekt „Wissen- oder Elternschaft?“

**Kinderwunsch von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit und ohne Kind (in %)**



Quelle: CEWS (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften) 2009. Forschungsprojekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“

**Studierende mit Kind**

<b>Gesamt</b>	<b>5%</b>
Männer	4%
Frauen	6%
Bachelorstudierende	4%
Diplom-/Magisterstudierende	5%

Quelle: BMBF 2011. Studierende im Bachelor-Studium 2009. Ergebnisse der 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informations-System. Bonn, Berlin: BMBF.



Ausführliche und weiterführende Informationen zum Thema finden Sie in der Broschüre „Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen“ unter [www.bmbf.de/pub/kinder\\_wunsch\\_und\\_wirklichkeit.pdf](http://www.bmbf.de/pub/kinder_wunsch_und_wirklichkeit.pdf), herausgegeben vom BMBF 2010.



## Ich wünsche mir ...

*... mehr Kitaplätze in der Umgebung zur Uni*

*... eine höhere Akzeptanz von Teilzeitarbeit*

*... die Berücksichtigung von Familienverpflichtungen bei den individuellen Ziel- und Leistungsvereinbarungen*

*... dass das Thema „Pflege von Angehörigen“ diskutiert wird*

*... langfristige und planbare Verträge*

*... die Harmonisierung von Schulferien und Vorlesungszeiten*

*... eine Enttabuisierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern*

*... eine Überprüfung durch die Hochschulorgane, wie die Umsetzung der Familienfreundlichkeit an einzelnen Lehrstühlen funktioniert*

*... die Sensibilisierung von Vorgesetzten für das Thema Familienfreundlichkeit*

*... Beratungsangebote zur Planung von Familie bei befristeten Verträgen*

*... die Möglichkeit, die Promotion für die Elternzeit ohne Nachteile unterbrechen zu können*

*... die Schaffung von Kita-Plätzen und Krippenplätzen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch für solche mit befristeten Verträgen*

*... feste Stellen im Mittelbau*

# Familienfreundlichkeit an Hochschulen: Erkenntnisse – Diskurse – Perspektiven



**Prof. Dr. Inken Lind,  
Fachhochschule Köln,**

ist Professorin für Psychologie mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung. Bis 2012 arbeitete sie am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, einem Arbeitsbereich von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Zuletzt leitete sie dort das Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“. Inken Lind forscht schwerpunktmäßig zu genderspezifischen Aspekten wissenschaftlicher Laufbahnen, gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft und zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.

**Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden in der Öffentlichkeit verstärkt diskutiert – kaum ein Tag vergeht ohne entsprechende Mitteilungen in den Medien. Wie sehen Sie diese Debatte in dem speziellen Feld der Wissenschaft?**

**Inken Lind:**

Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie als individuelle Leistung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie die Vereinbarkeitsbedingungen und die Familienfreundlichkeit der Hochschulen sind innerhalb der Wissenschaft zunehmend zu einem der zentralen Diskurse avanciert. Dies findet einerseits Ausdruck in den Bemühungen der Hochschulen und der Verbreitung des „audit familiengerechte hochschule“ in der bundesdeutschen Hochschullandschaft. Auf der anderen Seite sind vermehrt Forschungsvorhaben und neue Erkenntnisse zu diesem Themenkomplex zu verzeichnen.

**Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit als zentrale Diskurse in der Wissenschaft, was heißt das konkret? Wie sahen diese Diskurse in den letzten Jahren aus und was sind heute ihre zentralen Aspekte?**

**Inken Lind:**

Familienfreundlichkeit ist zunehmend in das Blickfeld der Hochschulen gerückt. Das heißt jedoch noch nicht, dass sie durchgängig ein zentrales Anliegen jeder bundesdeutschen Hochschule wäre. Allerdings gibt es eine verstärkte Auseinandersetzung mit diesen Fragen – und das ist eine recht deutliche Entwicklung. In der Vergangenheit war das Thema noch stärker als heute mit Frauen als Müttern assoziiert. Dies hatte eine mehrschichtige Bedeutung und teilweise kontraproduktive Wirkung, sowohl für das Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie als auch für Fragen der Gleichstellung in der Wissenschaft. Bei den Begrifflichkeiten ist ebenfalls eine Entwicklung feststellbar, die ich persönlich positiv werte: weg von der „Doppelbelastung“ der 80er Jahre über „Vereinbarkeit“ und „Work-Life-Balance“ hin zu der „Familienfreundlichkeit“ der Institution. Dies markiert – zumindest auf semantischer Ebene – einen Perspektivenwechsel weg von der doppelbelasteten einzelnen Frau hin zu den institutionellen Rahmenbedingungen. Die stärkere hochschulpolitische Beachtung des Themas, aber auch Fragen der Attraktivität und Positionierung der Hochschulen im Wettbewerb spielen für diese Entwicklungen eine wichtige Rolle.

**Welche Geschlechterbilder und impliziten Vorstellungen von wissenschaftlicher Tätigkeit verstecken sich hinter diesen Diskursen?**

**Inken Lind:**

*Faktisch ist das Thema in den einzelnen Institutionen noch immer stark oder ausschließlich mit Frauen assoziiert. Dies entspricht erstens den noch immer in weiten Teilen vorherrschenden gesellschaftlichen Realitäten, zweitens trägt diese enge Verbindung von Familie und Frau in den Hochschulen zu einer weiteren Verfestigung (semi-)traditioneller Rollenmuster bei. Aber es gibt eine erfreuliche Tendenz, zunehmend die Männer und Väter in den Blick zu nehmen. Dieser Prozess wird z. T. von engagierten Vätern in der Wissenschaft in einzelnen Institutionen angestoßen und mitgetragen.*

**Mit anderen Worten, der Blickwinkel auf Vereinbarkeit in der Wissenschaft hat sich verschoben?**

**Inken Lind:**

*Ja, zumindest auf der Diskursebene. Innerhalb der wissenschaftlichen und hochschulpolitischen Auseinandersetzung mit der Thematik wird bereits seit einigen Jahren sehr deutlich darauf verwiesen, dass eine Verbesserung der Vereinbarkeit sich auf beide Geschlechter beziehen muss. Gleichzeitig hat die Auseinandersetzung mit Fragen der hohen Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals deutlich gemacht, dass Vereinbarkeit auch bedeuten muss, eine Familie gründen zu können. In jüngster Zeit wird zunehmend als eine mögliche Lösung diskutiert, bereits vor dem Eintritt in eine wissenschaftliche Laufbahn – also während des Studiums – eine Familie zu gründen.*



*„Familienfreundlichkeit als neue Kultur an Hochschulen kann nur gelingen, wenn alte Geschlechterbilder und die herkömmliche Wissenschaftskultur nicht nur diskursiv, sondern durch die alltägliche Gestaltung wissenschaftlicher Arbeit und ihrer Rahmenbedingungen in Frage gestellt werden.“*

**(Prof. Dr. Inken Lind)**

**Gibt es blinde Flecken in Sachen Vereinbarkeit, zum Beispiel in der Forschung und der Rezeption der Ergebnisse, aber auch in Bezug auf konkrete Maßnahmen?**

**Inken Lind:**

*Tatsächlich ist festzustellen, dass Ergebnisse zu den Ursachen der Kinderlosigkeit, insbesondere der Männer, relativ wenig in den Hochschulen rezipiert und diskutiert wurden. Dieser Aspekt von Familienfreundlichkeit – nämlich Familiengründungen zu ermöglichen – wird weitgehend ausgeblendet, obwohl es hierzu recht eindeutige Ergebnisse für Verbesserungen in den Institutionen gibt. Die Maßnahmen konzentrieren sich vor allem auf die vorhandenen Kinder – unter den Bedingungen der herrschenden wissenschaftlichen Praxis mit ihren hohen Anforderungen an Verfügbarkeit und Arbeitsleistung. Konkret gibt es an den Hochschulen zwar beispielsweise viele Kinderbetreuungsmaßnahmen, aber vergleichsweise selten Vereinbarungen, Sitzungen nicht auf den späten Nachmittag oder Abend zu terminieren.*

**Welche Folgen ergeben sich aus dem aktuellen Diskurs?**

**Inken Lind:**

*Grundsätzlich sind die aktuellen Initiativen und Maßnahmen sehr zu begrüßen. Es muss dabei jedoch mitgedacht werden, ob einzelne Maßnahmen oder Diskurslinien nicht eher dazu beitragen, die wenig familienfreundlichen Strukturen weiter zu stützen, als sie vielmehr in Frage zu stellen. So ist eine Familiengründung noch während des Studiums sicher sehr unterstützenswert, wenn individuell die Entscheidungen entsprechend getroffen wurden. Eine strukturelle Lösung für das wissenschaftliche Personal ist dies jedoch sicherlich nicht. Maßnahmen dürfen sich nicht explizit oder implizit nur an Frauen richten, um gängige Geschlechterklischees nicht weiter zu bedienen. Ein grundsätzliches Problem liegt darin, dass die vorherrschende Wissenschaftskultur zeitlich stark vereinnahmend ist. Ein Leben mit Kindern ist jedoch ebenfalls von zeitlicher Entgrenzung geprägt. Hier prallen also zwei Systeme mit zunächst erst einmal schwer zu vereinbarenden Zeitstrukturen aufeinander.*

**Das hört sich ein Stück weit nach vergeblicher Liebeshmüh an, nach systemimmanenter Unvereinbarkeit, nach einem unlösbaren Problem.**

**Inken Lind:**

Gängige Praxis ist heute überwiegend, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch Betreuungs- und Flexibilisierungsangebote von der Fürsorgeverantwortung freizustellen. Dies entspricht jedoch weder grundsätzlich den Bedürfnissen der Eltern und Kinder, noch wird dadurch grundlegend die gängige Arbeitskultur in Frage gestellt. Im Ergebnis zeigt sich eine hohe Kinderlosigkeit beziehungsweise ein Ausstieg von Eltern, insbesondere von Müttern, aus der Wissenschaft. Was zunächst wie systemimmanente Unvereinbarkeit aussieht und im Alltagshandeln immer wieder Bestätigung findet, birgt jedoch Chancen. Eine Veränderung der Arbeitskultur in Richtung einer besseren Balance zwischen Arbeit und anderen wichtigen Aspekten des Lebens bietet nicht nur für Eltern, sondern auch für die, die es noch werden möchten, und natürlich für diejenigen, die ohne Kinder leben wollen, verbesserte Arbeits- und Lebensgestaltungsoptionen. Von der Idee, dass lange Arbeitszeiten die produktivsten Ergebnisse bringen, gilt es sich allerdings zu verabschieden. Im Ergebnis kann all dies zu mehr Lebensqualität und Freiheitsgraden für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler führen und zu mehr Arbeitszufriedenheit und höherer Attraktivität von Wissenschaft als Beruf, insbesondere für diejenigen, die Familienverantwortung übernehmen wollen.

**Was ist Ihr Rat? Was geben Sie den Schlüsselakteurinnen und -akteuren mit auf den Weg?**

**Inken Lind:**

Für die Zukunft ist es entscheidend, die Qualität der Maßnahmen für Familienfreundlichkeit genau zu prüfen, und zwar dahingehend, ob sie tatsächlich die Bedürfnisse der Zielgruppen angemessen treffen und die Strukturen günstig beeinflussen und welche Wirkungen sie auf Rollenbilder und Arbeitskultur haben. Beide Geschlechter gezielt anzusprechen, Kinderlosigkeit zu thematisieren und Strukturen stärker in den Blick zu nehmen kann die Vereinbarkeit für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen verbessern. Wichtig ist für die Zukunft, mehr über die tatsächliche Wirkung von Maßnahmen zu erfahren. Trotz zahlreicher Auditierungen gibt es bislang noch kaum wissenschaftliche Evaluationen der Wirkungen hinsichtlich kultureller Veränderungen in den Institutionen und für die Lebenssituation der Zielgruppen.

”

*„Die in der Wissenschaft üblichen langen Wochenarbeitszeiten lassen auch bei aller Flexibilität nicht viel Spielraum für einen Beitrag zum alltäglichen Familienleben.“*

**(Naturwissenschaftlerin, 41 Jahre)**

”

*„Erwerbstätigkeit, Promotion und Familie – das ist ein Spagat in drei Richtungen. [...] Flexibilität und Beratung sind ein Anfang, reichen aber nicht aus, wenn man ernsthaft Frauen (und insbesondere Frauen mit Familie) fördern will!“*

**(Wissenschaftlerin, 40 Jahre)**

## Wissenschaftskultur – kein Wandel in Sicht



**Dr. Sandra Beaufäys,**  
**Universität Bielefeld,**

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Sonderforschungsbereich „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“. Sie forscht und publiziert schwerpunktmäßig zu den Themen Wissenschaftskultur und Geschlecht sowie Reproduktion von Ungleichheit.

Ein wichtiger Grund für den Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft liegt in der alltäglichen wissenschaftlichen Praxis selbst. Das (fachspezifische) Selbstverständnis der Akteure, wie Wissenschaft gelebt wird, ist vergeschlechtlicht und drängt Frauen tendenziell aus diesem Berufsfeld. Gerade Personen mit familiären Pflichten und Wünschen können die in der herrschenden Wissenschaftskultur gestellten Erwartungen wie permanente zeitliche Verfügbarkeit, über weite Strecken prekäre Beschäftigung und häufige Wohnortwechsel nur unter hohen persönlichen Kosten erfüllen.

In den vielen Interviews, die ich in den letzten Jahren mit etablierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geführt habe, reflektieren diese ihren eigenen Alltag höchst selten kritisch. An der wissenschaftlichen Praxis und der alltäglichen wissenschaft-

lichen Lebensweise etwas zu ändern, scheint kein Weg zu sein, mehr Pluralität und Familienfreundlichkeit in das Feld zu bringen. Meine Interviewpartner und auch teilweise -partnerinnen verweisen eher darauf, dass sich etwas „in der Gesellschaft“ (an den Einstellungen bei Frauen und Männern, an familialen Lebensweisen, an den Ladenöffnungszeiten, den Kindertagesstätten usw.) ändern müsse, vielleicht sogar noch an der Universität und ihren Strukturen.

Doch an der wissenschaftlichen Praxis, an der Art, wie Wissenschaft gelebt wird, kann sich nichts ändern. Insbesondere männliche Wissenschaftler, die sonst wenig fatalistisch eingestellt sind, lassen in dieser Frage das „Schicksal“ (im Sinne eines Berufsschicksals) walten.

Andere geben zu, dass sie nach jahrelangem „Windhundrennen“ selbst nicht mehr anders können. Zur Begründung werden der internationale Wettbewerb, das „konkurrenente Feld“, die rasante Entwicklung in manchen Forschungsgebieten, die Unersetzbarkeit der eigenen Person, die Publikationspolitik des Forschungsinstituts, die Leistungskriterien des wissenschaftlichen Feldes, der Bologna-Prozess oder auch allgemein die „Verrücktheit“ wissenschaftlicher Lebensweise angeführt – ohne sie ernsthaft zu hinterfragen. Ganz im Gegenteil: Insbesondere Wissenschaftler in anspruchsvollen Führungspositionen, deren Aufgaben in manageriale Gebiete hineinreichen, nehmen die Zwänge des Feldes am wenigsten als Zwänge wahr. Vielmehr deuten sie ebendiese Verhältnisse häufig positiv als „Freiheit“ oder negativ als „Selbstausbeutung“, immer jedoch als individuelle Entscheidung.

”

*„Ein Kulturwandel der wissenschaftlichen Arbeitspraxis bleibt so weiterhin aus. Wo sich aber auf dieser Ebene nichts ändert, wird in der Wissenschaft weiterhin mit Leistungsmaßstäben operiert werden, die nichts mit genuin wissenschaftlicher, inhaltlicher Exzellenz zu tun haben.“*

(Dr. Sandra Beaufäys)

# Studieren mit Kind in Deutschland, früher, heute – und in Zukunft?



**Dr. Elke Middendorff,**

**Hochschul-Informationssystem GmbH,**

ist stellvertretende Leiterin des Arbeitsbereiches Studierendenforschung sowie Leiterin des Projektbereiches Sozialerhebung. Im Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ werden die empirischen Erhebungen an Studierenden vom HIS – Institut für Hochschulforschung durchgeführt und dort von Dr. Elke Middendorff geleitet.

Die besondere Lebens- und Studiensituation von Studierenden mit Kind zu betrachten und – im Idealfall – zu berücksichtigen, hat in Deutschland keine lange Tradition. Erst in jüngerer Zeit hat sich die Sicht auf diese Gruppe stark gewandelt.

In den vergangenen 60 Jahren verharrte der Anteil Studierender mit Kind unter allen Immatrikulierten auf dem relativ niedrigen Niveau zwischen 5 – 6 % – trotz Wirtschaftswunder und Wohlfahrtsentwicklung, 40 Jahren geteilter deutscher Geschichte, Vervielfältigung des Anteils an Studentinnen unter allen Immatrikulierten; ungeachtet der Pluralisierung der Familienformen, des Ausbaus der (familienbezogenen) Studienförderung, der Gleichstellungspolitik und des Gender-Mainstreamings, der Auditierung familienfreundlicher Hochschulen etc. Es scheint eine Art „5%-Hürde“ zu existieren.

Die Kinderquote unter Studierenden hat vielfältige Einflussgrößen. Sowohl infrastrukturelle Bedingungen als auch soziokulturelle Traditionen und Einstellungen spielen eine Rolle. So haben Studierende aus Westdeutschland, die zum Studium nach Ostdeutschland gegangen sind, anteilig häufiger ein Kind als ihre in der Region verbliebenen Peers. Hier wirken sich offenbar die kinderfreundliche(re)n Bedingungen (Infrastruktur, Soziokultur) in Ostdeutschland aus. Die Kinderquote ostdeutscher Studierender in Westdeutschland hingegen ist höher als die ihrer westdeutschen Kommilitonen

und Kommilitoninnen. Dieser Befund spricht für eine Mitnahme soziokultureller Einstellungen und Verhaltensweisen an den neuen (Studien-)Ort.

Zentrale Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Studium und Kind(ern) ist die Sicherung der Kinderbetreuung. Die Studentenwerke sind (in Westdeutschland seit den 1960er Jahren) Träger entsprechender Einrichtungen. In Ostdeutschland gab es seit den 1970er Jahren auch für die Kinder der Studierenden genügend kommunale Betreuungsplätze. Die Geschichte zielgruppenspezifischer finanzieller Förderung von Studierenden mit Kind hingegen ist vergleichsweise kurz: Die Kinderbetreuung wird bei der Festlegung der Förderungshöchstdauer des BAföG erst seit 1990 berücksichtigt. Den finanziellen Mehrbedarf, den Studierende mit Kind haben, berücksichtigt das BAföG seit 2008 in Form eines Kinderbetreuungszuschlags.

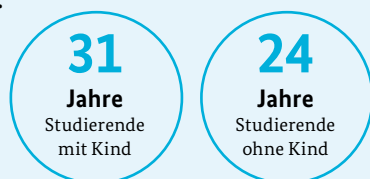
Wie über die Kinderbetreuung und Studienfinanzierung hinaus ein erfolgreiches Studium mit Kind unterstützt werden kann, zeigen wirksame Fördermaßnahmen, wie zum Beispiel individuelle Vereinbarungen, die Hochschulakteure der verschiedenen Ebenen beteiligen. Auf diese Weise werden Studierende mit Kind „gesehen“, akzeptiert, integriert und mit den Besonderheiten ihrer Lage berücksichtigt. Ihr Studierfolg wird so ein Anliegen aller, seine Gefährdung oder gar sein Ausbleiben nicht (nur) „individualisiert“. Zum Forderungskatalog für mehr Familienfreund-



## Besonderheiten Studierender mit Kind

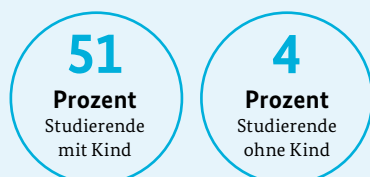
**Fast jeder fünfte Studienabbruch wird familiär begründet,** vor allem von Studentinnen. **Studierende mit Kind sind durchschnittlich älter.**

Im Erststudium beträgt der Altersabstand etwa sieben Jahre:



**Studierende mit Kind sind anteilig häufiger als ihre Kommiliton(inn)en verheiratet.**

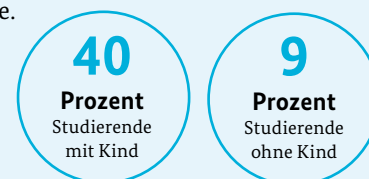
Im Erststudium sind verheiratet:



**Studierende mit Kind kommen häufiger als ihre kinderlosen Kommiliton(inn)en aus mittleren und unteren Bildungsmilieus.**

**Aufgrund zusätzlicher finanzieller und zeitlicher Belastung verläuft ein Studium mit Kind weniger kontinuierlich.** Studierende mit Kind wechseln überdurchschnittlich häufig den Studiengang und/oder die Hochschule.

Sie unterbrechen häufiger das Studium (insbesondere Studentinnen):



**Studierende mit Kind können aufgrund ihrer Mehrfachbelastung im Durchschnitt weniger Zeit für das Studium aufwenden.** Vor allem studentische Väter sind durch Jobs neben dem Studium belastet. Studentinnen mit Kind hingegen übernehmen innerhalb der Partnerschaft vorrangig die Kinderbetreuung.

lichkeit im Studium gehört seit langem, Studierenden mit Kind durch eine nennenswerte Ausweitung des Angebots einen Teilzeitstudiengang auch formal zu ermöglichen – und nicht wie bislang meist lediglich „de facto“ von den Betroffenen umsetzen zu lassen.

Wie wird sich der Anteil an Studierenden mit Kind in Deutschland künftig entwickeln? Wird er unter die „magische“ 5 %-Marke sinken, weil immer mehr jüngere Schulabgänger und Schulabgängerinnen ein Studium aufnehmen, die zudem im vergleichsweise kurzen Bachelorstudium an Familiengründung weder denken noch Zeit dafür haben?

Oder wird die Kinderquote steigen, weil es zunehmend bessere gesetzliche Voraussetzungen und studienorganisatorische Rahmenbedingungen für ein Studium von beruflich qualifizierten Studieninteressierten gibt? Viele Überlegungen lassen sich dazu anstellen; wahrscheinlich jedoch wird sich am Anteil Studierender mit Kind auch in der Zukunft nicht viel

ändern, weil sich – wie in den letzten sechs Jahrzehnten – vieles andere ebenfalls ändert. Die zunehmende Heterogenität der Studierenden in Bezug auf Alter, Bildungshintergrund, Studienziel, Studienmodus etc. liefert in Bezug auf die Kinderquote Argumente für eine Entwicklung in alle Richtungen – und könnte in der Summe nivellierend wirken.

Das Ziel kann nicht darin bestehen, einen bestimmten Anteil an Studierenden mit Kind zu haben. Ziel sollte es vielmehr sein, das empirisch nicht erfasste „Dunkelfeld“ der Studienabbrecher und -abbrecherinnen mit Kind im Studium zu halten, Studienberechtigte, die aufgrund ihres Kindes auf ein Studium verzichten, an die Hochschulen zu holen und den Studierenden mit Kind gleichberechtigt ein erfolgreiches Studium zu ermöglichen. Sowohl die (ostdeutsche) Geschichte als auch die nordeuropäische Gegenwart und aktuelle Beispiele an Hochschulen in Deutschland zeigen, dass es auf vielfältige Weise gelingen kann, die Vereinbarkeit von Studium und Kind zu fördern.

# Übernahme von Pflegeverantwortung – die Rahmenbedingungen an den Hochschulen

Familienfreundlichkeit bedeutet für Hochschulen nicht nur, gute Bedingungen für Eltern mit Kindern zu schaffen. Es beinhaltet genauso, die Vereinbarkeit von Leben und Arbeiten an der Hochschule für die wachsende Anzahl von Personen mit Pflegeverantwortung zu ermöglichen. Bei der Schaffung von mehr Vereinbarkeit auch für Personen mit Pflegeverantwortung ist die Hochschule in allen ihren verschiedenen Rollen als Lehr- und Lernort, als Arbeitgeber und als Dienstort für Beamte gefragt.



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

**(Geschäftsstelle „Familie in der Hochschule“, Maria. E. Harde)**

Für Studierende existiert in rechtlicher Hinsicht kein fester Rahmen. Hochschulen schaffen daher mit ihren Studien- und Prüfungsordnungen jeweils unterschiedliche Rahmenbedingungen. Bei intensivem Pflegebedarf von Angehörigen können Studierende zum Beispiel Urlaubssemester beantragen. Einige Hochschulen nutzen ein Studienkontosystem, mit dem sich das Studium flexibler gestalten und Regelstudienzeiten verlängern lassen. Studierende mit Pflegeverantwortung können außerdem an einigen Hochschulen auf ein Teilzeitstudium wechseln. Schließlich können für Studierende mit Pflegeverantwortung an vielen Hochschulen Sonder- und Härtefallregelungen geltend gemacht werden.

Für angestellte wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gilt das Pflegezeitgesetz, das seit 2008 in Kraft ist. Dieses beinhaltet einen Sonderurlaub von bis zu zehn Tagen bei akutem und überraschendem Pflegebedarf. Hinzu kommt die Pflegezeit, die eine teilweise oder vollständige Befreiung von der Arbeitszeit von bis zu sechs Monaten bedeutet. Die Familienpflegezeit macht es seit dem Jahr 2012 möglich, die Arbeitszeit für bis zu zwei Jahre lohnausgleichend zu reduzieren. Insgesamt haben Hochschulen bei angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen großen Einfluss auf die Nutzung dieser Angebote, da sie Entscheidungsbefugnisse bei deren Anträgen besitzen.

Anders ist dies bei Professorinnen und Professoren, für die als Beamtinnen und Beamte die Hochschule allein als Dienstort fungiert. Sie sind an die beamtenrechtlichen Vorschriften gebunden, die je nach Bundesland unterschiedlich sind und deren Anwendung in der Regel vom Dienstherrn (Ministerien) genehmigt werden muss. In der Praxis werden oftmals die Maßnahmen Telearbeit und Arbeitszeitreduzierung angewendet. Darüber hinaus sind informelle Absprachen zwischen Angestellten und Führungskräften im Falle auftretender Pflegeverantwortung möglich und können die Betroffenen bei der Übernahme von Familienaufgaben maßgeblich unterstützen.



Die Studie „Verloren in Verantwortung? Zur sozialen Situation und zu beruflichen Perspektiven von Hochschulangehörigen mit Pflegeverantwortung“ wurde 2011 vom CHE Centrum für Hochschulentwicklung im Rahmen des Programms „Familie in der Hochschule“ herausgegeben (CHE Arbeitspapier Nr. 146: Familie in der Hochschule). „Familie in der Hochschule“ wurde initiiert vom Beauftragten für die Neuen Bundesländer im Bundesministerium des Innern und von der Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE).  
[www.che.de/downloads/CHE\\_AP\\_146\\_\\_Verloren\\_in\\_Verantwortung.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_AP_146__Verloren_in_Verantwortung.pdf)





## Die familienpolitische Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) wurde 2007 verabschiedet. Mit seinem Inkrafttreten wurden die seit 2002 geltenden Vorschriften zur sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer in Teilen geändert oder erweitert. Grundsätzlich können wissenschaftlich Beschäftigte vor der Promotion bis zu sechs Jahre und nach der Promotion ebenfalls bis zu sechs Jahre (in der Medizin bis zu neun Jahre) sachgrundlos befristet eingestellt werden. Der Befristungsrahmen wurde um die sogenannte Familienkomponente ergänzt. Sie bietet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, das Beschäftigungsverhältnis bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind zu verlängern.

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung aus dem Jahr 2008 hat das Hochschul-Informationssystem (HIS) das Wissenschaftszeitvertragsgesetz evaluiert. Danach wurde die Erweiterung des Befristungsrahmens zwar übereinstimmend begrüßt, aber kaum angewendet. An den Hochschulen

stützte sich weniger als ein Prozent der Arbeitsverträge auf diese Vorschrift, die tendenziell eher mit männlichen Beschäftigten abgeschlossen wurden. Nur einzelne Hochschulen nutzten die Komponente systematisch, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Die Praxis ist davon geprägt, dass die Familienkomponente für ausgewählte Einzelfälle genutzt wird – wobei die Auswahl eher Kriterien der Qualifizierung und Finanzierung als der Vereinbarkeit folgt.

### **Kontakt:**

**Dr. Georg Jongmanns**

**Hochschul-Informationssystem GmbH**

Informationen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung auf diesen Seiten zusammengestellt:

**[www.bmbf.de/de/7702.php](http://www.bmbf.de/de/7702.php)**

Auskünfte und den Bericht zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes erhalten Interessierte hier:

**[www.his.de/abt3/ab33/archiv/an0035](http://www.his.de/abt3/ab33/archiv/an0035)**

# Initiativen für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen auf Bundesebene



## Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

Von März 2011 bis Februar 2014 führt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (ein Arbeitsbereich von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften) das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ durch. Ziel ist es, bestehende Initiativen, Maßnahmen oder Instrumente der Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen in ihrer Wirksamkeit zu analysieren und mehrdimensionale Handlungslinien für die verschiedenen Zielgruppen

zu entwickeln. Um intensiven Wissenstransfer zu ermöglichen, wird stufenweise ein forschungsba-siertes Online-Informationsportal für Akteurinnen und Akteure aus Hochschulen und Hochschulpolitik aufgebaut. Das Effektiv-Portal bietet eine Literatur- und Maßnahmendatenbank mit Praxisbeispielen, Forschungsergebnisse, Termine und aktuelle Informationen zum Themenkomplex sowie ein Online-Beratungsangebot für Hochschulen.

[www.familienfreundliche-hochschule.org](http://www.familienfreundliche-hochschule.org)



Im Rahmen der Projektförderung hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung bereits die beiden Forschungsprojekte „Wissen- oder Elternschaft?“ (Laufzeit: 2007–2010) unter Leitung von Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Technische Universität Dortmund, und „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ (Laufzeit: 2007–2010) unter Leitung von Prof. Dr. Inken Lind, damals GESIS/CEWS, gefördert. Diese Projekte haben die Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen und ihre Ursachen

untersucht (siehe auch „Auf einen Blick“, Seite 2). Vor dem Hintergrund der Ergebnisse aus beiden Projekten und der vielfältigen Aktivitäten, die deutschlandweit zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit an den Hochschulen zu beobachten sind, ist folgerichtig die Idee für das aktuelle Projektvorhaben „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ entstanden.

## Erfolgsfaktor Familie

Mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ setzt sich das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und dem Deutschen Gewerkschaftsbund dafür ein, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen.



Teil des Unternehmensprogramms ist das Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ des BMFSFJ, an dem auch Hochschulen teilnehmen können. Sie erhalten einen Zuschuss für die Einrichtung neuer Betreuungsplätze für Kinder von Mitarbeitenden und Studierenden.

[www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

### audit familiengerechte hochschule

Seit 2001 bietet die berufundfamilie gGmbH mit dem audit familiengerechte hochschule ein Instrument zur Steuerung und Weiterentwicklung familiengerechter Arbeits-, Forschungs- und Studienbedingungen an Universitäten und Fachhochschulen an. Ziel des audits ist es, eine tragfähige Balance zwischen den Belangen der Hochschule und den familiären Bedarfen ihrer Beschäftigten und Studierenden zu erreichen und diese langfristig in der Hochschule zu verankern. In einem mehrstufigen Prozess werden mit dem audit entlang von acht Handlungsfeldern die bereits vorhandenen Maßnahmen und Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf/Studium, Familie

und Privatleben überprüft und analysiert. Darauf aufbauend werden hochschulspezifische Ziele und Maßnahmen zur Weiterentwicklung erarbeitet. Deren Umsetzung wird durch die Auditierungsverfahren nachhaltig sichergestellt.

Neben der Verleihung des öffentlichkeitswirksamen audit-Zertifikats profitieren Hochschulen, die das audit durchführen, auch vom Netzwerk und dem Erfahrungsaustausch der auditierten Hochschulen untereinander – insbesondere im Rahmen der regelmäßig stattfindenden themenspezifischen Netzwerktreffen. [www.berufundfamilie.de](http://www.berufundfamilie.de)



### Familie in der Hochschule

Das Programm „Familie in der Hochschule“ verfolgt seit 2007 das Ziel, deutsche Hochschulen familienfreundlicher zu gestalten. Dafür haben zuletzt zwölf Hochschulen in einem Best-Practice-Club Konzepte und Ideen für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf an Hochschulen entwickelt. Auf öffentlichen Tagungen und über die Projektwebsite wurden die Erkenntnisse einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. In 19 Teilprojekten finden sich Beispiele für familienfreundliche

Angebote und Dienstleistungen an Hochschulen, familienorientierte Studienbedingungen und regionale Allianzen für Familienfreundlichkeit mit der Wirtschaft und anderen relevanten Akteuren im Feld. Das Programm wurde initiiert von der Robert Bosch Stiftung und dem Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer im Bundesministerium des Innern in Zusammenarbeit mit dem Centrum für Hochschulentwicklung.

[www.familie-in-der-hochschule.de](http://www.familie-in-der-hochschule.de)



### Lokale Bündnisse für Familie

Im Rahmen der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ setzen sich mehr als 13.000 Akteurinnen und Akteure aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft in bundesweit rund 670 Netzwerken für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Berufsfeldern ein.

Auch Hochschulen gehören zu den Bündnispartnern und engagieren sich an 94 Standorten Lokaler Bündnisse. Die Initiative wird seit 2004 vom BMFSFJ getragen und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert.

[www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de](http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de)





## Das neue BAföG

Das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) enthält eine Reihe von Sonderregelungen für Schwangere und Studierende mit Kindern.

**Kinderbetreuungszuschlag:** Monatlich werden 113 Euro für das erste und 85 Euro für jedes weitere Kind bis zum zehnten Geburtstag gezahlt.



### Weitergeführte Förderung:

Ab Beginn einer schwangerschaftsbedingten Studienunterbrechung wird das BAföG für drei Monate weitergezahlt.

**Förderung über die Förderungshöchstdauer hinaus:** Infolge einer Schwangerschaft oder Pflege und Erziehung eines Kindes wird das BAföG für angemessene Zeit über die Förderungshöchstdauer hinaus gewährt.

**Freibeträge:** Studierende Eltern können von einer Erhöhung der Freibeträge bei Nebenverdienst und Rückzahlung des Darlehens profitieren sowie Kosten für Fremdbetreuung absetzen.

**Weitere Informationen:** [www.das-neue-bafoeg.de](http://www.das-neue-bafoeg.de)

## Programm „Zeit gegen Geld“

Das Programm „Zeit gegen Geld“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sieht vor, dass Stipendiatinnen und Stipendiaten der zwölf bundesweit tätigen Begabtenförderungswerke mit Kind zusätzliche Betreuungsmaßnahmen finanzieren können, indem sie vorzeitig auf Stipendienmittel zurückgreifen können. Neben den bisher schon gegebenen Möglichkeiten zur Verlängerung der Förderzeit können sie damit in der Examensphase, bei Praktika oder in Auslandsphasen kurzfristig besondere Betreuungskosten abdecken. Zudem werden Stipendiatinnen oder Stipendiaten mit Kind elternunabhängig gefördert. Dies soll insbesondere Alleinerziehenden helfen, ihr Studium zügig zu beenden.

Das Programm „Zeit gegen Geld“ wird ergänzt durch weitere familienfreundliche Maßnahmen der zwölf vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützten Begabtenförderungswerke: So können Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Familie speziell auf sie zugeschnittene Fördermaßnahmen nutzen, beispielsweise Angebote von Seminaren und Sommerakademien mit Kinderbetreuung oder Coachingmaßnahmen für den Übergang Studierender oder Promovierender mit Kindern in den Beruf.

**Weitere Informationen:** [www.bmbf.de/de/294.php](http://www.bmbf.de/de/294.php)

# Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen



**Dr. Susann Kunadt,**  
**CEWS/GESIS,**

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, einem Arbeitsbereich von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Sie leitet das Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“.



## Das Projekt Effektiv! nimmt Familienfreundlichkeit neu in den Blick. Was heißt das genau?

### Susann Kunadt:

Ein Blick in die Landschaft zeigt ganz klar, dass die Bandbreite familienfreundlicher Maßnahmen an deutschen Hochschulen zunimmt. Kinderbetreuungsangebote, Eltern-Kind-Zimmer, Teilzeitstudiengänge oder Teilzeitprofessuren, Freisemester oder Beratungsangebote: Das sind nur einige der vielfältigen Maßnahmen, mit denen die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie verbessert werden soll. Was jedoch eine Hochschule für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler genauso wie für Studierende tatsächlich familienfreundlich macht und welche Maßnahmen am besten dabei helfen, wissenschaftlichen Werdegang oder Studium mit Familie gut unter einen Hut zu bringen, das sind nach wie vor offene Fragen. Genau bei diesen Fragen setzt Effektiv! an und nimmt die bestehenden Initiativen und Maßnahmen, insbesondere hinsichtlich ihrer Wirkungen, neu in den Blick.

## Wie geht Effektiv! dabei vor? Können Sie konkret erläutern, wie dieser neue Blick umgesetzt wird und wer in welcher Form davon profitieren kann?

### Susann Kunadt:

Effektiv! basiert auf drei Säulen: Wissensgenerierung, Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit. Das sind

unsere Bausteine. Zur Generierung von Wissen über die Wirksamkeit und Effektivität bestehender Initiativen und Maßnahmen auf individueller Ebene führen wir an den Universitäten Jena und Heidelberg, der RWTH Aachen und der HAWK Hildesheim/Holzminde/Göttingen empirische Erhebungen durch – zum einen am wissenschaftlichen Personal, zum anderen an Studierenden.



*„Effektive Familienfreundlichkeit an Hochschulen sollte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch ermutigen, überhaupt eine Familie zu gründen! Und daran anschließend Rahmenbedingungen für das aktive Leben von Elternschaft gewährleisten!“*

(Dr. Susann Kunadt)

Die Studierendenbefragung wird mit besonderer Expertise vom HIS-Institut für Hochschulforschung umgesetzt. Institutionellen und strukturellen Effekten gehen wir durch Gruppendiskussionen mit den wesentlichen Schlüsselakteuren auf Leitungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsebene an den Hochschulen auf den Grund. Auf Basis der Erkenntnisse aus allen Erhebungen entwickelt Effektiv! ein multidimensionales Handlungspaket

unter Berücksichtigung verschiedener Handlungsfelder, Handlungsebenen und Zielgruppen. **Die Online-Plattform „Familienfreundliche Hochschule – Effektiv-Portal“** schließlich bündelt die im Projekt erarbeiteten Ergebnisse.

Forschungsbasiert stellt das Portal umfassende Informationen zur Familienfreundlichkeit strukturiert online. Dazu gehört auch eine Literatur- und Maßnahmendatenbank mit Beispielen der Aktivitäten an den Hochschulen. Das Effektiv-Portal wird durch ein Beratungsangebot für Hochschulen ergänzt. Damit ermöglicht Effektiv! intensiven Wissenstransfer für Akteurinnen und Akteure aus Hochschulen und Wissenschaftspolitik, aber auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Studierende und alle Interessierten. In Form von Internetpräsenz, Informationsmaterialien, Tagungen und Broschüren transportieren wir unser Thema aus dem meist hochschulinternen Diskurs hinaus in die breitere Öffentlichkeit.

**Das klingt nach viel Arbeit und Effektiv! läuft ja momentan auch auf Hochtouren. Welche ersten Ergebnisse können Sie denn bereits berichten?**

**Susann Kunadt:**

Unsere Literaturdatenbank und unsere Maßnahmen-datenbank über das Effektiv-Portal zugänglich zu machen, war ein sehr wichtiger Meilenstein. Zur Wissensgenerierung wurde den empirischen Erhebungen ein systematisches Review von Literatur und Studien im Themenfeld vorgeschaltet. Ziemlich eindeutig hat sich dabei einmal mehr gezeigt, dass es an systematischem Wissen zur Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen mangelt. Wir haben festgestellt, dass die Hochschulen ihre Aktivitäten auf die Implementierung und den Ausbau einzelner Maßnahmen konzentrieren, insbesondere Kinderbetreuungsangebote stehen auf der Agenda ganz oben. Als Planungsgrundlage führen die Hochschulen in der Regel Situations- und Bedarfsanalysen durch, meist mit Blick auf die Eltern an der Hochschule. So gesehen stehen deutsche Hochschulen auf den ersten Stufen eines Prozesses, der im nächsten Schritt die umfassende Evaluation der angestoßenen Initiativen und Maßnahmen beinhalten sollte. Und die Politik sollte nicht vor der Verbesserung der strukturellen Beschäftigungsbedingungen im deutschen Wissenschaftssystem Halt machen. Denn summa summarum schätzen Beschäftigte und Studierende in diesen Studien

die Familienfreundlichkeit deutscher Hochschulen eher negativ ein. Das belegen nicht zuletzt auch die Zahlen aus vorangegangenen Untersuchungen zur hohen Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Mittelbaus und zu den dafür verantwortlichen systemimmanenten Barrieren (siehe auch Seite 2).

**Und wie geht's weiter bis zum Projektende im Februar 2014?**

**Susann Kunadt:**

Mit unseren empirischen Erhebungen sind wir noch bis zum Sommer 2013 im Feld. Danach geht es intensiv an die Datenanalyse, Berichterlegung und Publikation. Zentral wird dabei die Formulierung der konkreten und nachhaltigen Handlungslinien sein. Außerdem werden wir das Effektiv-Portal in seinen Funktionalitäten und Inhalten erweitern.

Das Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ basiert auf drei Säulen:

Effektiv!		
<b>Wissensgenerierung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Systematisches Review</li> <li>• Empirische Erhebungen</li> </ul>	<b>Wissenstransfer</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Online-Portal</li> <li>• Beratungsangebot</li> <li>• Wissenschaftlicher Dialog</li> </ul>	<b>Öffentlichkeitsarbeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Homepage</li> <li>• Infomaterialien</li> <li>• Broschüren</li> <li>• Tagungen</li> </ul>

[www.familienfreundliche-hochschule.org](http://www.familienfreundliche-hochschule.org)

# Familienfreundliche Hochschule – Effektiv-Portal

Auf der Online-Plattform „Familienfreundliche Hochschule – Effektiv-Portal“ können Sie

- **Praxisbeispiele für Maßnahmen und Initiativen zur Förderung der Familienfreundlichkeit an Hochschulen finden,**
- **Fachliteratur rund um das Thema Familienfreundlichkeit recherchieren,**
- **die Online-Beratung zur Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen an Hochschulen nutzen und**
- **aktuelle Informationen sowie Presse und Termine zum Thema recherchieren.**

Das Angebot richtet sich an alle Akteurinnen und Akteure, die mit der Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen auf den verschiedenen organisationalen Ebenen befasst sind – egal ob Sie bei der Bearbeitung des Themas noch am Anfang stehen oder bereits vielseitige Maßnahmen umsetzen.



gefördert vom Bundesministerium  
für Bildung und Forschung

[www.familienfreundliche-hochschule.org](http://www.familienfreundliche-hochschule.org)



Datenbanken



Praxisbeispiele



Literatur



Beratung



Information



Termine & Presse

# Effektiv-Portal: Datenbanken



## Literatur

Recherchieren Sie aktuelle und relevante Publikationen rund um das Thema Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Nutzen Sie die frei kombinierbare Suche und stöbern Sie nach

- Themenbereich
- Autor/Autorin
- Dokumententyp

### Themenbereiche



- Familienfreundliche Maßnahmen
- Familienfreundlichkeit – Evaluation
- Generatives Verhalten
- Geschlechterrollen
- Karriereverlauf
- Vaterschaft
- Vereinbarkeit Beruf-Familie
- Vereinbarkeit Wissenschaft-Familie
- Sonstige



## Praxisbeispiele

Suchen und finden Sie Beispiele aus der Praxis für die Praxis. Nutzen Sie die Bandbreite existierender Beispiele zur Umsetzung eigener Ideen und vernetzen Sie sich untereinander. Nutzen Sie die frei kombinierbare Suche und stöbern Sie nach

- Handlungsfeld
- Zielgruppe
- Institution
- Bundesland

### Handlungsfelder



- Erhebung und Analyse
- Familienfreundliche Arbeitsbedingungen
- Familienfreundliche Studienbedingungen
- Finanzielles und Förderung
- Information und Beratung
- Infrastruktur für Familien
- Kinderbetreuung
- Organisation und Vernetzung
- Personalentwicklung und Führung
- Pflege



## Beratung

Die Online-Beratung richtet sich an alle Akteurinnen und Akteure, die mit der Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen auf den verschiedenen organisationalen Ebenen befasst sind – egal ob Sie bei der Bearbeitung des Themas noch am Anfang stehen oder bereits vielseitige Maßnahmen umsetzen. Nutzen Sie das Online-Kontaktformular, um uns Ihre Anfrage zu übermitteln.



# Praxisbeispiele in der MaßnahmenDatenbank

## Familienfreundliche Hochschule – Effektiv-Portal

bietet eine Vielzahl von Praxisbeispielen aus verschiedenen Bereichen, Handlungsfeldern und Maßnahmenarten.



### Melden Sie uns Ihre Maßnahme!

Ihr Beispiel im Effektiv-Portal? Die Datenbank wird fortlaufend ausgebaut – tragen Sie Ihre Maßnahme über das Online-Formular ein.

# Familienfreundlichkeit an der RWTH Aachen

**Wissenschaftlich Beschäftigte (2011):** 4.972  
**Studierende (WS 2012/2013):** 37.917

## Service und Beratungsangebote, Kinderbetreuung und Infrastruktur

- Der Familienservice ist eine Beratungs- und Service-stelle für alle Hochschulmitglieder, die ein Kind erwarten, bereits Eltern sind oder mit Pflegeanforderungen konfrontiert sind. Zu den vielfältigen Angeboten zählen u. a. individuelle Sozialberatungen, regelmäßige und flexible Kinderbetreuung (Veranstaltungen, Notfall), Ferienfreizeit für Kinder von Hochschulmitgliedern, Babysitterbörse, Eltern-Kind-Gruppen, Kindersitz-Verleih, Eltern-Kind Zimmer.
- Die Koordinationstelle Pflege widmet sich dem Bereich der Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Forschung und Pflege, der in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen hat. Eine Fachkraft informiert und berät im Familienservice und koordiniert Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zu dem Thema.
- Seit 2008 wird durch die Arbeitsgruppe „Familienfreundliche Wissenschaftsstadt Aachen“ des Lokalen Bündnisses für Familie die jährlich aktualisierte Online-Broschüre: „Studieren, Forschen und Lehren mit Kind in Aachen“ herausgegeben. Enthalten ist eine Zusammenstellung aller Informationen und Unterstützungsangebote zu Vereinbarkeit, die von der Stadt Aachen, dem Land NRW, dem Bund, den Bündnispartnern und Stiftungen angeboten werden. [www.aachen.de/DE/stadt\\_buerger/familie/studieren/](http://www.aachen.de/DE/stadt_buerger/familie/studieren/)

## Familiengerechte Personalführung

- Der deutsch-englische Leitfaden „Goldene Regeln einer familiengerechten Personalführung“ bietet für die rund 1.000 Führungskräfte der RWTH Aachen einen Überblick über die Inhalte eines familienorientierten Führungsverständnisses.
- Mit FAMOS für FAMILIE wird seit 2009 jährlich eine Führungskraft der RWTH Aachen ausgezeichnet, die sich durch einen familiengerechten Führungsstil in besonderem Maße für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzt. Die Nominie-

rungen von Führungskräften erfolgen durch deren Mitarbeiter/-innen. [www.rwth-aachen.de/go/id/enq](http://www.rwth-aachen.de/go/id/enq)

## Arbeitsorganisation und Personalentwicklung

- In den Leitlinien des Personalentwicklungskonzeptes ist die familiengerechte Hochschule als Leitgedanke in die Strategie zur Entwicklung der Hochschule als Arbeitsort verankert.
- Mit der Richtlinie zur verlässlichen Vertragsgestaltung wird darauf hingewirkt, dass die wissenschaftlich Beschäftigten mehr Verlässlichkeit erfahren, insbesondere mit Blick auf die Vertragsdauer und ggf. die rechtzeitige Vertragsverlängerung.
- Seit 2012 werden einjährige Wiedereinstiegsstellen befördert, die von Eltern für die schnelle Rückkehr in Wissenschaft und Forschung genutzt werden können.

**Netzwerkmittglied:** im Bündnis für Familie (Arbeitsgruppe „Familienfreundliche Wissenschaftsstadt Aachen“) und bei Erfolgsfaktor Familie (inkl. Unterzeichnung Grundsatzerklärung)

**Zertifizierungen:** audit familiengerechte hochschule seit 2009

**Zuständig:** Gleichstellungsbüro (Familienservice) und IGaD – Stabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (Strategische Hochschulentwicklung)



**Prof. Dr. Doris Klee,**  
**Prorektorin für Personal**  
**und wissenschaftlichen**  
**Nachwuchs**

*„Als familiengerechte Hochschule will die RWTH Aachen ein Ort der Möglichkeiten und Chancengleichheit sein, an dem Vielfalt gelebt wird.“*

# Familienfreundlichkeit an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

**Wissenschaftlich Beschäftigte (2012, ohne Klinika Heidelberg und Mannheim):** 2.430  
**Studierende (WS 2012/2013):** 30.200

## Kinderhausbüro – Kinderbetreuung

- Für Kinder ihrer Mitglieder bietet die Universität Heidelberg Kinderbetreuung an. Kinder zwischen zwei Monaten und sechs Jahren werden in campus-nahen Ganztageeinrichtungen betreut (Kinderkrippe, Kindertagesheim, KidsClub für Gastwissenschaftler-Familien).
- Flexible Angebote: Backup-Service (Notfall-Kinderbetreuung), Kongress-Kinderbetreuung sowie Ferienbetreuungsangebote.

## Individuelle Arbeitszeitgestaltung

- Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es an der Universität die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Für akademische Mitarbeiter/-innen besteht darüber hinaus die Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung sowie eines Home-Office-Arbeitsplatzes.

## Information und Beratung

- Service für Familien: Information, Beratung und Unterstützung.
- Ausbau von Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft, Familienaufgaben und Angehörigenpflege.
- Familiengerechte Maßnahmen für Studierende: Unterstützungsprogramm KidS – Kinder in der Studienzeit, Elterntreff Club Parentes.
- Clearingstelle Wissenschaft und Familie: moderiertes Beratungsgespräch zur Planung des weiteren wissenschaftlichen Werdegangs für werdende Eltern, Stellvertretung während Mutterschutz und Elternzeit.

- Dual-Career-Service: Unterstützung und Beratung für Partner/-innen von Professor/-innen und Postdocs, Stellenangebot zur Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn an der Universität möglich.

- Concierge-Service: Information, Empfehlungen und Vermittlung von Dienstleistungen zur Entlastung von zeitraubenden Alltagspflichten.

## Infrastrukturangebote, Seminare und Workshops

- Infrastrukturangebote: kostenloses Kinderessen in der Mensa, Eltern-Kind-Zimmer, Still- und Wickelräume auf den Campus-Geländen, Familienwohnungen.
- Führungsseminare mit Modul Vereinbarkeit/Work-Life-Balance.
- Familiengerechte Personalführung: Workshop für Personalverantwortliche.

**Zertifikat:** audit familiengerechte hochschule seit 2010

**Zuständig:** Service für Familien, Gleichstellungsbüro, Diversity Management Universität Heidelberg



**Professor Dr. Bernhard Eitel,**  
Rektor der Universität

„Frauenförderung und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter bedeuten für uns vorrangig die Förderung von Müttern und Vätern.“

# Familienfreundlichkeit an der Friedrich-Schiller-Universität Jena

**Wissenschaftlich Beschäftigte (2012):** 3.076  
**Studierende (WS 2011/2012):** 20.417

## Arbeitszeit- und Arbeitsvertragsgestaltung

- Soweit möglich Befristung der Arbeitsverträge von Drittmittelbeschäftigten nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG: So wird auch Drittmittelbeschäftigten die Inanspruchnahme der familienfreundlichen Komponenten des WissZeitVG § 2 Abs. 5 ermöglicht.
- Bemühung um langfristig planbare Beschäftigungsverhältnisse für wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen auf Grundlage der Leitlinien der HRK für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal.

## Familiengerechte Maßnahmen für Studierende

- Studienabschlussfinanzierung sowie Vergabe von Härtefondsdarlehen für Studierende in finanziellen Notlagen.
- Spezielle Müttergruppen im Fachbereich Medizin – Studierende mit Kind können die Seminargruppe mit dem Stundenplan, der am besten passt, frei wählen; Schwangere und studierende Eltern erhalten im klinischen Studienabschnitt Vorabeschreiberecht bei allen Veranstaltungen, bei denen man den Termin wählen kann.
- Willkommenspaket für Kinder von Studierenden.
- Mensa-Kinderausweis für Studierendenkinder für kostenloses Mensaessen.

## Kinderbetreuung und familienfreundliche Infrastruktur

- Kinderbetreuung durch vier Kindergärten des Studentenwerks mit 250 Plätzen.
- Flexible Kinderbetreuung JUNI-Kinder für Hochschulangehörige direkt am Campus für stundenweise Betreuung, z. B. bei Ausfall anderer Betreuungsmöglichkeiten oder außerhalb der Öffnungszeiten der KITA.

- Willkommenspaket für Mitarbeiterkinder (Schiefertafel, Bauklötze etc.).

## Information und Beratung

- Beratungsnetzwerk innerhalb der universitären Strukturen für jeden Studienabschnitt (Familienbüro, Studentenwerk, Zentrale Studienberatung, Graduierten-Akademie, Prüfungsamt, Studierendenrat).
- Beratungsangebot für Mitarbeiter/-innen der Hochschule (Familienbüro, Personaldezernat).
- Informationsangebot über die Familienhomepage der Universität: [www.familie.uni-jena.de](http://www.familie.uni-jena.de)

**Zertifizierungen:** seit 2008 Mitglied im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“

**Zuständig:** Hochschulfamilienbüro JUniFamilie (eine Kooperation von Friedrich-Schiller-Universität und dem Studentenwerk Thüringen) und das Prorektorat für Lehre und Struktur



**Prof. Dr. Jens Haustein,**  
Prorektor für Lehre und  
Struktur

„Studium oder wissenschaftliche Karriere mit Familienplanung und Familie zu verbinden, ist oft nicht einfach. Die Friedrich-Schiller-Universität setzt sich mit einem Bündel von Maßnahmen dafür ein, die Bedingungen hierfür stetig zu verbessern.“

# Familiengerechtigkeit an der HAWK – Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen

**Wissenschaftlich Beschäftigte (2012):** 279  
**Studierende (WS 2012/2013):** 5.337

## Individuelle Arbeitszeitgestaltung

- Flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit, Telearbeit).
- Arbeitszeitreduzierung für den wissenschaftlichen Mittelbau und Professor(inn)en.
- Familienfreundliche Terminsetzungen.
- Familiengerechte Maßnahmen für Studierende.
- Flexible Studienorganisation, Teilzeitstudium, Blended Learning/E-Learning, familiengerechte Prüfungen.
- Mentoring-Programm „Karriere(k)nick: Familie!“ für Studierende und Nachwuchswissenschaftler/-innen mit Familienverantwortung.

## Kinderbetreuung und familienfreundliche Infrastruktur

- Kinderbetreuung (Modellkrippe in Hildesheim, mobile Betreuung an allen drei Standorten).
- Still- und Wickelräume, Eltern-Kind-Zimmer, Spielzeug und Kinderecke in den Bibliotheken.
- Kinderstühle und Kinderessen (Piepmampf-Pass bzw. MensaKidsCard) in den Mensen.

## Information und Beratung

- Beratung und Info im Gleichstellungsbüro zu: Vereinbarkeit Studium/Arbeit mit Familienverantwortung.
- Online-Broschüre „Studieren und Arbeiten mit Familie an der HAWK“ – enthält alles Wissenswerte rund um das Thema Studieren und Arbeiten mit Familie (inklusive Pflege) an der HAWK.

- Mittagsinfo: 30-minütige Veranstaltung rund um die Themen Vereinbarkeit Familie und Beruf/Studium – Expert(inn)en informieren zu verschiedenen Themen, beantworten Fragen und geben Tipps (Schwerpunkt in 2012: Pflege).

**Zertifizierungen:** 2003 erstmals mit dem audit familiengerechte Hochschule zertifiziert (4. Zertifizierung Mai 2013); Total E-Quality, Mitglied im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“

**Zuständig:** Gleichstellungsbüro der HAWK, seit September 2012 Familienservice



**Prof. Dr. Christiane Dienel,**  
Präsidentin der HAWK

„Als Präsidentin der HAWK möchte ich unsere Hochschule zu einem Ort entwickeln, an dem Studierende in ganz unterschiedlichen Lebenssituationen gute Lernbedingungen vorfinden. Ein Kind darf dabei keinen Stolperstein auf dem Weg zu einem erfolgreichen Studienabschluss darstellen. Deshalb betreiben wir eine Modellkrippe, bieten Beratung und mobile Kinderbetreuung an. Wenn unsere Angebote den einen oder die andere Studierende sogar dazu ermutigen, ein Wunschkind schon während des Studiums zu bekommen – umso besser. In den meisten Fällen sind aber die Maßnahmen zur Flexibilisierung und Individualisierung des Studiums für alle Studierenden hilfreich, nicht nur für studierende Eltern.“

## „Meine Kollegen haben mir das Gefühl gegeben, das Richtige zu tun“

### Ralf Herkrath (35)

arbeitet als Diplom-Ingenieur am Lehrstuhl für Tragkonstruktionen der RWTH Aachen. Nach der Geburt seines Sohnes Gereon entschied er sich für eine zwölfmonatige Elternzeit.

**Wie haben Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzte auf Ihren Plan reagiert, ein Jahr lang eine Auszeit vom Beruf zu nehmen?**

#### Ralf Herkrath:

*Zuerst hatte ich Bedenken, aber sowohl das Personalgespräch mit meinem Professor als auch die Reaktionen der Kollegen waren sehr positiv. Anteilnahme und pragmatische Vorschläge, wie die Elternzeit organisiert werden kann, haben mir das Gefühl gegeben, das Richtige zu tun.*

**Welche Erfahrungen haben Sie während der Elternzeit gemacht?**

#### Ralf Herkrath:

*Ich konnte die Entwicklung von Gereon sehr intensiv miterleben. Dadurch ist eine Beziehung zu ihm gewachsen, die ich in dieser Qualität sonst kaum hätte aufbauen können. Beruflich hatte ich erst Schwierigkeiten, mein laufendes Projekt abzugeben. Aber die Übergabe hat gut funktioniert, und bei regelmäßigen Besprechungen, bei denen auch Gereon willkommen war, habe ich mich mit meinen Kollegen ausgetauscht. Die Rückkehr nach der Elternzeit war zwar eine große Umstellung, verlief aber reibungslos. Mein Fazit: Das Experiment „Elternzeit“ hat sich gelohnt.*



**Welche Unterstützung hat Ihnen Ihre Hochschule angeboten?**

#### Ralf Herkrath:

*Elternzeit wird hier als selbstverständlicher Teil des Hochschullebens verstanden. Durch ein Beratungsgespräch beim Familienservice haben wir uns zunächst über die Rahmenbedingungen informiert. Die anschließende Beantragung der Elternzeit im Personalbüro verlief unkompliziert und schnell. Während der Elternzeit haben Gereon und ich eine Krabbelgruppe des Familienservice besucht, bei der wir viele Kontakte geknüpft haben. Schon vier Monate vor Ende der Elternzeit wurde uns ein Platz bei einer RWTH-Tagesmutter vermittelt, so entfiel die aufreibende Suche nach einem öffentlichen Betreuungsplatz und wir konnten die verbleibenden Monate der Elternzeit unbeschwert verleben. Es gibt noch weitere Leistungen des Familienservice, die von uns bisher nicht genutzt werden, zum Beispiel die flexible Kinderbetreuung, die kurzfristig Betreuungslücken abdeckt, oder das Projekt Väterarbeit, das vielfältige Aktionen anbietet für Väter und solche, die es werden wollen.*



## „Das Studium ist der perfekte Zeitpunkt für ein Kind“

**Isabelle Weber (30) und Jörgen Falk (41)**

sind heute als Referendarin und Architekt tätig. Als sie sich entschlossen, Eltern zu werden, waren sie noch als Studierende an der Universität Heidelberg eingeschrieben.

**Haben Sie sich bewusst für ein Kind im Studium entschieden?**

**Isabelle Weber:**

*Ja, wir wollten unseren konkreten Kinderwunsch nicht zugunsten konventioneller Normen zurückstellen. Falls es den perfekten Zeitpunkt für ein Kind geben sollte, war er für uns definitiv während des Studiums.*

**Wo sehen Sie die größten Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie?**

**Isabelle Weber:**

*Das ist sicher eine flexible und liebevolle Kinderbetreuung. Darüber hinaus müssen die alltäglichen Absprachen innerhalb der Partnerschaft wie ein Uhrwerk ineinandergreifen – und in „Notsituationen“ einspringende Großeltern sind Gold wert!*

**Wie hat Sie Ihre Hochschule als Eltern unterstützt?**

**Isabelle Weber:**

*Unser Sohn hat eine Kinderbetreuungseinrichtung des Studentenwerks besucht. Von dieser Möglichkeit haben wir sehr stark profitiert, uns wurde eine professionelle und herzliche Kinderbetreuung mit flexiblen Öffnungszeiten zu vergleichsweise sehr günstigen Tarifen geboten. Lobend erwähnen muss man auch das Projekt „Mensa for kids“: Kinder in Begleitung eines Erwachsenen können in der Mensa kostenlos essen. Einen großen Nachholbedarf gibt es allerdings bei der Anzahl studentischer Eltern-Kind-Wohnungen.*

**Würden Sie sich wieder für ein Studium mit Kind entscheiden?**

**Isabelle Weber:**

*Ja, denn die privilegierte Position, überwiegend selbstbestimmt den Alltag zu gestalten und zu organisieren, hat in unserem Fall sehr gut mit der Kindererziehung harmoniert.*

**Welchen Tipp geben Sie anderen Studierenden mit Kind?**

**Isabelle Weber:**

*Man kann ihnen nur raten, ihre studentische Elternschaft so gut wie möglich zu organisieren und dann zu genießen, denn das spätere Berufsleben hält möglicherweise noch so einiges mehr an Unwägbarkeiten im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereit – das ist jedenfalls unsere Erfahrung.*



## „Pflegeverantwortung ist kein Teilzeitjob“

### Burghild Januszewski

Nach einem Schlaganfall war der Vater von Burghild Januszewski von einem Tag auf den anderen ein völlig hilfloser Mensch. Die heute 52-Jährige, die als Diplom-Ingenieurin an der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen arbeitet, betreute ihn mehr als drei Jahre lang.



### Welche Erfahrungen haben Sie mit der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gemacht?

#### Burghild Januszewski:

Die Fürsorge und auch „Lebensverwaltung“ meines Vaters war mit großer Kraftanstrengung und unter eigenen privaten Einbußen leistbar, aber keinesfalls als Dauerzustand erträglich. Denn im Gegensatz zur Entwicklung von Kindern hat man bei Pflegebedürftigen mit permanenter Verschlechterung der Situation zu tun. Eine Planbarkeit des eigenen Lebens – in großen wie in kleinen Zeiträumen – ist plötzlich kaum mehr möglich.

### Welche Unterstützung hat Ihnen Ihre Hochschule angeboten?

#### Burghild Januszewski:

Phasenweise konnte ich die Arbeit um einen oder zwei Tage pro Woche reduzieren, um Zeit für Arzttermine und Behördengänge zu haben, die nun zusätzlich anfielen. Das brachte Verlässlichkeit in gewisse Planungen, führte aber auch zu beruflicher Mehrbelastung wegen der verringerten Stundenzahl, denn eine personelle

Kompensation gab es nicht. Auch die Gleitzeitregelung bot einen Spielraum, der die terminliche Koordination erleichterte. Die Personalverwaltung der Hochschule beriet mich bei der Arbeitszeitreduzierung, spezielle Informationen für pflegende Angehörige standen damals allerdings nicht zur Verfügung.

### Wie haben Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzte auf Ihre Situation reagiert?

#### Burghild Januszewski:

Richtig erfassen kann solch eine Situation wohl nur ein Mensch mit ähnlicher Erfahrung, das sind vorrangig Kolleginnen entsprechenden Alters. Andere haben weniger Verständnis. Ein männlicher Vorgesetzter zum Beispiel ordnete trotz Kenntnis der Situation und entgegen getroffener Absprachen mehrtägige Dienstreisen an. Währenddessen konnte ich meinem sterbenskranken Vater nicht die Nahrung anreichen, die er nur von mir als Bezugsperson annahm. Pflegeverantwortung ist eben keine kurzfristige Erscheinung, sondern kann durchaus ein langwieriger Sieben-Tage-rund-um-die-Uhr-Paralleljob sein – das verstehen nur wenige.

### Welchen Rat haben Sie für andere Menschen in Ihrer Situation?

#### Burghild Januszewski:

Suchen Sie das Gespräch mit Menschen, die ähnliche Situationen erlebt haben! Sie können bei der Entscheidungsfindung helfen und auf Informationsangebote hinweisen. Wünschenswert wäre außerdem eine Art Leitfaden für den Behördenschwung, durch den sich pflegende Angehörige, die zudem emotional belastet und häufig verunsichert sind, schlagen müssen.





## „Die Karriere verläuft langsamer – aber das ist okay“

### Rachel Grange

Während ihrer sechsmonatigen Elternzeit widmet sich Rachel Grange vormittags ihren drei Kindern. Dann übernimmt ihr Mann. Denn nachmittags leitet die 37-jährige Schweizerin eine fünfköpfige Nachwuchsgruppe des Instituts für Angewandte Physik an der Universität Jena und forscht u. a. zu Biomarkern.

### Wie vereinbaren Sie Beruf und Familie?

#### Rachel Grange:

*Ich wollte drei Kinder haben und bin froh, dass es geklappt hat. Mein Mann und ich organisieren unseren Alltag gemeinsam. Mit drei Kindern beginnt es, kompliziert zu werden, aber es geht. Wir haben beide Elternzeit genommen und arbeiten nur halbtags, bis unsere jüngste Tochter neun Monate alt ist. Dann geht sie gemeinsam mit den anderen beiden in den Kindergarten, und wir kehren zurück in unsere Vollzeitjobs. Natürlich kann und will ich dann nicht mehr zwölf Stunden am Tag im Labor stehen, wie ich das noch als Doktorandin konnte. Acht, neun Stunden müssen reichen. Als Gruppenleiterin im Institut kann ich mir aber meine Arbeitszeit flexibler einteilen als früher, das hilft sehr.*

### Wie sehen Sie selbst Ihre berufliche Perspektive?

#### Rachel Grange:

*Ich möchte auf die Zeit mit meiner Familie nicht verzichten, aber dadurch verzögert sich zweifellos meine Karriere. Außerdem ist es so, dass man in der Wissenschaft – anders als in der Privatwirtschaft – meistens nur befristete Verträge bekommt. Ich bin zum Beispiel in einem Drittmittelprojekt beschäftigt, das 2014 endet – egal, wie lange ich Elternzeit nehme. Trotzdem hoffe ich, mich zu habilitieren und später als Professorin zu arbeiten.*

### Welche Angebote und Maßnahmen Ihrer Hochschule haben Ihnen geholfen? Wo sehen Sie noch Bedarf?

#### Rachel Grange:

*Als Hilfe empfinde ich das Programm „Pro Chance“ der Universität Jena, das die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Wissenschaft fördern will. Von dort habe ich Forschungsgeld sowie Geld für eine halbe Doktorandenstelle für zwei Jahre bekommen. Ein wissenschaftsspezifisches Problem ist die Altersgrenze von 35 Jahren. Einerseits muss man genügend Erfahrungen sammeln, um sich auf bestimmte Positionen bewerben zu können, andererseits gilt man mit 35 bereits als zu alt für einige Jobs. Gerade Frauen mit Kinderwunsch engt diese Altersgrenze in der Familienplanung sehr ein. Es gibt Flexibilisierungstendenzen, aber hier kann man sicher noch viel verbessern.*



# Familienfreundlichkeit Schritt für Schritt: Wo stehen wir im Jahr 2013 und wie sollte es weitergehen?



**Jutta Dalhoff,**  
**CEWS/GESIS,**

ist Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, einem Arbeitsbereich von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften in Köln. Das CEWS ist der nationale Knotenpunkt zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung in Deutschland.

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen EIGE hebt Ende 2012 in seiner Publikation „Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben als Voraussetzung für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt“ folgende Feststellungen besonders hervor:

- Nach wie vor nutzen hauptsächlich Frauen den Anspruch auf Elternurlaub.
- Das festgelegte EU-Ziel von Barcelona eines mindestens 33-prozentigen Anteils von Kindern unter drei Jahren, die sich in formeller Betreuung befinden, wird von der Mehrzahl der Mitgliedstaaten immer noch verfehlt.
- Die Prozentsätze einer formellen Betreuung von pflegebedürftigen älteren Personen – stationär, semistationär oder zu Hause – sind niedrig.

Alle drei Schlussfolgerungen aus europaweiten Untersuchungen gehen auch in Deutschland vor allen Dingen zu Lasten der Chancengerechtigkeit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, weil Elternschaft und Betreuungstätigkeiten mehrheitlich als deren traditionelle und rollenkonforme Aufgaben wahrgenommen werden. Die bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen würden in Deutschland eine zwischen Männern und Frauen gleichmäßigere Aufteilung von Betreuungsaufgaben und der Teilnahme am Arbeitsmarkt

ermöglichen. Diese Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft werden aber auch in Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus unterschiedlichen Gründen noch nicht in zufriedenstellendem Umfang genutzt. Es gilt deshalb, die organisatorischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen Schritt für Schritt zu erweitern und verbindlicher zu gestalten.

## Allgemein gesellschaftspolitisch bedeutet dies aus meiner Sicht:

- Elternzeit sollte durch gesetzliche Anreize gesteuert in der Regel von Müttern und Vätern gleichermaßen in Anspruch genommen werden. Dies würde Männer für die Personalplanung genauso zu potentiellen Vätern machen wie Frauen zu potentiellen Müttern und damit würden beide Geschlechter nicht mehr als uneingeschränkt verfügbar für den Arbeitsmarkt eingeschätzt werden.
- Der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen – insbesondere für unter Dreijährige – sollte wie geplant weiter forciert und gefördert werden. In wissenschaftlichen Einrichtungen muss dabei den besonderen Belangen von wissenschaftlichen Beschäftigten und studierenden Eltern Rechnung getragen werden – unter Wahrung angemessener Qualitätsstandards.

- Das bereits in Kraft getretene Gesetz zur Familienpflegezeit sollte weiterentwickelt werden, um flexiblere Arbeitszeitregelungen mit einem Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit und Rückkehr in den Beruf zu gewährleisten. Zudem sollte die pflegebedingte Auszeit nicht allein von den Arbeitnehmer(inne)n finanziert werden müssen, wie es bisher der Fall ist.

#### **Wissenschaftsspezifisch besteht vor allem folgender Novellierungsbedarf:**

- Die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (§2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG) wird in der Praxis nach wie vor zu selten genutzt, die bisher optionale Regelung sollte in einen Rechtsanspruch der beschäftigten Wissenschaftler/-innen auf Vertragsverlängerung umgewandelt werden, um ihnen und den wissenschaftlichen Einrichtungen eine sichere Rechtsgrundlage zu bieten.
- Der Ausfall oder die Teilzeittätigkeit von Mitarbeiter(inne)n eines befristeten Drittmittelprojektes aus familiären Gründen wie Mutterschutz, Elternzeit und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sollte durch eine einheitliche Regelung für alle Zuwendungsgeber entsprechend den Standards der bestehenden DFG-Regelungen gesetzlich vorgegeben werden.

Grundlegend müssen sich vereinbarkeitsrelevante Einstellungen von Vorgesetzten, Mitarbeiter(inne)n und Studierenden hin zu größerer Geschlechtergerechtigkeit verändern und in der Folge müssen diesbezügliche Verhaltensmodifikationen im Arbeitsalltag verfestigt werden. Die wissenschaftliche Arbeitspraxis sollte ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs-, Familien- und individuellem Privatleben im Interesse aller Beteiligten ermöglichen.







## Impressum

### Herausgeber

Bundesministerium  
für Bildung und Forschung (BMBF)  
Referat 124 Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung  
53170 Bonn

### Bestellungen

Schriftlich an  
Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
oder per  
Tel.: 01805 – 77 80 90  
Fax: 01805 – 77 80 94  
(14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,  
Mobilfunk max. 42 Cent/Min.)

### Stand

März 2013

### Druck

trigger.medien.gmbh

### Gestaltung

familie redlich  
Agentur für Marken und Kommunikation GmbH

### Bildnachweis

Bundesregierung/Steffen Kugler: Seite 1  
FSU/Archiv: Seite 22  
HAWK: Seite 23  
Peter Winandy: Seite 20  
Universität Heidelberg – Kommunikation und Marketing: Seite 21  
[www.plainpicture.com/Maskot](http://www.plainpicture.com/Maskot): Titel  
[www.shutterstock.com/Dainis](http://www.shutterstock.com/Dainis): Seite 18 (rechts oben)  
[www.shutterstock.com/Lyudmyla Solovyova](http://www.shutterstock.com/LyudmylaSolovyova): Seite 11  
[www.shutterstock.com/photobank.kiev.ua](http://www.shutterstock.com/photobank.kiev.ua): Seite 18 (links oben)  
[www.shutterstock.com/Poznyakov](http://www.shutterstock.com/Poznyakov): Seite 27  
[www.shutterstock.com/Tyler Olson](http://www.shutterstock.com/TylerOlson): Seite 14  
[www.shutterstock.com/Varijanta](http://www.shutterstock.com/Varijanta): Seite 18 (links unten)  
Alle weiteren Fotos: © Bundesministerium für Bildung und Forschung

### Konzeption und Text

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften  
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und  
Forschung CEWS  
Dr. Susann Kunadt  
Anna Schelling  
Kathrin Samjeske  
David Brodesser

### Literaturnachweis

Seite 9:

Heublein/Hutzsch/Schreiber/Sommer/Besuch: Ursachen des Studienabbruchs in Bachelor- und in herkömmlichen Studiengängen, Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Exmatrikulierten des Studienjahres 2007/2008, HIS: Forum Hochschule 2/2010

Isserstedt/Middendorff/Kandulla/Borchert/Leszczensky: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009 (19. Sozialerhebung), hg. vom BMBF 2010

Middendorff: Studieren mit Kind, Ergebnisse der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem, hg. vom BMBF, Berlin/Bonn 2008

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

