



für die praxis

Standortvorteil: familiengerechte Hochschule

2

Spezifische Lösungen für die familiengerechte
Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen
an deutschen Hochschulen

Herausgeber:

berufundfamilie gGmbH
– Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Geschäftsführung:
Stefan Becker, Dr. Anja Weigt

Feldbergstraße 21
60323 Frankfurt a.M.

Telefon: 069 . 300 388-0
Telefax: 069 . 300 388-77
E-Mail: info@beruf-und-familie.de
Internet: www.beruf-und-familie.de

Konzept, Endredaktion:

Stefan Becker
Angela Kienle
Silke Werner

Recherche, Text:

Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe
Universität Gießen, Institut für Wirtschaftslehre des Haushalts und Verbrauchsforschung

unter Mitarbeit von
Ines Müller, Mareike Bröcheler

Frankfurt am Main, März 2008

**Die Reihe „für die praxis“ der berufundfamilie gGmbH ist als pdf-Datei zu beziehen unter:
www.beruf-und-familie.de**

Vorwort	5
1. Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Karriere und Familie – ein Thema für Hochschulen	6
2. Familienbewusste Arbeits- und Studienbedingungen an der Hochschule	9
2.1 Arbeitszeit	10
2.1.1 Jobsharing bei Professuren und Qualifikationsstellen	10
2.1.2 Gleitzeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit	11
2.1.3 Arbeitszeitkonten	12
2.1.4 Freistellungsregelung / Sonderurlaub	12
2.1.5 Flexibilisierung lebensphasenbezogener Arbeit und Sabbaticals	13
2.2 Arbeitsorganisation	14
2.2.1 Vertraglich gesicherte Freiräume für Qualifikationsarbeit	14
2.2.2 Teamarbeit	15
2.2.3 Familiengerechte Gremien- und Besprechungstermine	16
2.3 Arbeitsort	17
2.3.1 Arbeitsraum für promovierende Eltern ohne Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule	17
2.3.2 Alternierende Telearbeit	17
2.3.3 Förderung der Mobilität durch Jobtickets und Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr	18
2.4 Personalentwicklung	20
2.4.1 „Dual Career Couples“ fördern	20
2.4.2 Gleichstellung von Bewerberinnen / Bewerbern mit und ohne Familienaufgaben	21
2.4.3 Unterstützung aktiver Vaterschaft – Elternzeit für Väter fördern	22
2.4.4 Planung und Begleitung einer längeren Freistellung	23
2.4.5 Seminare zur persönlichen Weiterbildung	24
2.4.6 Familiengerechte Fortbildungen und Weiterbildungsmaßnahmen	24
2.5 Führungskompetenz	25
2.5.1 Sensibilisierung von Führungskräften für das Thema „Familiengerechte Hochschule“	25
2.5.2 Mentalitätswechsel anstoßen – Leitbild verändern	26
2.5.3 Fortbildungen zur Führungskompetenz	26
2.5.4 Berücksichtigung der Sozialkompetenz bei der Auswahl von Führungskräften	28
2.5.5 Regelmäßige Feedbackrunden und Gespräche mit den Beschäftigten	28
2.6 Informations- und Kommunikationspolitik	30
2.6.1 Bedarfserhebungen und Begleitforschung	30
2.6.2 Interessenvertretung	31
2.6.3 Internetportal	32
2.6.4 Öffentlichkeitsarbeit	33
2.6.5 Vernetzung mit anderen Hochschulen	33

2.7	Service für Familien	35
2.7.1	Zentrale Servicestelle für Familien	35
2.7.2	Bedarfsgerechter Ausbau und Flexibilisierung der Regelbetreuung	36
2.7.3	Flexible Ergänzungsangebote der Regelbetreuung	38
2.7.4	Vermittlung von Tagesmüttern.....	39
2.7.5	Nachmittags- und Ferienbetreuung für Schulkinder	40
2.7.6	Kinderbetreuung bei Tagungen und Kongressen	40
2.7.7	Angebote zum Thema „Pflege“	41
2.7.8	Familiengerechte Gestaltung des Campus	42
2.7.9	Optimierung der Verwaltungsabläufe für studierende Eltern	42
2.7.10	Wohnheime mit Familien-Appartements.....	43
2.7.11	Angebot von (Dienst-)Wohnungen	43
2.7.12	Kurse und Workshops zu Familien begleitenden Themen	44
2.7.13	Familienangebote des Hochschulsports	45
2.8	Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung	46
2.8.1	Kontakthaltemaßnahmen während Urlaubssemestern.....	46
2.8.2	Flexibilisierung von Prüfungsregelungen	46
2.8.3	Regelungen zur Kompensation von Leistungsausfällen	48
2.8.4	Teilzeitstudium oder „Individueller Stundenplan“	48
2.8.5	Familiengerechte Organisation von Pflichtveranstaltungen	49
2.8.6	Lehrangebote im Internet und E-Learning	49
2.8.7	Berücksichtigung von Elternschaft bei der Vergabe von Hiwi-Stellen.....	50
2.8.8	Finanzielle Nothilfe	50
2.8.9	Studiengebührenbefreiung für Eltern.....	50
2.8.10	Existenzsicherndes Elterngeld	51
2.8.11	Bewerbungstrainings für studierende Eltern	51
2.8.12	Teilzeitpraktika und Vermittlung an familienbewusste Unternehmen	52
2.8.13	Zeit für eigene wissenschaftliche Arbeit.....	52
2.8.14	Regelung der Elternzeit in Drittmittelprojekten	53
2.8.15	Netzwerkförderung und Mentoring-Programme	53
3.	Das „audit familiengerechte hochschule“	55
4.	Kooperationen mit der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“	57
5.	Glossar	58
6.	Checkliste der Maßnahmen	60
7.	Ansprechpersonen für die Praxisbeispiele	62
8.	Auditierte Hochschulen in Deutschland	65
9.	Studien und Literatur	67

In der deutschen Hochschullandschaft ist in den letzten Jahren eine neue Dynamik entstanden. Die von Bund und Ländern eingeleiteten Reformmaßnahmen fordern zunehmend unternehmerisches Handeln. Der auf nationaler und internationaler Ebene wirkende Wettbewerb um die besten Köpfe verlangt eine stärkere Profilierung der Hochschulen. Die Hochschulen müssen Studierende, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sowie Professorinnen und Professoren weltweit für das Studieren und Forschen an deutschen Hochschulen interessieren.

Neben der fachlichen Reputation der Hochschule zählen dabei – wie in der Privatwirtschaft – Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer stärker zu den wichtigsten Pull-Faktoren. Anders als in der Privatwirtschaft müssen die Hochschulen aber nicht nur familiengerechte Arbeitsbedingungen für die Angestellten schaffen, sondern auch darauf achten, dass familiengerechte Studienbedingungen für die Studierenden gewährleistet werden.

Nur wenn es der Hochschule gelingt, beide Aspekte zu berücksichtigen und für alle Gruppen ein stimmiges Gesamtkonzept anzubieten, kann Familiengerechtigkeit zu einem zentralen Element der Corporate Identity der Hochschulen werden.

Die berufundfamilie gGmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung – hat diese Notwendigkeit frühzeitig erkannt und mit dem „audit familiengerechte hochschule“ ein entsprechendes Managementinstrument entwickelt. Das „audit familiengerechte hochschule“ überprüft nicht nur vorhandene Angebote, sondern zeigt auch Wege für neue Strategien und Maßnahmen. Es macht die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie zur Chefsache in der Hochschule, bezieht aber gleichwohl alle relevanten Ebenen bei der Weiterentwicklung mit ein und bringt die erforderlichen Interessenvertreter an einen Tisch.

Der vorliegende Praxisleitfaden macht das Know-how, das sich aus der Auditierung von mehr als 60 Hochschulen angesammelt hat, erstmals in aufbereiteter Form zugänglich. Er zeigt Maßnahmen, die nachhaltig dazu beitragen, die Attraktivität einer Hochschule als familiengerechter Studien- und Arbeitsort zu steigern, und lädt zur Nachahmung ein.

Prof. Dr. Dr. Ann-Kristin Achleitner

Inhaberin des KfW-Stiftungslehrstuhls für Entrepreneurial Finance,
Technische Universität München
Vorsitzende des Kuratoriums der berufundfamilie gGmbH

1. Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Karriere und Familie – ein Thema für Hochschulen

Hochschulen sind Einrichtungen, an denen ganz überwiegend jüngere Erwachsene eine akademische Erstausbildung oder eine weiterführende wissenschaftliche Qualifikation erwerben, wo gleichzeitig aber auch viele gut ausgebildete Menschen ihren Beruf in Forschung und Lehre sowie im Verwaltungs- und Servicebereich ausüben.

Die Zahl der Beschäftigten und der Hochschulabsolventen ist in Deutschland seit den 1970er Jahren insgesamt deutlich gestiegen, vor allem aber hat sich die Bildungsbeteiligung der jungen Frauen um ein Vielfaches erhöht. Sie machten im WS 2006/07 mehr als die Hälfte, nämlich 52 Prozent aller Studierenden an Universitäten und 37 Prozent an Fachhochschulen aus. Im WS 1993/94 waren es dagegen nur 43 bzw. 29 Prozent. Diese hohe Beteiligung verringert sich allerdings im weiteren Verlauf der wissenschaftlichen Karriere. So beträgt der Frauenanteil bei den Promovierenden noch 40 Prozent, bei den Professuren allerdings nur noch 15 Prozent. Insgesamt sind jedoch heute die Hälfte aller Hochschulbeschäftigten Frauen. Ihr Anteil am nicht wissenschaftlichen Personal liegt bei 70 Prozent, im wissenschaftlich-künstlerischen Personal sind sie zu 32 Prozent vertreten.

Die durch das Studium bedingte längere Verweildauer im Bildungssystem hat dazu geführt, dass insbesondere Frauen mit Hochschulabschluss die Geburt ihres ersten Kindes biografisch verschieben. Diese Tendenz zeigt sich inzwischen auch bei Männern mit einer akademischen Ausbildung, die ihre Partnerin heute überwiegend in der gleichen Bildungsgruppe finden. In der Folge fallen berufliche Stabilisierung, Karriereaufbau und Familiengründung in dieselbe kurze Lebensspanne von ca. fünf bis sieben Jahren, der sogenannten „Rush-Hour of Life“. Dadurch wird aus einer temporär gewollten Kinderlosigkeit (vorübergehender Aufschub der Geburt) immer häufiger eine endgültige, ungewollte Kinderlosigkeit. Im Vergleich zu Personen mit einfachen und mittleren Bildungsabschlüssen bleiben Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland deutlich häufiger zeitlebens ohne Kinder, obwohl nach Angaben des Deutschen Studentenwerks studierende Frauen und Männer am Beginn ihres Studiums zu ca. 80 Prozent angeben, in ihrem Lebensentwurf eine qualifizierte Berufstätigkeit und die Gründung einer Familie gleichermaßen vorzusehen. Zu Studienbeginn sind die meisten Studierenden der Auffassung, zwei oder mehr Kinder seien Teil der eigenen Lebensplanung, am Ende des Studiums ist dies abhängig vom gewählten Studienfach. Bis zu 40 Prozent vertreten diese Meinung dann nicht mehr.

Auch während des Studiums ist es eher selten, sich für ein Kind zu entscheiden. Lediglich 5 Prozent der Studierenden im Erststudium haben ein oder mehrere Kinder. Bei denjenigen in postgradualen Studiengängen, einschließlich der Promotion, sind es allerdings bereits 20 Prozent.

Diejenigen, die sich während ihres Studiums oder in der Promotionsphase für eine Familiengründung entscheiden oder aber bereits Eltern sind, wenn sie ihr Studium aufnehmen, fühlen sich von ihrer Hochschule jedoch in hohem Maße allein gelassen. Da dies auch auf alle anderen, die ihren Kinderwunsch noch nicht realisiert haben, negativ wirkt, gibt es an Hochschulen einen erheblichen Handlungsbedarf, um die Kompatibilität von Studium, Lehre, Forschung und den Anforderungen, die sich aus der Gründung einer Familie ergeben, herzustellen. Soll „Familie“ positiv besetzt sein, darf es zukünftig weder Ausbildungs- und Arbeitsorte noch Lebensabschnitte geben, die angeblich nicht mit einer Familiengründung vereinbar sind.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des internationalen Wettbewerbs um qualifizierte Fach- und Führungskräfte machen es sich nicht nur Unternehmen, sondern in zunehmendem Maße auch Hochschulen zu ihrer Aufgabe, Bedingungen zu schaffen, die es ihren Studierenden, Promovierenden und dem Lehrpersonal, aber auch den Beschäftigten in Verwaltung und Service erleichtern, familiäre Erfordernisse mit ihren Tätigkeiten im Beruf oder in der Qualifikationsphase in Einklang zu bringen.

Hochschulen sind Orte der Ausbildung und des Erkenntnisgewinns sowie darüber hinaus regional wichtige Arbeitgeber für eine große Zahl von Menschen. Ein neuer Blick auf die Alltagsorganisation und die Lebenspläne ihrer Beschäftigten und Studierenden ermöglicht es den Hochschulen, sich stärker als bisher in ihrem Umfeld einzubringen und so nachhaltig zur lokalen und regionalen Strukturentwicklung beizutragen. Darüber hinaus erhöht eine zufriedenstellende Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf die Motivation und die Leistungsbereitschaft der Hochschulangehörigen, die Corporate Identity, das Hochschulimage und damit letztlich den Gesamterfolg der Hochschule.

Das deutsche Hochschulsystem befindet sich derzeit in einem umfassenden strukturellen Wandlungsprozess. Der einzelnen Hochschule wird mehr Autonomie zugestanden, gleichzeitig gewinnen Modelle der leistungsorientierten Mittelverteilung an Bedeutung. Dadurch wird in höherem Maße als bisher eine Wettbewerbssituation geschaffen, in der durch eine entsprechende Profilbildung der Hochschulen Standortvorteile nicht zuletzt dadurch erzielt werden können, dass sie familiengerechte Rahmenbedingungen für ihr hoch qualifiziertes wissenschaftliches Personal und für Studierende bereitstellen und diese Strukturmaßnahmen als unverzichtbaren Teil ihres Hochschulmarketings betrachten.

Auch das Studiensystem unterliegt momentan einer grundlegenden Veränderung. Im Rahmen des Bologna-Prozesses werden allerorts modularisierte Studiengänge eingeführt, die mit den konsekutiven Abschlüssen Bachelor und Master beendet werden. Darüber hinaus erheben bereits mehrere Bundesländer Studiengebühren. Die Zahl der absolvierten Semester wird auf Studienkonten erfasst, deren Überziehung weitere Gebühren nach sich zieht. Für die Studierenden bedeutet diese Entwicklung eine stärkere Formalisierung ihrer Studienverläufe, eine Erhöhung der durch das Studium gebundenen Zeit und eine höhere Prüfungsbelastung bei gewachsenem finanziellem Druck. Im Übergang zu neuen Studienbedingungen kommt es zudem – durch die mangelnde praktische Erfahrung bei allen Beteiligten – zu großen Verunsicherungen. Auch für die Arbeit der Lehrenden mit verschiedenem Status ergeben sich Veränderungen durch häufigere Prüfungen und die notwendige Anpassung der Veranstaltungen und Inhalte an neue Vorgaben. Diejenigen mit Fürsorgeaufgaben für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige bedürfen in diesem Prozess der besonderen Aufmerksamkeit, damit eine Vereinbarkeit von Studium, Forschen, Lehren mit Familie gelingen kann.

Der vorliegende Praxisleitfaden soll Akteuren und Entscheidungsträgern an Hochschulen und in ihrem Umfeld gangbare Wege und Möglichkeiten aufzeigen, an diese Aufgabe heranzugehen. An den Hochschulen sind Personen unterschiedlicher sozialer Gruppen zu finden, die studieren, forschen, lehren oder sonstige Aufgaben haben. Neben der zahlenmäßig größten Gruppe der Studierenden gibt es die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Professorinnen und Professoren sowie das administrativ-technisch tätige Personal. Der Erfolg einer Hochschule im nationalen und internationalen Wettbewerb entscheidet sich nicht zuletzt auch durch die Qualität des Zusammenwirkens dieser verschiedenen Beschäftigtengruppen.

2. Familienbewusste Arbeits- und Studienbedingungen an der Hochschule

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des internationalen Drucks wird an Hochschulen verstärkt nach tragfähigen Modellen für familienbewusste Arbeits- und Lernbedingungen gesucht, die den hochschulspezifischen Arbeitsstrukturen und -prozessen (Organisation der Lehre, akademische Selbstverwaltung, Prüfungen, Berufungsverfahren) entsprechen.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Interessen der Hochschule und den familiären Interessen der Beschäftigten und der Studierenden, die in diesem Leitfaden vorgestellt werden, sind den acht Handlungsfeldern des „audit familiengerechte hochschule“ entsprechend gegliedert: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Personalentwicklung, Führungskompetenz, Informations- und Kommunikationspolitik, Service für Familien sowie Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung.

Die Auswahl der Maßnahmen erfolgte auf Grundlage von einschlägigen Erfahrungen, die von Hochschulen zumeist im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ gemacht wurden, sowie durch die Einschätzung von Expertinnen und Experten, denen das Problem der Vereinbarkeit von familienbewussten Arbeits- und Studienbedingungen an der Hochschule vertraut ist.

Wie bereits erwähnt sind an den Hochschulen unterschiedliche Gruppen zu finden. Für jede Gruppe lassen sich spezifische, aber auch gemeinsame Arbeitsbedingungen ausmachen, auf die in den vorgestellten Maßnahmen exemplarisch eingegangen wird. Wenn nicht explizit erwähnt, richtet sich die jeweilige Maßnahme in gleichem Maße an alle Gruppen.

Welche Maßnahmen geeignet und sinnvoll sind, ist von den Möglichkeiten der Hochschule und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten und Studierenden abhängig. Um dies beispielhaft zu verdeutlichen, wird jeder Maßnahmindarstellung eine praxisnahe Situations- bzw. Problemschilderung vorangestellt, die den jeweiligen Handlungsbedarf illustrieren soll. Mit den Paragraphensymbolen (§§) wird bei einigen Maßnahmen auf rechtliche Aspekte hingewiesen. Als Tipps sind ergänzende Hinweise für die erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen aufgeführt. Praxisbeispiele verdeutlichen, wie die vorgestellten Maßnahmen in der Praxis ausgestaltet werden können.

2.1 Arbeitszeit

Es ist eine große Herausforderung für Familien, ihre Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuung, der Schulen, der Pflegedienste usw. abzustimmen und darüber hinaus Zeiträume zu schaffen, in denen die vielfältigen, alltäglichen Familienaufgaben im Mittelpunkt stehen können. Zu einer gelungenen Vereinbarkeit tragen gesetzliche Angebote wie die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Elternzeit und Teilzeitarbeit genauso bei wie spezifische Angebote der Hochschule zur Flexibilisierung der Arbeitszeit.

In Hochschulen jedoch sind Dienstvereinbarungen, in denen beispielsweise Regelungen zur Arbeitszeit, Teilzeit sowie zum Vorruhestand festgelegt werden, noch wenig vorhanden und die Bandbreite der Möglichkeiten einer familiengerechten Arbeitszeitgestaltung wird selten ausgeschöpft.

Dabei gibt es viele erfolgreiche Lösungen aus der Privatwirtschaft, die an die Situation in der Hochschule angepasst werden können. Es kann für jeden das passende Modell der Zeitorganisation gefunden werden, um die Anforderungen der Arbeit und die Familienaufgaben in Einklang zu bringen.

2.1.1 Jobsharing bei Professuren und Qualifikationsstellen

(Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter und Professorinnen / Professoren)

Situation

Die Aufgaben von Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten sind vielfältig: Dazu gehören unter anderem die Lehre, eigene Forschung, die Leitung von Forschungsprojekten und die Mitarbeit in den Gremien der Hochschulsebstverwaltung. Einige berufliche Aufgaben können vielleicht delegiert werden, dieses erhöht jedoch wiederum die Arbeitsbelastung der anderen Mitglieder der Arbeitsgruppe. Insgesamt besteht die Gefahr, dass einzelne Arbeitsbereiche nicht zufriedenstellend abgedeckt werden können.

Maßnahme

Jobsharing kann auf unterschiedliche Weise umgesetzt werden. So ist es denkbar, dass der Umfang einer Professur reduziert wird, um eine zusätzliche halbe Stelle für eine wissenschaftliche Assistenz zu schaffen. Zwei volle Stellen können mit drei Personen zu je $2/3$ besetzt werden oder eine Professur wird von zwei Personen in Teilzeit besetzt.

Damit wird erreicht, dass ein gleichbleibender Arbeitsumfang auf mehrere Personen verteilt wird und die Einzelnen entlastet werden.

Bei einer solchen Maßnahme ist auf die Umstellung der Arbeitsorganisation zu achten. Es ist sinnvoll, Zeiten zu verabreden, zu denen alle Mitglieder der Arbeitsgruppe anwesend sind, und zudem Zeitfenster der Erreichbarkeit über die Anwesenheitszeit hinaus zu vereinbaren, um Absprachen zu erleichtern.

Es ist unbedingt darauf zu achten, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit auch mit einer Verringerung der Arbeitsaufgaben einhergeht. Insbesondere bei Qualifikationsstellen besteht ansonsten die Gefahr, dass die eigene Forschung in die unbezahlte Freizeit ausgelagert wird oder dass sich Promotionsvorhaben verzögern bzw. nicht zu Ende gebracht werden können.

Tipp

Jobsharing kann für Professorinnen und Professoren auch im Sinne einer Altersteilzeit eine interessante Option darstellen.

2.1.2 Gleitzeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit (Für Beschäftigte aus Verwaltungs- und Servicebereichen)

Situation	<p>Während im wissenschaftlichen Bereich die Arbeitszeiten in der Regel in den einzelnen Arbeitsgruppen ausgehandelt und bei Bedarf auch flexibel gehandhabt werden, gelten für das nicht wissenschaftliche Personal häufig feste Anwesenheitszeiten.</p> <p>Diese können unter zwei Aspekten zu organisatorischen Schwierigkeiten führen: Einerseits erhöhen sie zu Arbeitsbeginn bzw. -ende den Zeitdruck, wenn sie zum Beispiel mit Betreuungszeiten und den dazugehörigen Wegezeiten in Einklang gebracht werden müssen. Andererseits ist bei kurzfristig auftretenden Änderungen die Erlaubnis des Vorgesetzten erforderlich, um später kommen oder früher gehen zu können.</p>
Maßnahme	<p>Um auch den nicht wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine flexiblere und vor allem familiengerechtere Handhabung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen, bieten sich Gleitzeitmodelle an. Diese schaffen Gestaltungsspielräume, die den Anforderungen und Gegebenheiten des jeweiligen Arbeitsbereichs angepasst werden können. So können zum Beispiel Kernarbeitszeiten mit flexiblen Anfangs- und Endzeiten vereinbart werden.</p> <p>Eine Lösung stellt auch die Variation der 5-Tage-Woche dar: Hierbei können feste oder flexible Tage in der Woche festgelegt werden; der Rest der Arbeitszeit wird von den Teammitgliedern selbstständig gestaltet und ausgeglichen, sodass sich zum Beispiel der berufstätige Vater auch einen Nachmittag in der Woche für sein Kind freihalten kann.</p> <p>Eine Alternative wäre die Einführung einer Vertrauensarbeitszeit, bei der die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Arbeitszeit selbstständig und flexibel an die aktuellen Anforderungen der Arbeitsprozesse anpassen kann.</p>
Tipp	<p>Das Angebot mehrerer Arbeitszeit- und Gleitzeitmodelle hilft, um eine geeignete Auswahl in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen von Verwaltung und Service der Hochschule vornehmen zu können; des Weiteren ermöglichen sie innerhalb der Arbeitsbereiche auch den einzelnen Beschäftigten individuelle Wahlmöglichkeiten.</p>

Praxisbeispiel

Fachhochschule Gießen-Friedberg: Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit

Im Sinne einer Verwirklichung des Leitbildes der Hochschule soll die Gleitzeit das Interesse der Studierenden an erreichbaren und verlässlichen Serviceleistungen mit den Interessen der Lehrenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich der Gestaltung von Arbeits- und Dienstleistungszeiten vereinen. Darüber hinaus werden Wirtschaftlichkeit und Personalentwicklung beachtet. Durch flexiblere Arbeitszeiten werden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Möglichkeiten zur Mitgestaltung der eigenen Arbeitszeit und damit der besseren Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit sowie von Familie und Beruf eröffnet. Gleitzeit gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralverwaltung und der Bibliotheken. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fachbereichen können ihre Teilnahme an der Gleitzeit dauerhaft erklären. Innerhalb der Sachgebiete und Abteilungen wird eigenverantwortlich festgelegt, zu welchen Zeiten und in welchem Umfang Personal anwesend sein muss; dabei gelten hochschuleigene Servicezeiten. Es gilt eine Rahmenarbeitszeit von 6.30 – 19.00 Uhr. 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 dar-

über hinausgehen, werden automatisch auf ein Ansparkonto gebucht. Hierauf können Guthaben von bis zu zehn Arbeitstagen angespart und in Form von Freizeit wieder ausgeglichen werden. Die Einführung des Ansparkontos trägt der gewünschten Bewältigung und dem anschließenden Ausgleich der an der Hochschule periodisch auftretenden Arbeitsspitzen Rechnung.

2.1.3 Arbeitszeitkonten

(Für Beschäftigte aus Verwaltungs- und Servicebereichen)

Situation	<p>Das akademische Jahr besteht aus zyklisch wiederkehrenden Phasen mit hoher und geringer Arbeitsauslastung. Als Beispiel seien hier die Studierendensekretariate angeführt, in denen insbesondere während der Immatrikulations- und Rückmeldephasen die Arbeitsbelastung sprunghaft ansteigt, während der Vorlesungszeiten aber zurückgeht.</p> <p>Diese Zyklen können dazu führen, dass in Phasen hoher Arbeitsbelastung viele Überstunden anfallen, während die Beschäftigten in Phasen mit geringem Arbeitsanfall nicht ausgelastet sind.</p>
Maßnahme	<p>Mithilfe von Arbeitszeitkonten kann die individuelle Arbeitszeit abhängig vom jeweiligen Arbeitsbereich an den Verlauf des akademischen Jahres angepasst werden. In Phasen hoher Arbeitsauslastung wird ein Zeitguthaben angespart, das in weniger belastenden Phasen durch Freizeit oder Teilzeitarbeit wieder ausgeglichen werden kann.</p> <p>Dadurch lassen sich die Arbeitseffizienz sowie die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen, da ihre Einsatzbereitschaft durch einen späteren Gewinn an Familienzeit belohnt wird.</p>
§§	<p>In manchen Bundesländern ist die Gestaltungsmöglichkeit der Arbeitszeit bereits gesetzlich gegeben – sie muss von den Hochschulen allerdings konsequent genutzt werden.</p>
Tipp	<p>Diese Möglichkeiten sind vor allem für Eltern mit Schulkindern attraktiv, da die Semesterferien oft mit den Schulferien zusammenfallen. Auch Tage, an denen Eltern ihre kranken Kinder pflegen müssen, können über Arbeitszeitkonten einfacher ausgeglichen werden.</p>

2.1.4 Freistellungsregelung / Sonderurlaub

(Für alle Beschäftigtengruppen¹)

Situation	<p>Immer wieder kann es zu Situationen kommen, die für ein paar Tage oder auch einen längeren Zeitraum die Erwerbstätigkeit unmöglich machen. Dazu gehören die Krankheit eines Kindes und auch der Fall, dass ein Angehöriger pflegebedürftig wird. In beiden Situationen müssen die Betroffenen kurzfristig handeln und sich auf die Umstände einstellen können.</p>
Maßnahme	<p>Für kurzzeitige Freistellungen können mündliche Absprachen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden. Größere Rechtssicherheit geben aber Regelungen in den Arbeitsverträgen oder Dienstvereinbarungen, die Beschäftigten mit Familienaufgaben Sonderurlaub oder eine kurzfristige Freistellung bei fortlaufender Bezahlung ermöglichen.</p>

¹ Hiermit sind sowohl die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch die Beschäftigten aus Verwaltung und Service gemeint.

§§ Nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) können sich Arbeitnehmer auch über die Elternzeit hinaus ohne Bezüge freistellen lassen, wenn sie ein Kind unter 18 Jahren betreuen oder einen Angehörigen pflegen. Das Beschäftigungsverhältnis bleibt bestehen (§ 28 TVöD: Sonderurlaube ohne Fortzahlung der Bezüge).

2.1.5 Flexibilisierung lebensphasenbezogener Arbeit und Sabbaticals

(Für alle Beschäftigtengruppen)

Situation	Entlang moderner Lebens- und Erwerbsverläufe entstehen, je nach Lebensphase, immer wieder Zeiten hoher (Mehrfach-)Belastung. So kann bei Arbeitnehmern der Wunsch entstehen, nach einer stark belastenden Phase eine begrenzte Auszeit von der Erwerbsarbeit zu nehmen, um die Auszeit als Phase der Regeneration zu nutzen, Zeit mit der Familie zu verbringen oder sich weiterzubilden. Auch wenn Familienverantwortung nicht in erster Linie als Belastung wahrgenommen wird, kann ihre Vereinbarkeit, insbesondere mit einer Vollzeiterwerbstätigkeit, durch eine geplante und zeitlich begrenzte Auszeit oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit verbessert werden.
Maßnahme	Für solche Situationen eignen sich sogenannte Sabbaticals (auch: Sabbatjahr). Für die Inanspruchnahme einer solchen Auszeit sollten klare Regelungen festgelegt werden. Es ist möglich, ein „bezahltes“ oder ein „unbezahltes“ Sabbatical zu nehmen: „Bezahlt“ meint hier, dass man beispielsweise 100 Prozent seiner vereinbarten Arbeitszeit arbeitet, sich aber nur 75 Prozent des Gehaltes auszahlen lässt. Während der Auszeit erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dann die Auszahlung des Gehaltsguthabens. „Unbezahlt“ hingegen meint, das Sabbatical in Form unbezahlten Urlaubs zu nehmen.
§§	In Rheinland-Pfalz zum Beispiel haben Beamte nach dem Landesbeamtengesetz schon zahlreiche Möglichkeiten, Berufs- und Familienzeit zu vereinbaren: Teilzeitmodelle, Anspruch auf Elternzeit und Beurlaubung aus anderen familiären Gründen ohne Dienstbezüge bis zu zwölf Jahren.
Tipp	Abzuklären ist, wie während der Auszeit die Sozialversicherungen geregelt werden.

2.2 Arbeitsorganisation

Die Organisation der zu verrichtenden Arbeit ist zunächst von bestimmten äußeren Bedingungen wie Servicezeiten oder der Terminierung von Lehrveranstaltungen abhängig. Darüber hinaus ist sie aber auch das Ergebnis von Einstellungen und Gewohnheiten bzw. ein arbeitskulturell bedingtes Phänomen. Mit wachsender Beachtung der Situation von Hochschulbeschäftigten mit Familienaufgaben wird es zunehmend wichtiger, die Notwendigkeit solcher tradierter Muster zu hinterfragen. Die Maßnahmen in diesem Handlungsfeld zielen darauf ab, die Arbeitsbelastung zu verringern und gleichermaßen die Arbeitsproduktivität zu erhöhen. Die spezifische Situation an einer Hochschule mit dezentralen Strukturen und einer Kultur (Philosophie) von Zeitverträgen erfordert klare Arbeitsabläufe und Zielvereinbarungen. Haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, im Prozess der Arbeitsorganisation aktiv mitzuwirken, sind die entwickelten Maßnahmen besser auf ihre spezifische Situation abgestimmt. Die Herausstellung der Vorteile für alle Beschäftigten – mit oder ohne Familienaufgaben – steigert somit die gesamte Motivation und den Erfolg eines Teams.

Viel wesentlicher jedoch sind die Führungskräfte, deren Aufgabe es ist, den Gesamtprozess zu strukturieren, die Abläufe auf Vereinbarkeit zu prüfen und die verschiedenen Interessen gegeneinander abzuwägen (siehe Kapitel 2.5).

2.2.1 Vertraglich gesicherte Freiräume für Qualifikationsarbeit (Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter)

Situation

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Beschäftigte auf befristeten Qualifikationsstellen steht in der Regel ein Drittel ihrer vertraglichen Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit zu. Zudem existieren gesetzliche Fristen, die den Beschäftigungszeitraum zwischen zwei Qualifikationen begrenzen.

Es ist jedoch weitverbreitete Praxis, dass den Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau umfangreiche Aufgaben übertragen werden, die innerhalb der vorgesehenen und vergüteten Arbeitszeit nicht zu erfüllen sind. Häufig wird von Beschäftigten mit einer halben Stelle – implizit oder explizit – eine tatsächliche Arbeitszeit im Umfang einer vollen Stelle erwartet.

Insbesondere für diejenigen mit Familienaufgaben führt diese Praxis dazu, dass ihre wissenschaftliche Arbeit hintangestellt werden muss. Nicht selten bleiben nur wenige, kurze Zeitfenster für diese Arbeit. Es besteht die Gefahr, dass die Qualifikationsarbeit nicht in der vorgesehenen Zeit abgeschlossen werden kann.

Maßnahme

Maßnahmen, die die anfallende Arbeit in den einzelnen Arbeitsbereichen besser strukturieren und organisieren, können zu einem gewissen Teil zu einer Entlastung beitragen. Hierzu gehört eine strukturierte Zeitplanung, die Phasen mit hoher und geringer Arbeitsbelastung erkennt und frühzeitig organisiert. So können beispielsweise Zeiträume geschaffen werden, in denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschließlich mit ihrer Qualifikationsarbeit befassen und ungestörtes Arbeiten möglich wird, während sie andere Zeiten den Tätigkeiten in Lehre und Organisation widmen können.

Letztlich bedarf es einer klaren Vorgabe der Hochschulleitung, dass auch dem wissenschaftlichen Nachwuchs verbindlich feste Zeiten für seine wissenschaftliche Forschungsarbeit zur Verfügung stehen. Auch in der Stellenplanung der jeweiligen Institute und Fakultäten sollte diese stärker als bisher berücksichtigt werden.

Praxisbeispiel

Fachhochschule Ludwigshafen am Rhein: Familiengerechte Gestaltung von Arbeitsinhalten und -abläufen

Die Gestaltung der Arbeitsinhalte und -abläufe wird an der Hochschule als zentrales Element angesehen, um Freiräume für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen. Ausgehend vom Präsidium wurde in der Hochschule gezielt eine entsprechende Kultur implementiert und ihre Umsetzung gefördert. Da der Vorgesetzte bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation eine zentrale Rolle spielt, wird die Gestaltung der Arbeitsinhalte und -abläufe nicht unabhängig vom Handlungsfeld Führungskompetenz gesehen. Im Einzelnen werden folgende Maßnahmen ergriffen: Die Arbeitsinhalte werden unter Berücksichtigung der zeitlichen Verfügbarkeit der Beschäftigten organisiert und bei der Planung wird auf ihre außerberuflichen, insbesondere die familiären Verpflichtungen Rücksicht genommen. Bei Umstrukturierungen werden Arbeitsinhalte und -abläufe unter Beteiligung der Betroffenen neu gruppiert. Kommunikationsinseln, zum Beispiel in Form von ansprechend gestalteten Teeküchen, bieten Raum für vereinfachte Absprachen. Darüber hinaus werden bei Bedarf Räume für ungestörtes Arbeiten zur Verfügung gestellt. Dabei handelt es sich nicht um extra eingerichtete Räume, sondern es können leer stehende Büros abwesender Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter genutzt werden – auch das des Präsidenten.

2.2.2 Teamarbeit

(Für Beschäftigte aus Verwaltungs- und Servicebereichen)

Situation	Eine erhöhte Arbeitszeitsouveränität, wie in Kapitel 2.1 beschrieben, lässt sich nur dann erfolgreich umsetzen, wenn die Arbeitsziele weiterhin erreicht werden. Daher ist es erforderlich, die Arbeitsorganisation so anzupassen, dass unerlässliche Arbeitsabläufe und Serviceleistungen nicht beeinträchtigt werden.
Maßnahme	<p>Es werden Teams gebildet, in denen vorab vereinbarte Arbeitsziele und Aufgaben in gegenseitiger Absprache arbeitsteilig erbracht werden. Die Arbeitsziele werden in regelmäßigen Abständen überprüft, die Vorgaben, Ziele und / oder Teamstrukturen gegebenenfalls angepasst.</p> <p>Dadurch wird erreicht, dass die Teammitglieder ihre Arbeitszeiten und die Erledigung anfallender Aufgaben selbstständig untereinander absprechen, aufteilen und sich gegenseitig vertreten können. Hierzu ist es ratsam, klare und verbindliche Kommunikationsregeln innerhalb des Teams zu erarbeiten. Die Gesamtleistung wird nicht beeinträchtigt, gleichzeitig wird individuellen Wünschen und Erfordernissen der Arbeits(zeit)organisation entsprochen und damit die Motivation der Beschäftigten erhöht.</p>
Tipp	Um die Bereitschaft zur Zusammenarbeit im Team nicht zu gefährden, ist darauf zu achten, dass alle Teammitglieder die Vorteile der flexibleren Arbeitsgestaltung nutzen können und die Arbeit gerecht verteilt wird.

2.2.3 Familiengerechte Gremien- und Besprechungstermine

(Für alle Beschäftigtengruppen)

Situation	Um Beruf und Familie vereinbaren zu können, sind Eltern auf Betreuungsangebote für ihre Kinder angewiesen und in ihrer Alltagsorganisation von deren Service- bzw. Öffnungszeiten abhängig. Berufliche Termine außerhalb der regulären Arbeitszeit, zum Beispiel Gremiensitzungen am Abend, sind daher für Eltern oft problematisch und nicht mit ihrer Familienarbeit vereinbar.
Maßnahme	Bei der Organisation von Besprechungsterminen oder Sitzungen wird die eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienpflichten bedacht. Bei den Beschäftigten ohne familiäre Aufgaben wird Verständnis für die Situation der Eltern geweckt und für Kooperation und Kompromissbereitschaft bei der Terminplanung geworben (siehe auch 2.5.2: Mentalitätswechsel anstoßen – Leitbild verändern). Auch sie profitieren von verbindlichen Terminen, da dies auch ihnen mehr Planbarkeit ermöglicht und damit mehr freie Zeit schaffen kann. Es ist hilfreich, im Vorfeld Sitzungszeiten gut und angemessen zu planen. Dies beinhaltet, dass sowohl Anfangs- als auch Endzeit festgelegt werden. So ist es Beschäftigten mit Familienaufgaben möglich, außerhalb ihrer regulären Arbeitszeiten – aus Anlass einer Sitzung – rechtzeitig und unproblematischer eine flexible Kurzzeitbetreuung zu organisieren.
Tipp	Damit der Zeitplan einer Sitzung eingehalten werden kann, sollte es die Moderatorin bzw. der Moderator der Veranstaltung übernehmen, die Uhr im Blick zu behalten und gegebenenfalls die Teilnehmenden an die Einhaltung des Zeitplans zu erinnern.

2.3 Arbeitsort

Wie im Wirtschaftsunternehmen geht es zuerst darum zu klären, ob eine flexible Gestaltung des Arbeitsortes überhaupt möglich ist. Angebote im Handlungsfeld Arbeitsort können zu einer zeitlichen Entlastung und flexibleren Zeitgestaltung für Familien beitragen. Insbesondere Eltern sehr kleiner Kinder, aber auch Beschäftigte, die Angehörige pflegen, haben oftmals den Wunsch, einen Teil ihrer Arbeit zu Hause erledigen zu können.

Für Beschäftigte mit Familienaufgaben ist es wichtig zu wissen, ob Möglichkeiten zur Telearbeit überhaupt existieren, wie die rechtlichen sowie finanziellen Rahmenbedingungen aussehen und ob sie bei der Vergabe von Heimarbeitsplätzen bevorzugt behandelt werden.

Eine flexible Gestaltung des Arbeitsortes geht in der Regel einher mit einer spürbaren Verbesserung der Mitarbeitermotivation und einer Produktivitätssteigerung. Jedoch erfordert das Arbeiten vom Home-Office aus Disziplin und Organisation. Daher ist es durchaus möglich, dass andere Gruppen eine Unterstützung darin finden, wenn ihnen ein Platz an der Hochschule angeboten wird, wo sie über einen längeren Zeitraum konzentriert und ungestört arbeiten können.

2.3.1 Arbeitsraum für promovierende Eltern ohne Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule

(Für den wissenschaftlichen Nachwuchs)

Situation

Die Anfertigung einer Dissertation ist ein langwieriger und häufig mühsamer Prozess. Promovierende Eltern, die über kein Büro an der Hochschule verfügen, sind darauf angewiesen, ihre Forschungsarbeit zu Hause zu erledigen. Hierbei besteht die Gefahr einer Zerstückelung der Arbeitszeiten. Der Familienalltag durchbricht Phasen des konzentrierten Arbeitens und erschwert die Kontinuität von Denkprozessen.

Darüber hinaus fehlt häufig die Einbindung in kollegiale und wissenschaftliche Netzwerke. Motivations- und Sinnkrisen sind mögliche Folgen, die bis hin zum Abbruch der Promotion führen können.

Maßnahme

Die Hochschule richtet einen Arbeitsraum für extern Promovierende ein. Dieser erleichtert die Trennung zwischen wissenschaftlicher Arbeit und Familienalltag und fördert die Einbindung in die Arbeitsgruppe und damit den Bezug zum Forschungsthema und zur Hochschule. Eine weitere Maßnahme ist das Angebot, Arbeitsräume von abwesenden Kolleginnen und Kollegen (im Sinne eines „Desksharing“) zu nutzen.

2.3.2 Alternierende Telearbeit

(Für Beschäftigte in Verwaltungs- und Servicebereichen)

Situation

Bei Beschäftigten in einigen Arbeitsbereichen ist die Erfüllung ihrer Aufgaben nicht zwingend an ihre Anwesenheit gebunden. Insbesondere Beschäftigte mit sehr jungen Kindern, aber auch jene mit Grundschulkindern haben den Wunsch, möglichst viel Zeit zu Hause zu verbringen und vor Ort ihre Arbeitszeit den familiären Bedürfnissen anzupassen. Auch Beschäftigte, die Angehörige pflegen, können in einer solchen Situation sein.

An einigen Hochschulstandorten herrscht zudem Wohnraumknappheit oder die Mieten sind im Vergleich zu anderen Standorten hoch.

Maßnahme

Die Hochschule überprüft auf Wunsch der Betroffenen die Möglichkeit, einen Telearbeitsplatz einzurichten. Um die Einbindung in Arbeits- und Teamstrukturen zu erhalten, ist zu überlegen, inwieweit vereinbarte Anwesenheitstage mit Zeiten der Telearbeit alternieren sollten.

Des Weiteren werden in einem Gespräch zwischen Beschäftigtem und Vorgesetztem die persönliche Eignung und das Vertrauensverhältnis überprüft. Seitens der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters sind persönliche Kompetenzen wie Autonomie und Selbstverantwortung bei der Aufgabenstellung und Aufgabebearbeitung von Bedeutung, seitens des Vorgesetzten Vertrauen in die Fähigkeiten des Beschäftigten und eine Ergebnisorientierung in Arbeitsprozessen.

Vereinbarungen werden vertraglich festgehalten und evtl. eine Probe-phase vereinbart, um zu prüfen, ob die neue Regelung tatsächlich einen Gewinn für alle Beteiligten darstellt.

§§

Die Hochschule als Arbeitgeber ist gesetzlich nicht verpflichtet, die Kosten für den Telearbeitsplatz (laufende Kosten sowie einmalige Einrichtungskosten) zu übernehmen, in der Realität ist dies jedoch meist der Fall.

Tipp

Die Kosten von Telearbeitsplätzen sind meist geringer als zunächst vom Arbeitgeber eingeschätzt, da bei der Wirtschaftlichkeits- oder Rentabilitätsbetrachtung auch weiche Erfolgsfaktoren wie individuelle Lerneffekte, Motivation und Arbeitszufriedenheit eine Rolle spielen.

Praxisbeispiel

Hochschule Bremen: „Zeitweises Arbeiten von zu Hause“

Die Hochschule Bremen ist bemüht, insbesondere bei dringenden familiären Belangen, temporäre Arbeit von zu Hause aus für alle Beschäftigtengruppen bis zu drei Monaten auch kurzfristig zu ermöglichen. Im Rahmen der bestehenden Arbeitsorganisation entscheidet im konkreten Fall – unter Beachtung der dienstlichen Erfordernisse – ein Ad-hoc-Team aus Vertreterinnen und Vertretern des Personalrates, der Personalabteilung und dem bzw. der Vorgesetzten über die konkrete Ausgestaltung der Arbeit von zu Hause aus und legt dies in einer Individualvereinbarung fest.

Mit der Absichtserklärung „Zeitweises Arbeiten von zu Hause“ will die Hochschule Bremen die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten und weiter fördern. Insbesondere soll den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben werden, Berufstätigkeit und Familienverpflichtungen zu vereinbaren. Schließlich soll die Möglichkeit, im Falle familiärer Belastungen zeitweise von zu Hause aus zu arbeiten, zur Reduzierung von Ausfallzeiten führen und die Hochschule Bremen als Arbeitgeber am Markt attraktiv positionieren.

2.3.3 Förderung der Mobilität durch Jobtickets und Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr

(Für alle Beschäftigtengruppen)

Situation

Gerade jungen Familien und Alleinerziehenden mangelt es häufig an finanziellen Mitteln. Die baldige Fortsetzung der Erwerbstätigkeit ist daher auch unter ökonomischen Gesichtspunkten erforderlich.

Größere Entfernungen zwischen Wohnort und Arbeitsplatz belasten nicht nur das Zeitbudget, sondern auch die Haushaltskasse, vor allem bei Teilzeitbeschäftigten.

Maßnahme

Die Hochschule als Arbeitgeber übernimmt die Kosten für Monatskarten des ÖPNV ganz oder teilweise.

An vielen Hochschulen existieren Vereinbarungen mit den lokalen und regionalen Verkehrsverbänden, die Studierenden ein kostengünstiges Semesterticket ermöglichen. Es könnte überlegt werden, diese Regelungen auf Beschäftigte auszuweiten.

Des Weiteren sollte überprüft werden, ob die Hochschulstandorte über eine ausreichende Anbindung an den ÖPNV verfügen und an welchen Stellen hier Verbesserungen vorgenommen werden können.

§§

Der Arbeitgeber muss von geldwerten Vorteilen und Bargeldzuschüssen für Jobtickets Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Zurzeit gilt ein Freibetrag von 44 € pro Monat (§ 3 Absatz 2 EStG, § 40 Absatz 2 EStG).

Praxisbeispiel

Universität Hohenheim: Verbesserte Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr

Die Universität Hohenheim hat die Anbindung ihres Campus an den ÖPNV verbessert. Seit dem Fahrplanwechsel im Dezember 2006 hat eine Buslinie die Taktung von 15 auf 10 Minuten verkürzt. Dadurch entfallen Wartezeiten von 45 bis 60 Minuten, die bisher beim Umsteigen an einer Zwischenstation entstanden. Außerdem fahren jetzt zwei weitere Buslinien die Universität direkt an. Der neue Fahrplan wird von Beschäftigten und Studierenden sehr gut angenommen.

Zudem wurde auf dem Campus selbst die Beleuchtungssituation verbessert (Zurückschneiden von Büschen, Austauschen von Glühbirnen); sie wird in Zukunft alle zwei Jahre überprüft.

2.4 Personalentwicklung

Es liegt im Interesse einer Hochschule, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten. Dieses ist sowohl für eine qualitativ hochwertige Lehre und Forschung erforderlich als auch für gut funktionierende Administrations- und Serviceleistungen. Gut ausgebildete junge Frauen haben vielfach den Wunsch, auch nach einer Familiengründung ihren beruflichen Weg ohne allzu lange Verzögerungen fortzusetzen. Gleichermaßen besteht bei immer mehr jungen Männern der Wunsch, verstärkt Familienaufgaben wahrzunehmen, ohne dabei ihren Beruf zu vernachlässigen.

Eine Hochschule, die diese Wünsche anerkennt und ihre Umsetzbarkeit fördert, gleichzeitig aber auch für die Weiterentwicklung der beruflichen und fachlichen Kompetenzen Sorge trägt, wird hoch qualifizierte und ebenso hoch motivierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hervorbringen und langfristig an sich binden können.

2.4.1 „Dual Career Couples“ fördern

(Für Nachwuchswissenschaftlerinnen / Nachwuchswissenschaftler und Professorinnen / Professoren)

Situation

Durch die steigende Anzahl hoch qualifizierter Frauen erhöht sich auch die Zahl der Partnerschaften, die vor einem gleichwertigen Bildungshintergrund mit ähnlichen beruflichen Ambitionen eingegangen werden. Diese „Dual Career Couples“ sind vermehrt auch an Hochschulen zu finden. Derartige Doppelkarrieren sind gekennzeichnet durch hohe Herausforderungen bezüglich der zeitlichen und räumlichen Koordinierung von Beruf, Partnerschaft und Familie.

So trifft man nicht selten die Situation an, dass Berufungen oder andere berufliche Veränderungen die Partner in verschiedene Städte führen, was bei Paaren mit Kindern bisweilen nur dadurch gelöst werden kann, dass die Kinder bei einem Elternteil leben und dort Schule oder Kindergarten besuchen, während der Partner pendeln muss.

Teilweise werden Bewerberinnen und Bewerber gar nicht erst zu Bewerbungsgesprächen eingeladen, da aus ihrem Bewerbungsschreiben hervorgeht, dass ihr Partner Professor bzw. Professorin in einer anderen Stadt ist.

Nicht zu vergessen ist, dass dieses Thema bereits für Promovierende interessant ist.

Maßnahme

Die Hochschule erkennt die Vorteile, die eine Förderung und Rekrutierung von Dual Career Couples mit sich bringen, denn die Ermöglichung zweier Karrieren an einem Standort wird diese Familien für eine lange Zeit an die Hochschule binden.

Insbesondere in Berufungsverhandlungen wird das Thema „Partnerschaft und Karriere des Partners“ angesprochen und erkundet, ob seitens der Bewerberinnen und Bewerber gewünscht wird, dass auch für den Partner bzw. die Partnerin eine Anstellung an der Hochschule oder zumindest in näherer Umgebung gefunden wird.

Es besteht auch die Möglichkeit, Dual Career Couples aktiv zu rekrutieren und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer solchen Partnerschaft bereits in der Stellenausschreibung anzusprechen.

Eine konkrete Unterstützung lässt sich schließlich zum Beispiel durch die Schaffung lokaler Netzwerke und / oder die Vertiefung der Verbindungen zu anderen regionalen Hochschulen und Wissenschaftsstandorten sowie auch

Tipp

Wirtschaftspartnern verwirklichen, die zur Vermittlung einer standortnahen Anstellung für die Partnerin bzw. den Partner genutzt werden.

Es existieren bereits Förderprogramme, die die Partner der Berufenen unterstützen. Beispielsweise durch das Heisenberg-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft hat die nicht berufene Partnerin bzw. der nicht berufene Partner die Möglichkeit – wissenschaftliche Exzellenz vorausgesetzt –, fünf Jahre an derselben Universität zu arbeiten.

Praxisbeispiel

Universität des Saarlandes: „Dual Career Couples Programm“

An zwei Standorten der Hochschule wurde in den Jahren 2005 und 2006 jeweils ein Symposium zum Thema „Dual Career Couples – Karriere im Duett“ durchgeführt. Im Mittelpunkt stand dabei der Austausch zwischen externen Expertinnen und Experten und Dual Career Couples der Universität des Saarlandes. In enger Zusammenarbeit von Universitätsleitung und audit-Projektleitung wurde ein Betreuungs- und Beratungsangebot für Neuberufene aufgebaut, das sich speziell der Dual-Career-Problematik widmet. Darüber hinaus wird die audit-Projektleitung erfolgreich in die aktuellen Berufungsabläufe eingebunden.

Die Zielgruppe bewertet die Unterstützungsangebote außerordentlich positiv – als nicht selbstverständlich und begrüßenswert. Exzellente Wissenschaftlerpaare konnten zum Beispiel aus den USA und von renommierten deutschen Forschungsinstituten für die Universität des Saarlandes gewonnen bzw. an der Universität des Saarlandes „zusammengeführt“ werden.

2.4.2 Gleichstellung von Bewerberinnen / Bewerbern mit und ohne Familienaufgaben

(Für alle Beschäftigtengruppen)

Situation

Eltern, insbesondere Mütter, begegnen bei Bewerbungen und der Vergabe von Projekten immer wieder dem ausgesprochenen oder unausgesprochenen Vorurteil, sie seien weniger leistungsfähig als ihre „ungebundenen“ Mitbewerberinnen und Mitbewerber; zudem würden sie durch häufige Fehlzeiten auffallen und damit ein zusätzlicher Kostenfaktor sein.

Berufstätige Eltern, insbesondere in der Wissenschaft, haben jedoch keineswegs eine geringere Leistungsbereitschaft und mit einigen geeigneten Maßnahmen, wie sie in diesem Praxisleitfaden vorgestellt werden, lassen sich organisatorische Probleme lösen.

Eltern – und auch Menschen, die Angehörige pflegen – erwerben zusätzliche soziale Kompetenzen, die sie sogar zu sehr wertvollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern machen. Dazu gehören eine höhere Belastbarkeit, die Fähigkeit, sich spontan auf unvorhergesehene Situationen einzustellen, effektives Zeitmanagement und das effiziente Nutzen kurzer Zeitfenster.

Maßnahme

Neben der Gleichstellung von Männern und Frauen im Sinne des Gender-Mainstreamings wird die Gleichstellung von Bewerberinnen und Bewerbern bzw. von Beschäftigten mit und ohne Familienaufgaben im Leitbild der Hochschule verankert.

Die Hochschule stellt den Personalverantwortlichen einen Leitfaden zur Verfügung, der es ihnen erleichtert, in Bewerbungsgesprächen neben den erworbenen fachlichen Kompetenzen auch Sozialkompetenzen zu berücksichtigen. Darüber hinaus informiert die Hochschule ihre Personalverantwortlichen umfassend über die an der Hochschule vorhandenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Tipp	Siehe 2.5.4: Berücksichtigung der Sozialkompetenz bei der Auswahl von Führungskräften.
2.4.3 Unterstützung aktiver Vaterschaft – Elternzeit für Väter fördern (Für alle Beschäftigtengruppen)	
Situation	<p>Nach der Neuregelung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (1. Januar 2007) steht beiden Elternteilen eine Elternzeit von drei Jahren zu, die sie untereinander aufteilen, aber auch gleichzeitig in Anspruch nehmen können. In den ersten zwölf Lebensmonaten eines Kindes wird Elterngeld in Höhe von 67 Prozent des entfallenden Nettoeinkommens gezahlt, maximal jedoch 1.800 Euro. Entscheiden sich die Eltern dafür, die Elternzeit untereinander aufzuteilen – jedoch muss ein Elternteil zumindest zwei Monate kontinuierlich am Stück nehmen –, können weitere zwei Monate Elterngeld in Anspruch genommen werden.</p> <p>Das Arbeitsverhältnis bleibt während der Elternzeit bestehen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, in dieser Zeit im Umfang von bis zu 30 Wochenstunden in Teilzeit erwerbstätig zu sein. Ein Teil der Elternzeit, höchstens jedoch zwölf Monate, kann auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes übertragen werden, beispielsweise zur Einschulung. Bislang nehmen vorrangig Mütter die Elternzeit in Anspruch. Dies hat auch damit zu tun, dass die Elternzeit im Erwerbsleben oft immer noch negativ besetzt ist und mit entsprechenden Folgen für die berufliche Laufbahn assoziiert wird.</p> <p>Mit Einführung des neuen, finanziell attraktiveren Elterngelds steigt der Anteil der Väter, die – zumindest zwei Monate – Elternzeit in Anspruch nehmen, kontinuierlich.</p>
Maßnahme	<p>Die Hochschule fördert ein positives Image von Elternzeit, insbesondere für Väter. Hierzu können gezielt Informationen über die verschiedenen Optionen der Inanspruchnahme bereitgestellt werden, beispielsweise über die Möglichkeit, während der Elternzeit bis zu 30 Wochenstunden in Teilzeit erwerbstätig zu sein. Weiterhin sollte der Bekanntheitsgrad von positiven Rollenvorbildern aus den unterschiedlichen Ebenen und Bereichen gesteigert werden (siehe 2.6: Informations- und Kommunikationspolitik).</p> <p>Eine wichtige Rolle spielt hierbei das Verhalten der Vorgesetzten, die von sich aus insbesondere ihre Mitarbeiter auf ihre Vorstellungen für die Zeit nach der Geburt eines Kindes ansprechen und so ihre Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Lösung signalisieren können. Es ist darauf zu achten, die Elternzeit frühzeitig zu planen, damit sich die Arbeitsgruppe bezüglich der Aufgabenverteilung und Arbeitsorganisation auf die veränderte Situation einstellen kann.</p>
§§	Die Mutterschutzdauer wird grundsätzlich auf die dreijährige mögliche Elternzeit angerechnet. Der Vater kann seine Elternzeit auch schon während der Zeit des Mutterschutzes in Anspruch nehmen.
Tipp	Insbesondere wenn Väter lediglich zwei Partnermonate in Anspruch nehmen möchten, ist zu prüfen, ob in dieser Zeit eine Vertretung eingestellt werden kann. Hierdurch wird eine Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen vermieden, wie sie entstehen würde, wenn das Arbeitspensum lediglich innerhalb des Teams umverteilt würde.

2.4.4 Planung und Begleitung einer längeren Freistellung

(Für alle Beschäftigtengruppen)

Situation

Wenn Beschäftigte eine längere Freistellung – insbesondere zur Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen – in Anspruch nehmen, sind sowohl aus Sicht der Beschäftigten selbst als auch aus Sicht ihrer Vorgesetzten und des Arbeitsteams viele Fragen zu klären. Während die Inanspruchnahme von Elternzeit über einen längeren Zeitraum hinweg geplant werden kann, tritt ein Pflegefall in der Familie häufig plötzlich auf. Innerhalb eines kurzen Zeitraumes muss dann über die Möglichkeit einer Freistellung nachgedacht und entschieden werden.

In der Regel haben die Beschäftigten ein großes Interesse daran, nach der Freistellung wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren und die Modalitäten hierfür frühzeitig zu klären. Insbesondere im wissenschaftlichen Bereich möchten die Beschäftigten nicht den Anschluss verlieren und ihre Forschungsarbeit weiterführen. Während einer längeren Abwesenheit über sechs Monate hinaus besteht die Gefahr eines Kontaktverlustes auf beiden Seiten, was den Wiedereinstieg unnötig erschwert.

Maßnahme

Die Begleitung einer längeren Freistellung erstreckt sich über mehrere Phasen. Die erste Phase beginnt mit der Bekanntgabe des Grundes zur Freistellung (z.B. Schwangerschaft oder Auftreten eines Pflegefalls). Zunächst ist durch die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten dafür Sorge zu tragen, dass die oder der Beschäftigte ausreichend darüber informiert ist, wie lange eine Freistellung maximal dauern kann, welche arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen zu beachten sind und welche Kontakthaltmöglichkeiten bestehen. Des Weiteren sollte die Arbeitsorganisation während der Elternzeit oder Freistellung besprochen werden. In einem Ausstiegsgespräch mit der bzw. dem Vorgesetzten werden die Beschäftigungsperspektiven nach der Auszeit sowie Kontakthaltangebote seitens der Hochschule thematisiert.

Die zweite Phase betrifft die Freistellung selbst. Kontakthaltmaßnahmen schaffen Anreize für einen baldigen Wiedereinstieg und beugen Qualifikationsverlusten vor. Beispielsweise kann die oder der Beschäftigte über wichtige Teambesprechungen, Fortbildungen, Tagungen oder andere Neuigkeiten informiert werden. Freigestellte Beschäftigte können außerdem angesprochen werden, wenn ein Vertretungsbedarf zum Beispiel während der Urlaubszeit oder bei einem kurzfristigen Ausfall einer weiteren Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters besteht. Rechtzeitig vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz werden in einem Wiedereinstiegsgespräch die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten, wichtige Neuerungen während der Abwesenheit und eventuell nötige Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen besprochen. Der Qualifizierungsbedarf ist dabei umso höher, je länger die Abwesenheit andauert. Wird Unterstützung benötigt bei der Organisation der Kinderbetreuung oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, kann dies auch Bestandteil des Rückkehrgespräches sein.

Die letzte Phase beginnt mit der Rückkehr in den Beruf. Es ist empfehlenswert, etwa drei Monate nach der erfolgten Rückkehr ein Feedbackgespräch zu führen. Dieses bietet der bzw. dem Beschäftigten die Möglichkeit, über Erfahrungen mit dem Wiedereinstieg und den begleitenden Maßnahmen zu berichten. Die oder der Vorgesetzte erhält dabei nicht nur Anregungen, welche Unterstützungsangebote besonders förderlich waren und welche ergänzenden Maßnahmen hilfreich wären, sondern auch, wie die Begleitung des Wiedereinstiegs zukünftig für andere Beschäftigte zu optimieren ist.

Die Verantwortung für diese Maßnahmen und die damit verbundenen Gespräche sollte bei der direkten Vorgesetzten bzw. beim direkten Vorgesetzten liegen, damit für die Beschäftigten selbst, aber auch für das betroffene Team auf direktem Kommunikationsweg die beste Strategie gefunden werden kann.

Tipp Auch für Studierende, die aus familiären Gründen ein oder mehrere Urlaubssemester in Anspruch nehmen möchten, können entsprechende Maßnahmen hilfreich sein, insbesondere ein Ausstiegs- und Rückkehrgespräch (siehe 2.8.1: Kontakthaltemaßnahmen während Urlaubssemestern).

2.4.5 Seminare zur persönlichen Weiterbildung (Für alle Beschäftigtengruppen)

Situation Die Phase der Familiengründung ist eine Zeit, in der sich die Betroffenen intensiv mit sich und ihrem Leben auseinandersetzen. Die Aufgabe der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordert eine persönliche Weiterentwicklung und neue Formen des Alltagsmanagements. Schnell gerät das eigene Wohlbefinden in den Hintergrund; es besteht die Gefahr, dass die Gesundheit und damit die Leistungsfähigkeit leidet. Das gilt auch für Beschäftigte, die Angehörige pflegen.

Maßnahme Die Hochschule bietet – als Eigenleistung oder in Kooperation mit anderen Anbietern – Seminare zur persönlichen Weiterbildung an. Mögliche Themen sind zum Beispiel Zeitmanagement, Gesundheitsmanagement, Umgang mit Stress und Konflikten.

Die Teilnahme an einem solchen Seminar kann helfen, gewohnte Verhaltensmuster zu durchbrechen, das Wohlbefinden und damit die Motivation zu steigern.

Tipp Einige Themen lassen sich im Rahmen des allgemeinen Hochschulsports aufgreifen, zum Beispiel die Vermittlung von Entspannungstechniken.

2.4.6 Familiengerechte Fortbildungen und Weiterbildungsmaßnahmen (Für alle Beschäftigtengruppen)

Situation Viele Fortbildungen finden als Blockveranstaltungen ganztägig und / oder am Wochenende statt. Kommt noch eine räumliche Entfernung hinzu, sind solche Termine für Beschäftigte mit Familienaufgaben nur schwer wahrzunehmen, da es insbesondere am Wochenende schwierig ist, eine passende Kinderbetreuung zu arrangieren.

Maßnahme Die Hochschule informiert ihre Beschäftigten frühzeitig über Termine von Fort- und Weiterbildungen. Hochschulveranstaltungen finden nach Möglichkeit vor Ort statt. Im Rahmen der Planung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wird die Möglichkeit geprüft, sie halbtags unter der Woche stattfinden zu lassen.

Tipp Kooperation mit externen Kinderbetreuungsservices (siehe 2.7.3: Flexible Ergänzungsangebote der Regelbetreuung).

2.5 Führungskompetenz

Dezentrale und parallele Verwaltungs- bzw. Entscheidungsstrukturen erschweren die personalpolitische Gesamtleitung einer Hochschule und führen dazu, dass oftmals hochschuleinheitliche Führungsgrundsätze fehlen. Während in der Privatwirtschaft Managementkonzepte wie „Führung durch Ziele“ oder eine Beurteilung der Führungskräfte nach familiengerechten Kriterien vermehrt umgesetzt werden, sammeln Hochschulen vielfach erste Erfahrungen in diesem Bereich.

Um zu gewährleisten, dass das Ziel einer familiengerechten Hochschule in den entscheidenden Gremien fest verankert und ein nachhaltiges Engagement gewährleistet wird, sind eine nachhaltige Kommunikation an der Hochschule, die Sensibilisierung der Personalverantwortlichen und die Einbindung von Promotoren in der Öffentlichkeitsarbeit notwendig.

2.5.1 Sensibilisierung von Führungskräften für das Thema „Familiengerechte Hochschule“

(Für Führungskräfte in Verwaltung und Service sowie Professorinnen / Professoren)

Situation

In der Wissenschaft ist das Bild vom „selbstlosen Forscher“, der zugunsten seiner Arbeit alle anderen Lebensbereiche weitgehend zurückstellt, nach wie vor weitverbreitet. Insbesondere Frauen wird dadurch indirekt oder direkt signalisiert, dass eine Familiengründung ihrer weiteren Karriere abträglich sei, diese sogar unmöglich mache. Auch Männer, die mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen möchten, werden vielfach auf mögliche negative Konsequenzen aufmerksam gemacht.

Eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere gilt also als praktisch unvereinbar mit der Übernahme von Familienverantwortung, die über eine finanzielle Absicherung hinausgeht.

Vielmehr wird die Vereinbarkeit nach wie vor als Privatsache angesehen, die von jeder bzw. jedem Einzelnen ohne Unterstützung der Hochschule zu organisieren ist.

Maßnahme

Die Hochschule, die sich auf den Weg hin zu einer familiengerechten Hochschule machen möchte, erkennt die Rolle der Führungskräfte, insbesondere der Professorinnen und Professoren, für die Umsetzung dieses Ziels an.

Die Notwendigkeit und der Nutzen einer besseren Vereinbarkeit von Familie mit Studium, wissenschaftlicher Qualifikation und Beruf werden gezielt dort thematisiert und diskutiert, wo Führungskräfte zusammenkommen, beispielsweise in Gremiensitzungen (Präsidium, Senat, Dezernenten- und Dekanrunden, Fachbereichs- / Fakultätsrat).

Praxisbeispiel

Hochschule Bremen: Berücksichtigung von Sozialkompetenz beim Gehalt

Für die Hochschule Bremen ist familienbewusstes Führungsverhalten im Rahmen der Honorierung von Sozialkompetenz ein zusätzliches Leistungskriterium, wonach Professuren besoldet werden. Die Hochschule befördert somit die Einbindung der Führungskräfte bei der Umsetzung familiengerechter Maßnahmen und schreibt dieser eine besondere Bedeutung bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen zu.

So werden den Professorinnen und Professoren gemäß § 2 der Hochschulordnung besondere Leistungsbezüge gewährt, legen diese unter anderem ein familienbewusstes Führungsverhalten an den Tag. Diese Maßnahmen bilden einen Anreiz für Professorinnen und Professoren, sich mit den Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sowie „Studium und Familie“ auseinanderzusetzen, wodurch eine verstärkte Sensibilisierung von Führungskräften in Wissenschaft und Verwaltung für die besondere Situation Studierender und Beschäftigter mit Familienaufgaben erreicht werden soll.

2.5.2 Mentalitätswechsel anstoßen – Leitbild verändern

(Für Führungskräfte in Verwaltung und Service sowie Professorinnen / Professoren)

Situation

Eine Veränderung hin zu einer familiengerechten Hochschule ist ein Prozess, der über einen längeren Zeitraum verfolgt und in vielen einzelnen Schritten umgesetzt wird.

Es ist dabei vorteilhaft, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium, wissenschaftlicher Qualifikation und Beruf als Querschnittsaufgabe zu begreifen, zu der alle Bereiche einer Hochschule etwas beitragen können. Eine solche Aufgabe verlangt engagierte und innovative Beschäftigte und Führungskräfte, die offen sind für neue Ideen und diese mittragen. Alle sind aufgerufen, für den jeweiligen Aufgabenbereich zu prüfen, an welchen Stellen Ansatzpunkte für mehr Familiengerechtigkeit vorhanden und welche Umsetzungsschritte möglich und Erfolg versprechend sind.

Maßnahme

Ausgehend von der Hochschulleitung, wird die Aufgabe der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie mit Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung und Beruf in alle Ebenen und Bereiche der Hochschule getragen.

Das Ziel „Familiengerechte Hochschule“ wird in das Leitbild der Hochschule integriert. Es ist von Vorteil, dieses allgemeine Ziel in verschiedene Aufgabenfelder auszudifferenzieren und je nach gesetzten Schwerpunkten Teil- und Unterziele zu benennen. Des Weiteren sollte darauf geachtet werden, dass sich alle Angehörigen der Hochschule in diesem Leitbild wiederfinden können – sowohl in ihrer Rolle als Studierende oder Beschäftigte als auch als Menschen mit Familienaufgaben. Zudem sollte im Leitbild explizit auf die Rolle der Führungskräfte als Förderer von Familienbewusstheit hingewiesen werden.

Als nächster Schritt muss das veränderte Leitbild in der Hochschule kommuniziert werden (siehe 2.6.3: Internetportal). Dabei sollten gezielt auch diejenigen angesprochen werden, die derzeit (noch) keine Familienaufgaben wahrnehmen.

Sinnvoll ist es zudem, in regelmäßigen Abständen den Stand der Umsetzung des Leitbildes und der in ihm verankerten Ziele zu überprüfen.

2.5.3 Fortbildungen zur Führungskompetenz

(Für Führungskräfte in Verwaltung und Service sowie Professorinnen / Professoren)

Situation

Auch wenn sich eine Hochschule oder ihre Leitung die Vereinbarkeit von Hochschulalltag und Familie zum Ziel gesetzt hat, wissen die einzelnen Führungskräfte an einer Hochschule oft nicht, dass auch sie bei der Verwirklichung dieses Vorhabens gefordert sind und was sie wie dafür tun können.

Viele Führungskräfte sehen sich darum erstmals ernsthaft mit dem Thema „Vereinbarkeit“ konfrontiert, wenn eine ihrer Mitarbeiterinnen schwanger

Maßnahme

ist, einer ihrer Mitarbeiter in Elternzeit gehen möchte oder eine studierende Mutter eine Prüfung nicht antreten kann, weil ihr Kind krank ist. Auch wenn das Verständnis für diese Situation vorhanden ist, fehlen oftmals die Kenntnisse über rechtliche Rahmenbedingungen ebenso wie über die Möglichkeiten, als Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter den Betroffenen zum Beispiel durch organisatorische Maßnahmen unterstützend entgegenzukommen.

Es werden Fortbildungen zum Thema „Führungskompetenz“ angeboten. Diese können von externen Anbietern durchgeführt werden, die sowohl Erfahrungen in der Managementberatung als auch Kenntnisse über die Besonderheiten des Hochschulsystems haben.

Zu überlegen ist, ob diese Fortbildungen wiederum auf bestimmte Zielgruppen innerhalb der Führungskräfte zugeschnitten werden. Zielgruppen können neben der Hochschulleitung die Dezenten, Dekane, Gremien- und Ausschussvorsitzenden sowie Professorinnen und Professoren sein.

Des Weiteren kann der thematische Zuschnitt variieren. Die Basis sollte die Vermittlung von generellen Kenntnissen und Methoden der Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausmachen. Darüber hinaus werden spezielle Inhalte vermittelt, die für das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Studium, Beruf, wissenschaftlicher Qualifikation“ und durch Familienverantwortung erworbene Sozialkompetenzen sensibilisieren.

Typische Vereinbarkeitsprobleme in den verschiedenen Arbeitsbereichen und Gruppen werden diskutiert und dabei Studien- und arbeitsrechtliche Aspekte der Vereinbarkeit vermittelt. Das Ziel einer solchen Fortbildung ist es, dass die Führungskräfte konkrete Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten mit Familienaufgaben einleiten können.

Professorinnen und Professoren sind nicht weisungsgebunden und können deshalb nicht zu Fortbildungen verpflichtet werden. Hier ist also die Initiative der Hochschule als Anbieter gefragt, das Interesse an derartigen Veranstaltungen zu wecken.

Praxisbeispiel

HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst, Fachhochschule Hildesheim / Holzminden / Göttingen: Akademisches Personalmanagement „Work-Life-Balance ist lebbar. Quer denken und vorangehen.“

Die primäre Zielsetzung des Projektes zum akademischen Personalmanagement besteht darin, die Führungs- bzw. Leitungspositionen der HAWK durch bedarfsgerechte Qualifizierung für die zukünftigen Herausforderungen an die Hochschule mit den notwendigen Kompetenzen auszustatten. Die Fortbildung erfolgt unter besonderer Berücksichtigung familiengerechter Strukturen innerhalb des Hochschulbetriebs. Durch systematische und bedarfsorientierte Personalentwicklung kann zum einen die qualifizierte Ausübung der Führungs- und Leitungspositionen durch die aktuellen Inhaber der Ämter erfolgen. Zum anderen wird die qualifizierte Nachfolge durch das akademische Personal sichergestellt.

Zielgruppe sind zunächst die Führungs- und Leitungskräfte der Hochschule: das Präsidium, die sechs Dekanatsleitungen sowie die Abteilungsleitungen des administrativen Bereichs. Modulare Fortbildungsmaßnahmen schulen die Mitglieder der Zielgruppe in vier Managementbereichen: Selbstmanagement, Mitarbeiter- und Teammanagement sowie Businessmanagement. Das Vorhaben wird begleitet von flankierenden Maßnahmen: Logbuch, Talkforen, Intranet zum Erfahrungstransfer.

Hierbei sollen zum einen Defizite erkannt und behoben bzw. Potenziale gefördert werden. Zum anderen sollen aber auch die an der Hochschule vorhandenen Kenntnisse und Expertisen in bestimmten Themenfeldern genutzt werden. Darüber hinaus soll im Rahmen der Personalentwicklungsmaßnahmen neben dem Kompetenzaufbau auch die bereichsübergreifende Vernetzung der Mitarbeiter zur Synergiegewinnung gefestigt werden.

Die Einführung des akademischen Personalmanagements wird gefördert durch einen Preis des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft. Zur langfristigen Kosteneinsparung soll ab 2008 als eine interne Institution die „HAWK-Akademie“ etabliert werden.

2.5.4 Berücksichtigung der Sozialkompetenz bei der Auswahl von Führungskräften

(Für Führungskräfte in Verwaltung und Service sowie Professorinnen / Professoren)

Situation

Bei der Entscheidung für neue Führungskräfte stehen deren fachliche Kompetenz, die vorzuweisenden Qualifikationen und bei Berufungen auch die Forschungsleistungen der Kandidatinnen und Kandidaten im Vordergrund. Sogenannte weiche Faktoren wie Sozial- und Führungskompetenzen werden vergleichsweise kaum berücksichtigt. Im Gegenteil wirken sich zum Beispiel Zeiten der Kindererziehung und die damit verbundene vorübergehende „Abwesenheit“ von der beruflichen Tätigkeit oft zum Nachteil für die Bewerberin oder den Bewerber aus.

Maßnahme

Die Hochschule erarbeitet einen Leitfaden, der das Vorgehen und die zu berücksichtigenden Kriterien bei der Personalauswahl festlegt. Ein besonderer Fokus wird dabei auf die Auswahl von Führungskräften, insbesondere Professorinnen und Professoren, gerichtet.

Die Bewerberinnen oder Bewerber können beispielsweise aufgefordert werden, ihre Sozial- und Führungskompetenzen bereits in ihrer Bewerbung darzustellen und zu belegen. Auch in den Auswahlgesprächen sollten Sozialkompetenzen thematisiert werden. Familienbedingte Unterbrechungen werden damit zu einem Qualitätsmerkmal, da die hieraus erworbenen Sozialkompetenzen höher bewertet werden als ein ausschließlich auf die wissenschaftliche Arbeit ausgerichteter Lebenslauf. Selbstverständlich behalten fachliche Kriterien bei der Personalauswahl die oberste Priorität.

2.5.5 Regelmäßige Feedbackrunden und Gespräche mit den Beschäftigten

(Für Führungskräfte in Verwaltung und Service sowie Professorinnen / Professoren)

Situation

Der Weg zu einer familiengerechten Hochschule ist ein kontinuierlicher, andauernder und dynamischer Prozess, der sich querschnittartig durch alle Bereiche ziehen sollte. Auch wenn er zu Beginn – idealerweise – mit Bedarfserhebungen unter Studierenden und Beschäftigten begonnen wird und daraufhin entsprechende Maßnahmen implementiert werden, ist es für die Akzeptanz und die zielführende Steuerung der Angebote von großem Vorteil, die Wirkung der Maßnahmen direkt bei den Betroffenen zu erfragen.

Ebenso sollte die Vereinbarkeitsthematik im Hochschulalltag präsent bleiben, um weitere Handlungsbedarfe rechtzeitig zu erkennen und auf Bedürfnisse von Betroffenen eingehen zu können.

Maßnahme

Führungskräfte können hierzu beitragen, indem sie regelmäßige Feedbackgespräche mit Studierenden und Beschäftigten einführen. Bei diesen Maßnahmen geht es zum einen darum, bereits getroffene Vereinbarungen zur Erleichterung der Vereinbarkeit kritisch zu bewerten und gegebenenfalls anzupassen. Zum anderen werden Gelegenheiten geschaffen, um neben arbeitsrelevanten Fragen auch familiäre Bedürfnisse anzusprechen und zu würdigen, sodass Studierende, Promovierende und andere Beschäftigte sehen, dass ihre Vereinbarkeitsproblematik wahrgenommen wird.

Tipp

Regelmäßige Befragungen von Studierenden und Beschäftigten, zum Beispiel durch Feedbackformulare im Intranet, können eine gute Basis für derartige Gespräche liefern.

2.6 Informations- und Kommunikationspolitik

Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit können nur dann in Anspruch genommen werden, wenn sie der Zielgruppe bekannt sind. Die Umsetzung gelingt umso eher, je stärker Informationen über die Zielsetzung und den aktuellen Stand der Aktivitäten zur Realisierung einer familiengerechten Hochschule bereitgestellt werden. Und je besser die Kenntnisse über den Nutzen der jeweiligen Angebote, desto eher befürworten auch die zuständigen Entscheidungsgremien und Führungskräfte die Maßnahmen. Information und Kommunikation – angefangen von der Erhebung des Bedarfs bis hin zur zielgruppengerechten Präsentation der Angebotspalette – bilden somit einen entscheidenden Baustein dafür, dass das Konzept einer familiengerechten Hochschule von einer breiten Basis getragen wird.

Bei allen Informations- und Kommunikationsaktivitäten sind die Besonderheiten der Hochschule zu beachten: Die Strukturen sind sehr dezentral und viele Personen, insbesondere die Studierenden, sind nur für relativ kurze Zeit in die Hochschule eingebunden.

2.6.1 Bedarfserhebungen und Begleitforschung (Interne Informations- und Kommunikationspolitik)

Situation

Der Entschluss einer Hochschule, sich um mehr Familiengerechtigkeit zu bemühen, wird viele offene Fragen aufwerfen: Wie viele Eltern gibt es überhaupt? Wie hoch ist der Bedarf an Kinderbetreuung in den unterschiedlichen Altersgruppen? Welche Angebote gibt es vor Ort bereits? Inwiefern sind familiengerechte Regelungen in den Studien- und Promotionsordnungen vorhanden? Welche Maßnahmen werden in Verwaltung und Wissenschaft bereits auf individueller Ebene umgesetzt? Welche Art von Unterstützung wünschen sich die Eltern?

Werden diese Fragen unzureichend beantwortet, besteht die Gefahr, am wirklichen Bedarf vorbeizuplanen.

Im Zuge der wachsenden Aufmerksamkeit für das Thema „Familiengerechtigkeit“ an Hochschulen sind in den vergangenen Jahren auf bundesdeutscher Ebene oder bezogen auf einzelne Hochschulen bereits einige Erhebungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten durchgeführt worden. Manche dieser Ergebnisse lassen sich durchaus auf andere Standorte übertragen. Dennoch wird möglicherweise der Wunsch bestehen, für den eigenen Standort verlässliche Informationen zu sammeln und systematisch aufzuarbeiten.

Will die Hochschule die Verbesserung der Vereinbarkeit nachhaltig betreiben, sollte sie sich zudem um eine Qualitätssicherung im Sinne einer begleitenden Evaluation bemühen.

Maßnahme

Die Hochschule initiiert eine Bedarfserhebung sowie eine begleitende Evaluation für den Prozess der Verbesserung der Vereinbarkeit. Je nach fachlicher Ausrichtung und vorhandenen Kompetenzen wird diese Begleitforschung intern an einem geeigneten Lehrstuhl angesiedelt oder extern vergeben, zum Beispiel an eine andere Hochschule in der Region.

Bei der Forschungskonzeption wird darauf geachtet, dass die an der Hochschule vertretenen Gruppen ausreichend berücksichtigt und möglichst alle vereinbarkeitsrelevanten Themenfelder abgefragt werden.

Tipp Derartige Erhebungs- und Begleitforschungsvorhaben können – bei entsprechender fachlicher Ausrichtung der Hochschule – auch aufgeteilt und als Studienabschlussarbeiten oder Dissertationsthemen ausgeschrieben werden.

2.6.2 Interessenvertretung (Interne Informations- und Kommunikationspolitik)

Situation Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben sind häufig in erster Linie damit beschäftigt, ihren Alltag zu organisieren. Ihre Interessen und Probleme artikulieren sie, wenn überhaupt, dann nur an den Stellen, an denen dieses unmittelbar nötig ist, beispielsweise gegenüber Lehrenden im Zuge der Semesterplanung. Das führt dazu, dass sie sich in ihrer Situation als Einzelfall wahrnehmen, nicht als Teil einer Gruppe mit ähnlichen Problemlagen, für die sich jemand einsetzt.

Maßnahme Es wird die Funktion einer oder eines Familienbeauftragten als Interessenvertreter und Ansprechpartner geschaffen. Hier werden die Interessen und Problemlagen, Kritik und Verbesserungsvorschläge der Studierenden und Beschäftigten mit Familienaufgaben aufgenommen und gebündelt und in dieser Form in Hochschulgremien und an Entscheidungsträger weitergeleitet. Das Mandat der oder des Familienbeauftragten sollte so gestaltet sein, dass Belange von Hochschulangehörigen mit Familienaufgaben mitbedacht und tatsächlich in die Planung mitaufgenommen werden (z.B. bei Entscheidungen über die Gestaltung neuer Studiengänge, Prüfungsordnungen oder über den Bau von neuen Gebäuden).

Tipp Regelmäßige Elterntreffen fördern nicht nur den Austausch der Eltern untereinander, sondern bieten auch einen Zugang zu ihren spezifischen Interessen und Problemlagen.

Praxisbeispiel

Hochschule Wismar: Koordinierungsstelle „Familiengerechte Hochschule Wismar“

In vielen Hochschulen wird die Koordinierung und Umsetzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Qualifikation und Beruf und Familie dem Frauen- oder Gleichstellungsbüro übertragen. Die Hochschule Wismar hat aus strategischen Gründen sowie zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten einen anderen Weg gewählt. Die Koordinierungsstelle „Familiengerechte Hochschule Wismar“ ist administrativ dem Rektorat unterstellt, wobei sie in inhaltlicher Sicht das Bindeglied zwischen der Hochschulleitung, dem Gleichstellungsbüro, der Personalabteilung und dem Dezernat für Studentische und Akademische Angelegenheiten darstellt. Durch diese Struktur wird sichergestellt, dass der ganzheitliche Ansatz der Familienorientierung in den Vordergrund rückt und sie damit insgesamt einen höheren Stellenwert einnehmen kann.

Die wichtigste Aufgabe der Koordinierungsstelle ist die aktive Koordination der Umsetzung von Zielvereinbarungen der Hochschule, die die Familienorientierung betreffen. Daran schließt sich zum einen die hochschulinterne und externe Beratungsfunktion zum „audit familiengerechte hochschule“ wie auch die Information und Beratung der betroffenen Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Die Kontaktvermittlung zu weiteren Beratungsstellen ergänzt das Angebot.

2.6.3 Internetportal (Interne Informations- und Kommunikationspolitik)

Situation	<p>Im Rahmen des Prozesses hin zu einer familiengerechteren Hochschule werden an vielen Stellen Maßnahmen implementiert. Damit diese ihre Zielgruppe erreichen, ist es notwendig, eine Plattform zu schaffen, an der Informationen gebündelt und aktuell präsentiert werden.</p> <p>Insbesondere Studierende und Forschende, aber auch zu einem großen Teil die nicht wissenschaftlichen Beschäftigten sind an den Umgang mit dem Internet gewöhnt. Bei Klärungsbedarf bezüglich bestimmter Fragen der Vereinbarkeit wird dieses Medium häufig als Erstes genutzt, um Informationen einzuholen.</p>
Maßnahme	<p>Die Internetpräsenz ist das Kernstück einer gelungenen internen und externen Kommunikationspolitik. Das Thema „Familiengerechte Hochschule“ wird auf der Startseite der Hochschulhomepage gut sichtbar verlinkt. Auf den „Familienseiten“ selbst werden einerseits umgesetzte und geplante Maßnahmen vorgestellt, andererseits für die verschiedenen Bereiche (Studium / Forschung / Beruf und Kinder sowie Pflege von Angehörigen) Informationen zu den verschiedenen Themen übersichtlich dargestellt und weiterführende Links gesetzt. Ein Newsletter informiert Interessierte über neue Entwicklungen. Als Möglichkeit zur Vernetzung kann ein Forum eingerichtet werden. Des Weiteren können beispielsweise Online-Anmeldeformulare genutzt werden, um eine flexible Kurzzeitbetreuung zu organisieren.</p> <p>Es ist hilfreich, dafür zu sorgen, dass in allen Hochschulgebäuden die Möglichkeit besteht, das Internet zu nutzen.</p>
Tipp	<p>Eine gute Internetpräsenz ist vor allem durch die Aktualität ihrer Inhalte gekennzeichnet. Es ist daher ratsam, eine klare Zuständigkeit mit ausreichend Kapazität für die Pflege der Homepage zu schaffen.</p>

Praxisbeispiel

Universität Bremen: Internetportal „Uni und Familie“

Seit Anfang 2006 bietet die Uni Bremen das Internetportal „Arbeit und Kind“ (www.arbeit-und-kind.uni-bremen.de) an. Hier sind Informationen über das „audit familiengerechte hochschule“ ebenso zu finden wie zu den Bereichen „Studium & Kind“ sowie „Arbeit & Kind“. Beide Bereiche sind nach Unterpunkten wie „Rechtliches“, „Finanzielles“, „Kinderbetreuung“ und „Beratung“ gegliedert. Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zudem Informationen zum Thema „Elternzeit und Mutterschutz in Drittmittelprojekten“ zusammengefasst. Auch ausländische Studierende finden spezielle Hilfe zu Fragen der Vereinbarkeit. Ergänzt wird die Seite durch zahlreiche Links zu anderen Institutionen, Beratungseinrichtungen und weiteren Dokumenten.

Die inhaltliche und redaktionelle Verantwortung liegt beim Referat für Chancengleichheit. Seit Ende 2007 wird das Portal überarbeitet, der Relaunch ist für März 2008 geplant. Der neue Name des Portals „Uni und Familie“ soll die Studierenden stärker als bislang ansprechen. Zudem sind weitere inhaltliche Neuerungen geplant. So sollen zum Beispiel die einzelnen Maßnahmen und Fortschritte im Rahmen des Auditierungsprozesses ausführlicher dargestellt werden.

2.6.4 Öffentlichkeitsarbeit

(Externe Informations- und Kommunikationspolitik)

Situation	Veränderungen in der Hochschullandschaft haben in den vergangenen Jahren zu einem verstärkten Wettbewerb der Hochschulen um Studierende sowie um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geführt. Neben der fachlichen Ausrichtung und den Leistungen in Lehre und Forschung spielen bei der Entscheidung für einen Hochschulstandort in der Regel auch weitere Faktoren eine Rolle. „Familienbewusstsein“ hat das Potenzial, in Zukunft zu einem wichtigen Standortfaktor zu werden.
Maßnahme	Die Hochschule achtet darauf, nicht nur ihre Leistungen in Forschung und Lehre der Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Das Thema „Familiengerechte Hochschule“ bietet einen zusätzlichen Anlass, um öffentlichkeitswirksame Maßnahmen zu ergreifen. Neben lokaler, regionaler und überregionaler Pressearbeit eignen sich insbesondere Anlässe wie ein Tag der offenen Tür oder ein Sommerfest, um erfolgreich umgesetzte Maßnahmen zu präsentieren. Dadurch wird einerseits die Verankerung der Hochschule in der Region erhöht, andererseits ein Werbeeffect auf Studienbewerberinnen und -bewerber sowie qualifizierte Fach- und Führungskräfte ausgeübt.
Tipp	Hochschulen, die das „audit familiengerechte hochschule“ nutzen, haben die Möglichkeit, das anerkannte Zertifikat im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit einzusetzen und so die Qualität ihres Engagements nachzuweisen.

Praxisbeispiel

Universität Paderborn: Informationsbroschüre „Studieren mit Kind“

Zwei Jahre nach Erhalt des Grundzertifikats zum „audit familiengerechte hochschule“ hat die Universität Paderborn den Prozessstand in einer ausführlichen Informationsbroschüre zusammengefasst. Diese liegt in gedruckter Form vor und kann außerdem über die Homepage der Hochschule heruntergeladen werden.

Sie dient zum einen der internen Informationsweitergabe und wird beispielsweise an Neuberufene verteilt. Zum anderen sollen die Maßnahmen für mehr Familienbewusstsein mithilfe der Broschüre auch über die Hochschule hinaus bekannt gemacht werden.

Neben allgemeinen Informationen über das audit-Verfahren und dessen Ablauf werden ausführlich die acht Handlungsfelder erläutert. Für jedes Handlungsfeld werden die Ausgangssituation zu Prozessbeginn und die jeweiligen Ziele vorgestellt. Es folgt eine Aufstellung der bereits realisierten und der zukünftig geplanten Maßnahmen.

In Kurzform informiert zudem ein Flyer über die Maßnahmen der Hochschule im Rahmen der Auditierung.

2.6.5 Vernetzung mit anderen Hochschulen

(Externe Informations- und Kommunikationspolitik)

Situation	Der Weg hin zu einer familiengerechten Hochschule ist ein längerer Prozess. Jede Hochschule wird zu Beginn ihre Schwerpunkte setzen, je nachdem ob einige Bereiche bereits gut ausgebaut sind oder noch großer Handlungsbedarf besteht. Andere Hochschulen mit einem anderen Schwerpunkt haben bereits Erfahrungen gesammelt, wie und mit welchem Erfolg Maßnahmen umgesetzt werden können.
-----------	---

Maßnahme	Regelmäßige Vernetzungstreffen mit anderen Hochschulen ermöglichen einen Austausch über Erfolgs- und Hindernisfaktoren, eine Diskussion über Best-Practice-Beispiele, die Anregung neuer Ideen und eröffnen zudem die Möglichkeit der Zusammenarbeit in bestimmten Bereichen.
	Diese Vernetzungstreffen können sowohl regional als auch überregional stattfinden.
Tipp	Die berufundfamilie gGmbH bietet exklusiv für auditierte Hochschulen Netzwerktreffen an. Zudem werden weitere Netzwerktreffen für alle auditierten Unternehmen, Institutionen und Hochschulen angeboten; hierbei wird nicht nur der Austausch der Hochschulen untereinander gefördert, sondern auch der Wissenstransfer mit auditierten Unternehmen und Institutionen ermöglicht. Anfang 2008 gehörten dem Netzwerk 61 Hochschulen und 492 Unternehmen und Institutionen an.

2.7 Service für Familien

In diesem Handlungsfeld geht es vor allem darum, wie es gelingen kann, Familien mit entsprechender Beratung und geeigneter Infrastruktur zu unterstützen. Auch wenn es originäre Aufgabe der Kommune ist, ein ausreichendes und bedarfsgerechtes Angebot an Kinderbetreuung und Pflegeeinrichtungen bereitzustellen, so kann die Hochschule ergänzende Angebote machen. Es gilt, die spezifischen Bedürfnisse der eigenen Hochschule mit den lokalen Dienstleistungsangeboten abzugleichen. Kooperationen mit lokalen Trägern von Betreuungseinrichtungen, bestehenden Elternvereinen und den zuständigen Ämtern können hier sehr förderlich sein.

2.7.1 Zentrale Servicestelle für Familien (Für alle Beschäftigtengruppen und Studierende)

Situation

Veränderungen im familiären Umfeld – sei es eine Schwangerschaft, sei es plötzlich alleinerziehend zu sein oder der Umstand, dass die eigenen Eltern pflegebedürftig geworden sind – bedeuten immer eine neue Situation, auf die sich die Beteiligten einstellen müssen. Nicht selten sind diese unvorbereitet und fühlen sich aufgrund mangelnder Hilfe und Unterstützung überfordert. Gerade bei Studierenden stellt sich, zum Teil gepaart mit finanzieller Not, oft die Frage, ob sie ihr Studium unter den veränderten Bedingungen überhaupt fortsetzen und abschließen können.

Vorhandene Beratungsstellen beschränken sich bislang häufig darauf, den Ratsuchenden lediglich Broschüren zu geben und weitere Ansprechpersonen zu benennen. Diese wiederum bieten lediglich Informationen und Hilfe zu je einem Aspekt der Problemlage an (Finanzierung, Kinderbetreuung, arbeitsrechtliche Fragen, Studienorganisation mit Kind, Pflegeeinrichtungen etc.).

So beginnt häufig ein „Run“ durch die Ämter und Institutionen mit Telefonaten, Terminen, Wartezeiten, Antragstellungen und weiteren Verweisen auf jeweils andere Zuständige.

Maßnahme

Eine zentrale Anlaufstelle für Ratsuchende und Betroffene in familienbedingt veränderten Lebenssituationen ist daher von großem Wert.

Diese Servicestelle sollte möglichst viele Aspekte zur Unterstützung von Personen mit Familienaufgaben an einer Stelle bündeln. Wichtige Themenfelder, in denen Beratungs- und Unterstützungsbedarf auftreten, sind:

- Finanzen (zusätzliche Unterstützungsmöglichkeiten bei fehlendem Einkommen, BAföG, Studiengebühren etc.)
- Wohnen (Wohnheimplätze, Wohnungsvermittlung für Familien)
- Psychosoziale Beratung (Überforderung, Trennungssituationen, ungeplante Schwangerschaft, Tod oder Trauer etc.)
- Studienrechtliche Aspekte (Regelungen in Studien- und Prüfungsordnungen, Studienverlaufsplanung etc.)
- Arbeitsrechtliche Aspekte (Elternzeit, Teilzeit, Verlängerung von Projekt- und Vertragslaufzeiten etc.)
- Kinderbetreuung (Informationen über Betreuungsmöglichkeiten, Vermittlung von Hort- und Kita-Plätzen sowie Tagesmüttern, Vermittlung flexibler Betreuungsangebote und von Kurzzeitbetreuungsangeboten)
- Pflege (Informationen über Pflegeangebote, z.B. Tagespflege, Nachtpflege, Beantragung von Pflegegeld etc.)

Die Vielfalt der Themen zeigt, dass bei einer solchen Stelle unbedingt auf ausreichende personelle und zeitliche Kapazitäten sowie auf das Vorhandensein der erforderlichen fachlichen Kompetenzen geachtet werden muss. Da sich in einigen der Themenfelder die Rahmenbedingungen häufig ändern, ist ausreichend Zeit für die regelmäßige Aktualisierung des Kenntnisstands einzukalkulieren.

Eine umfassende Beratung und verbindliche Auskunft ist in vielen Fällen nur den zuständigen Stellen (z.B. BAföG-Amt, Pflegekassen) möglich. Die Aufgabe der Beratenden der Servicestelle sollte darin bestehen, sich einen umfassenden Überblick über die Situation der Ratsuchenden zu verschaffen und sie – im Sinne eines „Case Management“ – bei der Regelung ihrer Angelegenheiten unterstützend zu begleiten. Hierfür ist eine gute Vernetzungsarbeit und Kooperation mit den unterschiedlichen zuständigen Stellen erforderlich; auch hierfür müssen ausreichende zeitliche Kapazitäten eingeplant werden. Sinnvoll wäre es zudem, auf eine räumliche Nähe der Servicestelle zu anderen Einrichtungen der Hochschule wie Hauptverwaltung, Studienberatung etc. zu achten, damit sowohl für Studierende als auch für Beschäftigte der Hochschule eine schnelle Erreichbarkeit möglich ist.

Praxisbeispiel

Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen: Eltern-Service-Büro

Das seit 2002 bestehende Eltern-Service-Büro bietet für alle Hochschulangehörigen mit Kind ein umfangreiches Angebot an Beratungs- und Vermittlungsleistungen. Dazu gehören die Beratung bei der Suche nach individueller Betreuung für Kinder aller Altersstufen, die Vermittlung von Tagesmüttern oder Kinderfrauen aus Stadt und Kreis Aachen, die Beratung zu Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld sowie eine Sozialberatung für hochschulangehörige Eltern. Die Vermittlung einer stundenweisen Kurzzeitbetreuung, eine Elternkontaktbörse sowie das Angebot von Ferienspielen für die Kinder von Hochschulangehörigen runden das Angebot ab.

Seit dem WS 2007/08 werden zudem insgesamt 18 Kinder unter drei Jahren von Tagesmüttern betreut. Das Ziel ist es, den Studierenden und Beschäftigten eine ihren zeitlichen Wünschen und Bedürfnissen angepasste Betreuung zu ermöglichen. Die Hochschule hat für die beiden Kindergruppen Räume in zwei Kindertagesstätten angemietet. Sie trägt neben der Miete die Nebenkosten und übernimmt die Einrichtung der Räume. Die Tagesmütter arbeiten selbstständig und werden von den Eltern mit 4 € je Stunde bezahlt.

Das Eltern-Service-Büro ist mit zwei Mitarbeiterinnen auf einer halben und einer Dreiviertelstelle besetzt. Neben der Beratungsarbeit, die bei Bedarf eine individuelle Hilfeplanerstellung und das Weiterverweisen zu anderen Stellen miteinschließt, bildet die Kommunikations- und Vernetzungsarbeit einen weiteren Schwerpunkt. Sowohl an der Hochschule als auch in Stadt und Landkreis Aachen sind die Mitarbeiterinnen in verschiedene Arbeitskreise und Gremien eingebunden, um das Thema „Familiengerechte Hochschule“ voranzubringen und neue Angebote zu erarbeiten.

2.7.2 Bedarfsgerechter Ausbau und Flexibilisierung der Regelbetreuung

(Für alle Beschäftigtengruppen und Studierende)

Situation

Eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung ist ein zentraler Faktor für eine gelingende Vereinbarkeit. Studierende, Promovierende und Beschäftigte der Hochschule können sich ihrer Tätigkeit nur in den Zeiträumen uneingeschränkt

widmen, in denen ihre Kinder von jemand anderem betreut werden. Nach wie vor ist vor allem bei denjenigen, die kleine Kinder unter drei Jahren haben, häufig die Aussage anzutreffen, sie hätten „enormes Glück gehabt“, eine gute und bedarfsgerechte Betreuung zu einem von ihnen gewünschten Zeitpunkt gefunden zu haben. Auch für Schulkinder sind verlässliche Betreuungsangebote an vielen Standorten nicht in ausreichendem Maße verfügbar.

Vorhandene Angebote sind bislang nur selten auf die tatsächlichen Bedarfe zugeschnitten. Besonders für studierende Eltern ist die Semesterorganisation ein Balanceakt zwischen den Anforderungen der Studienordnung und dem familiären Bedürfnis nach ausreichend gemeinsam verbrachter Zeit. Zudem wissen viele Studierende erst in der ersten oder zweiten Semesterwoche definitiv, zu welchen Zeiten sie Lehrveranstaltungen besuchen werden. Diese Zeiten müssen dann mit den Betreuungszeiten in Einklang gebracht werden.

Maßnahme

Die Hochschule sieht es als ihre Aufgabe an, darauf hinzuwirken, ein bedarfsgerechtes Angebot an Kinderbetreuung vor Ort bereitzustellen. „Bedarfsgerecht“ meint auf der einen Seite eine ausreichende Anzahl an Betreuungsplätzen, insbesondere für Kinder unter drei Jahren und Schulkinder. Auf der anderen Seite sollte das pädagogische Konzept der Betreuung so ausgerichtet sein, dass eine gewisse zeitliche Flexibilität gewährleistet wird.

Die Flexibilisierung der Regelbetreuung ist immer ein Abwägen zwischen den kindlichen Bedürfnissen nach Sicherheit und Stabilität in der Gruppe und den Zeitschienen an der Hochschule. Eine Lösung ist es, verschiedene Bring- und Abholzeiten in den Betreuungsalltag zu integrieren und dazwischen Zeiträume zu legen, in denen der Gruppenalltag (z.B. das gemeinsame Frühstück) ungestört stattfinden kann. So können die Eltern die Betreuungszeiten jedes Semester neu und für jeden Wochentag einzeln vereinbaren. Für den vereinzelt auftretenden Bedarf nach Betreuung bis in die Abendstunden kann es eine Lösung sein, Stundenkontingente über die Regelbetreuung hinaus dazubuchen zu können.

Auf jeden Fall ist darauf zu achten, die Betreuung hochschulnah sowohl für Studierenden- als auch für Mitarbeiterkinder anzubieten und die Möglichkeit einer wohnortunabhängigen Inanspruchnahme der Plätze zu schaffen.

Die Hochschule selbst wird nicht die Trägerschaft einer Kindertagesstätte übernehmen können. Dennoch kann sie ihrem Anspruch, eine in diesem Bereich aktive Hochschule zu sein, gerecht werden, indem sie in Zusammenarbeit mit der Kommune, die in erster Linie für die Bereitstellung von Kinderbetreuung zuständig ist, Lösungen für die Zielgruppe der Studierenden, Promovierenden und Beschäftigten (im administrativ-technischen Bereich) der Hochschule erarbeitet. Träger einer Kindertagesstätte kann dann das Studentenwerk ebenso sein wie ein eigens gegründeter Verein. Natürlich können auch Kooperationen mit anderen Trägern, die vor Ort Kinderbetreuung anbieten, eingegangen werden. Insbesondere an Hochschulen, die keinen zentralen Campus haben, sondern deren Einrichtungen auf mehrere Standorte innerhalb einer Stadt oder sogar in verschiedenen Städten verteilt sind, kann es eine gute Lösung sein, Belegplätze in bestehenden Einrichtungen zu schaffen.

Tipp

Zur Bedarfserhebung siehe auch 2.6.1. In diesem Zusammenhang sollte zudem geprüft werden, ob die Immatrikulationsordnung eine routinemäßige Erfassung der Familiensituation der Studierenden bei der Immatrikulation und der Rückmeldung erlaubt.

HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst, Fachhochschule Hildesheim / Holzminden / Göttingen: Modellkrippe HAWK-Kinder und mobile Kinderbetreuung

Die Modellkrippe HAWK-Kinder kooperiert eng mit dem Bachelor-Studiengang Bildung und Erziehung im Kindesalter und arbeitet nach einem neuen pädagogischen Modellkonzept, dem phänomenografischen Ansatz. Neben der wissenschaftlichen Begleitung der Modellkrippe durch die Fakultät besteht für die Studierenden hier die Möglichkeit, in ihrer akademischen Ausbildung praktische Erfahrungen zu sammeln, während sich die Mitarbeiter der Krippe im Rahmen des Studiengangs kontinuierlich fortbilden. So schafft die HAWK eine einmalige Verknüpfung von Praxis, Hochschulausbildung, Forschung und Weiterbildung, in der sich alle Bereiche gegenseitig befördern.

Die HAWK-Modellkrippe nimmt Kinder zwischen neun Monaten und drei Jahren auf. Derzeit gibt es eine Vormittags- und eine Nachmittagsgruppe sowie seit August 2007 eine Ganztagsgruppe für jeweils zwölf Kinder. Die Betreuungszeiten mit gleitenden Bring- und Abholphasen sind an die Vorlesungszeiten angepasst: Die Krippe ist ganzjährig von 7.30 – 18.00 Uhr geöffnet. Zwei Drittel der Plätze sind für an der HAWK studierende Eltern und andere Hochschulmitglieder reserviert, ein Drittel steht Hildesheimer Eltern offen.

Darüber hinaus bietet die HAWK eine mobile Kinderbetreuung an. Eine Berufspraktikantin sowie studentische Honorarkräfte können bei Bedarf an allen drei Hochschulstandorten in eigens eingerichteten Räumen Kinder ab sechs Monaten stundenweise betreuen. Die mobile Kinderbetreuung springt in erster Linie in den Zeiten ein, die durch die reguläre Betreuung nicht abgedeckt werden, zum Beispiel während Abend- und Blockveranstaltungen, in Prüfungsphasen oder während Sitzungen, Tagungen und Fortbildungen.

2.7.3 Flexible Ergänzungsangebote der Regelbetreuung (Für alle Beschäftigtengruppen und Studierende)

Situation

Immer wieder können Situationen entstehen, in denen Eltern relativ kurzfristig eine stundenweise Betreuung für ihre Kinder benötigen. Ein Grund kann sein, dass die reguläre Betreuungseinrichtung für einen oder mehrere Tage schließt, zum Beispiel aufgrund einer Fortbildung. Es kann auch sein, dass die Tagesmutter krank ist oder Urlaub macht. Nicht zuletzt gibt es Kinder, die noch in keiner anderweitigen Betreuung sind, weil die Eltern sich bei der Betreuung abwechseln – ein Modell, was häufig bei Studierendenpaaren anzutreffen ist. Dennoch kann auch hier der Bedarf entstehen, das Kind unkompliziert für wenige Stunden betreuen zu lassen.

Maßnahme

Für spontanen und kurzzeitigen Betreuungsbedarf bieten sich sogenannte „betreute Kinderzimmer“ an. Die auf dem Campus der Hochschule eingerichteten Zimmer mit qualifiziertem Betreuungspersonal bieten Studierenden und Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Kinder für einen Zeitraum von wenigen Stunden im Betreuungszimmer zu lassen, um in dieser Zeit beispielsweise eine Vorlesung oder ein Tutorium zu besuchen bzw. zu halten oder an einer Dienstbesprechung teilzunehmen. An das Kinderzimmer kann auch ein Computerraum für die Eltern angeschlossen werden. Für die Beschäftigten sollte außerdem geprüft werden, ob Bedarf an einem Eltern-Kind-Arbeitsraum besteht.

Zudem wird für die regelmäßige Abdeckung von Betreuungsrandzeiten oder kurzfristigem Betreuungsbedarf außerhalb der Öffnungszeiten des betreuten Kinderzimmers die Vermittlung von Tagesmüttern und Babysittern angeboten.

Eine weitere Möglichkeit könnte sein, ein Netzwerk aufzubauen, in dem Kontakte zu „Patenomas und -opas“ vermittelt werden. Häufig wünschen sich ältere Menschen die Möglichkeit, mehr Zeit mit jüngeren Generationen zu verbringen. Ein solches Netzwerk würde mehrere Generationen zusammenführen und Eltern bei Betreuungsengpässen entlasten.

Praxisbeispiel

Universität Hohenheim: „Kinderfeuerwehr“

Die „Kinderfeuerwehr“ springt immer dann ein, wenn die normale Kinderbetreuung ausfällt. In einem Kinderzimmer können – nach telefonischer Anmeldung – bis zu vier Kinder gleichzeitig betreut werden. Die Betreuung erfolgt in zwei Blöcken à vier Stunden: vormittags je nach Bedarf von 8.00 – 12.00 Uhr oder von 9.00 – 13.00 Uhr, nachmittags von 12.00 – 16.00 Uhr bzw. 13.00 – 17.00 Uhr. Die Kinder können auch ganztags betreut werden. Auf Wunsch der Eltern gehen die Betreuerinnen mit den Kindern in die nahe gelegene Mensa oder besuchen den Spielplatz auf dem Campusgelände. Das Angebot der „Kinderfeuerwehr“ steht allen Hochschulgruppen offen und wird auch von allen genutzt. Die Kosten für vier Stunden belaufen sich auf 1 € für Studierende, 3 € für Beschäftigte und 10 € für Professorinnen und Professoren. Für die Betreuung und ihre Organisation wurde eine halbe Planstelle geschaffen, die unbefristet besetzt ist. Zusätzlich wird eine Honorarkraft über die Studiengebühren und den Etat des Gleichstellungsbüros finanziert.

2.7.4 Vermittlung von Tagesmüttern

(Für alle Beschäftigtengruppen und Studierende)

Situation

Manche Eltern mit sehr jungen Kindern ziehen die familiäre Atmosphäre bei einer Tagesmutter der Betreuung in einer Einrichtung vor. Zudem bieten Tagesmütter den Vorteil, dass sehr individuelle Betreuungszeiten vereinbart werden können, die auch die Randzeiten abdecken. So haben Eltern die Möglichkeit, ihr Kind zu genau den Zeiten betreuen zu lassen, in denen sie auch eine Betreuung benötigen.

Maßnahme

Im Rahmen eines Tagesmütternetzes wird den Eltern auf Antrag eine ihren Wünschen und zeitlichen Anforderungen entsprechende Tagesmutter vermittelt. Dies kann von einem externen Anbieter übernommen werden. Zwischen der Hochschule und dem Anbieter wird vereinbart, wie hoch das insgesamt zu vermittelnde Stundenkontingent ist und wie viele Wochenstunden pro Kind in Anspruch genommen werden können. Der Betreuungsvertrag wird zwischen Eltern und Tagesmutter abgeschlossen. Eltern mit niedrigem oder ohne Einkommen können von der Hochschule einen Zuschuss zu den Betreuungskosten erhalten. Zur Sicherung der Betreuungsqualität werden die Tagesmütter nach ihrer Erfahrung sowie nach ihrer Bereitschaft, auch außergewöhnliche Betreuungszeiten (Abendstunden, Wochenenden) abzudecken, ausgewählt und treffen sich zu einer monatlichen Supervision. Wichtig ist eine gute Netzwerkarbeit, sodass die Tagesmütter sich gegenseitig vertreten können.

Tipp

Als externe Anbieter der Tagesmütter-Vermittlung eignen sich zum Beispiel die lokalen Kooperationsstellen des pme-Familienservice oder freie Träger wie AWO, Diakonie und Caritas oder kleine freie Träger wie Elternvereine.

2.7.5 Nachmittags- und Ferienbetreuung für Schulkinder

(Für alle Beschäftigtengruppen und Studierende)

Situation	<p>Der Umstand, dass die Schulferien immer länger sind als der Jahresurlaub von erwerbstätigen Personen, ist nicht nur für Beschäftigte an Hochschulen ein Problem. Hier kommt aber erschwerend hinzu – und es betrifft Beschäftigte und Studierende mit schulpflichtigen Kindern gleichermaßen –, dass die Oster- und die Herbstferien häufig mit dem Semesterbeginn zusammenfallen. Der Semesterbeginn wiederum ist eine Phase, zu der kaum jemand an der Hochschule Urlaub nehmen kann.</p> <p>Ebenfalls problematisch ist die Situation während der Schulzeit, da insbesondere in den ersten Grundschuljahren der Unterricht oftmals sehr früh endet.</p>
Maßnahme	<p>Die Hochschule setzt sich für Lösungen ein, die eine regelmäßige und verlässliche Betreuung von Schulkindern zumindest bis zum frühen Nachmittag ermöglichen.</p> <p>Während der Schulferien, insbesondere in den Sommerferien, sowie bei Überschneidung von Ferien und Semesterbeginn bietet die Hochschule eine Ferienbetreuung an, die wochenweise gebucht werden kann.</p>
Tipp	<p>Für die Hochschulbeschäftigten ist es hilfreich, Maßnahmen der Ferienbetreuung mit Maßnahmen aus den Handlungsfeldern Arbeitszeit und Arbeitsorganisation zu verknüpfen (siehe 2.1.2: Gleitzeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit, 2.1.3: Arbeitszeitkonten, 2.2.2: Teamarbeit).</p>

2.7.6 Kinderbetreuung bei Tagungen und Kongressen

(Für Professorinnen / Professoren, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter und Studierende)

Situation	<p>In der wissenschaftlichen Arbeit ist der Besuch von Tagungen und Kongressen unerlässlich, sei es, um die eigene Arbeit vorzustellen, sei es, um den fachlichen Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen anderer Standorte zu suchen und sich über deren Arbeit zu informieren. Auch für Studierende ist der Besuch derartiger Veranstaltungen eine wichtige fachliche Bereicherung. Nur vereinzelt wird bislang bei Tagungen und Kongressen eine Kinderbetreuung angeboten.</p> <p>Für Studierende und forschende Eltern bedeutet der Besuch einer solchen Veranstaltung daher einen großen Organisationsaufwand, an dem die Teilnahme nicht selten scheitert.</p>
Maßnahme	<p>Bei Tagungen und Kongressen, die an der Hochschule selbst stattfinden, wird standardmäßig eine Kinderbetreuung vor Ort angeboten und bereits in der Einladung darauf hingewiesen. Erzieherinnen betreuen die angemeldeten Kinder auf Honorarbasis in dafür geeigneten Räumen, am Wochenende kann zum Beispiel die Hochschul-Kita genutzt werden. Nach Möglichkeit sollte diese Betreuung für die Eltern kostenlos oder gegen einen nur geringen Beitrag angeboten werden.</p> <p>Bei Veranstaltungen, die an anderen Orten stattfinden und die keine eigene Kinderbetreuung anbieten, hilft die Hochschule, zum Beispiel in Form einer Zentralen Servicestelle (siehe 2.7.1: Zentrale Servicestelle für Familien) bei der Organisation einer Betreuung am Veranstaltungs- oder Wohnort. Dabei ist zu bedenken, dass in manchen Fällen auch eine Übernachtung erforderlich ist. Auch hier ist zu überlegen, in welcher Form den Eltern ein Zuschuss zu den entstehenden Kosten gewährt werden kann.</p>

Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg: Projekt „Kinderhaus“

Mit dem „Kinderhaus“ hat die Universität Heidelberg in den vergangenen Jahren in mehreren Einzelschritten die Betreuungssituation für Studierende und Beschäftigte umfassend verbessert. Neben Kinderkrippe und Kindertagesstätte für Studierendenkinder (in der insgesamt 125 Plätze zur Verfügung stehen) wurde im Jahr 1996 eine flexible Kinderbetreuung am Nachmittag für Studierende sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eingerichtet. In der 2005 eröffneten Kinderkrippe und der bestehenden Kindertagesstätte können inzwischen für Mitarbeiterkinder insgesamt 70 Plätze angeboten werden. Durch die langen Öffnungszeiten zwischen 7.30 Uhr und 18.00 Uhr kann die Betreuung den individuellen zeitlichen Bedürfnissen der Familien angepasst werden. Für den 2007 eingerichteten Back-up-Service wird ein Platzkontingent in den Gruppen der Betreuungseinrichtungen freigehalten. Darüber hinaus wird eine Betreuung im Familienhaushalt für kranke Kinder vermittelt. Die Plätze im Back-up-Service können auch von Teilnehmenden an Tagungen und Kongressen in Anspruch genommen werden.

Ein weiterer Baustein ist der KidsClub, der im Gästehaus der Universität eingerichtet wurde. Hier wird eine offene Betreuung für Kinder von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern angeboten.

Wenn Gastwissenschaftlerinnen oder Gastwissenschaftler aus dem Ausland ihre Familie mitbringen, erhalten sie im Kinderhausbüro Unterstützung bei der Vermittlung von Kinderbetreuung, Schulplätzen und Möglichkeiten der sportlichen und kulturellen Aktivitäten für Kinder in der Region. Insbesondere bei Kurzaufenthalten bis zu sechs Monaten kann eine mehrsprachige Kinderfrau in den Räumen des KidsClub die Betreuung übernehmen.

Zudem bietet die Universität für die Kinder aus Mitarbeiterfamilien Möglichkeiten der Ferienbetreuung an – für kleine Kinder eine individuelle Betreuung im KidsClub, für die größeren im Ferienprogramm bei einem Unternehmen der Region.

Das Kinderhausbüro ist eine Servicestelle, die Auskünfte rund um das Thema „Kinderbetreuung“ erteilt, die universitätseigenen Betreuungsplätze vergibt bzw. an externe Einrichtungen sowie Babysitter vermittelt. Des Weiteren wird eine Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und wissenschaftlicher Arbeit angeboten.

2.7.7 Angebote zum Thema „Pflege“

(Für alle Beschäftigtengruppen)

Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen mit dem plötzlichen Eintreten von Krankheit und Pflegebedürftigkeit im engeren Familienkreis die ersten Erfahrungen mit dem Thema „Pflege“. Ihre Kenntnisse der regionalen Pflege- und Betreuungsangebote sind in den meisten Fällen gering. Ebenso haben sie sich noch nicht mit finanziellen und rechtlichen Fragen rund um das Thema „Pflegeversicherung“, wie zum Beispiel dem Einstufungsverfahren in eine Pflegestufe, auseinandergesetzt. Plätze in Pflegeeinrichtungen sind zudem nicht jederzeit überall zu bekommen – und die Qualität der Einrichtungen können die Angehörigen in der Regel nicht beurteilen. Jede Pflegekonstellation ist zudem an sehr individuelle Rahmenbedingungen gekoppelt. Gerade für die Vereinbarkeit von Beruf und häuslicher Pflege ist ein durchdachtes und passgenau abgestimmtes Arrangement nötig, welches umfangreiche Informationen und einen erheblichen Koordinationsaufwand erfordert. Berufstätige fühlen sich in

Maßnahme	einer solchen Situation schnell überfordert und haben Sorge vor den persönlichen und finanziellen Belastungen, die auf sie zukommen werden. Eine bedarfsgerechte Beratung und Vermittlung der Angebote der regionalen Pflege- und Betreuungsdienste durch kompetente Fachleute ist eine wichtige Unterstützung für pflegende Angehörige. Für Hochschulen ist es nicht unbedingt nötig, das erforderliche Know-how selbst aufzubauen und den Beratungs- und Vermittlungsservice hochschulintern anzubieten. Mittlerweile bieten verschiedene private Dienstleister eine umfassende Beratung und die Vermittlung von Pflegeleistungen an. Auch Kooperationspartner aus den „Lokalen Bündnissen für Familie“ können das erforderliche Know-how bereitstellen.
Tipp	Die von der berufundfamilie gGmbH herausgegebene Broschüre „für die praxis. Eltern pflegen“ (als pdf-Datei zu beziehen unter: www.beruf-und-familie.de) gibt ebenfalls einen umfassenden Überblick über das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen“.

2.7.8 Familiengerechte Gestaltung des Campus (Für alle Beschäftigtengruppen und Studierende)

Situation	Es kann durchaus passieren, dass Kinder mit in die Hochschule genommen werden (müssen), weil die Eltern kurzfristig keine Kinderbetreuung organisieren konnten oder weil sie einfach kurz etwas erledigen wollen. Allerdings ist dies nur möglich, wenn eine gewisse Infrastruktur vorhanden ist.
Maßnahme	An zentralen Standorten werden Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet, die unkompliziert genutzt werden können. Diese bieten neben der Möglichkeit zum Stillen und zum Wickeln auch die Gelegenheit, mit anderen Eltern in Kontakt zu kommen und bei Bedarf ein Netzwerk der gegenseitigen Betreuung aufzubauen. Des Weiteren sollten in zentralen Universitätsgebäuden Wickelräume vorhanden bzw. Wickelmöglichkeiten in die Räume der Damen- und Herrentoiletten integriert sein. <p style="margin-left: 20px;">In Verwaltungsgebäuden und vor allem in den Bibliotheken ist die Bereitstellung kleiner, mobiler Spielkisten von Vorteil, um die Kinder kurze Zeit zu beschäftigen, während ihre Eltern ihren Erledigungen vor Ort nachgehen.</p> <p style="margin-left: 20px;">Eine weitere Maßnahme ist eine Ermöglichung der Kurzausleihe von Präsenzbeständen der Bibliothek für Eltern, die aus Zeitgründen nicht längere Zeit in der Bibliothek bleiben und dort arbeiten können.</p> <p style="margin-left: 20px;">In den Mensen und Cafeterien werden Kinderhochstühle bereitgestellt und Eltern-Kind-Ecken mit Spielmöglichkeiten eingerichtet und auf kindgerechtes Essen geachtet.</p>

2.7.9 Optimierung der Verwaltungsabläufe für studierende Eltern (Für Studierende)

Situation	Aufgrund ihres ohnehin knappen Zeitbudgets ist es für studierende Eltern hinderlich, wenn notwendige Verwaltungsabläufe mit längeren Wartezeiten verknüpft sind. Dies kann dazu führen, dass das Kind länger in der Betreuung bleiben muss – und was zum Beispiel bei Tagesmüttern Mehrkosten verursacht.
Maßnahme	An besonders betroffenen Stellen wie dem Studierendensekretariat oder in Prüfungsämtern werden eigene Öffnungszeiten für studierende Eltern eingerichtet.

Im Zusammenhang mit den Maßnahmen aus den Handlungsfeldern Arbeitszeit und Arbeitsorganisation können möglicherweise auch insgesamt verlängerte Öffnungszeiten angeboten werden, die allen Studierenden zugutekämen und auch für die Beschäftigten eine Entlastung durch die Verringerung von Stoßzeiten nach sich ziehen würden.

2.7.10 Wohnheime mit Familien-Appartements (Für Studierende)

Situation	Mit einem Kind verändern sich auch die Wohnbedürfnisse von Studierenden. Das Zimmer in der WG muss gegen eine kleine Wohnung oder ein Appartement getauscht werden, was sich aufgrund der finanziellen Lage studierender Eltern und der Mietpreise an vielen Hochschulstandorten häufig als schwer vereinbar gestaltet.
Maßnahme	Die Hochschule richtet in ihren Studentenwohnheimen Eltern-Kind-Appartements ein, die die infrastrukturellen Bedürfnisse junger Familien aufgreifen, sich in Hochschulnähe befinden sowie kurze Wege zu Betreuungseinrichtungen und Einkaufsmöglichkeiten bieten. Eine ins Wohnheim eingegliederte Kinderbetreuung wäre ideal. Weitergehend könnten auch Wohnheime nur für Familien eingerichtet werden, die über Kinderbetreuung, Gemeinschaftsräume sowie Spielplätze verfügen.
Tipp	Der demografischen Entwicklung entsprechend könnten auch Formen generationsübergreifenden Wohnens mit gegenseitiger Unterstützung gefördert werden.

2.7.11 Angebot von (Dienst-)Wohnungen (Für alle Beschäftigtengruppen)

Situation	<p>Insbesondere in den ersten Jahren des Berufslebens ist eine gewisse räumliche Flexibilität häufig unabdingbar. Schwierig kann die Situation dann werden, wenn die Erwerbstätigkeit beider Partner räumlich und zeitlich koordiniert werden muss und Kinder vorhanden sind.</p> <p>Es kommt vor, dass für eine Übergangszeit zwei Haushalte geführt werden müssen, zum Beispiel wenn einer der Partner den Arbeitsort wechselt und die Familie erst später umzieht. Ebenso kommt es vor, dass die Familie ihren Lebensmittelpunkt auch langfristig nicht am Hochschulstandort hat und einer der Partner unter der Woche oder für einen Teil der Woche pendelt.</p> <p>An einigen Hochschulstandorten herrscht zudem Wohnraumknappheit oder die Mieten sind im Vergleich zu anderen Standorten hoch.</p>
Maßnahme	<p>Eine Hochschule ist ihren Beschäftigten auf unterschiedliche Weise bei der Wohnungssuche behilflich.</p> <p>Bereits in den Einstellungsgesprächen wird den zukünftigen Beschäftigten das Angebot unterbreitet, sie bei der Wohnungssuche zu unterstützen. Diese Leistung wird beispielsweise im Rahmen einer Servicestelle für Familien (siehe 2.7.1) angeboten, durch die auch Kontakt zu Betreuungseinrichtungen vermittelt werden kann.</p> <p>Bei der Etablierung einer Wohnungsbörse für Hochschulbeschäftigte werden Merkmale wie Hochschulnähe, Wohnkosten und infrastrukturelle Anbindung (z.B. zu Betreuungseinrichtungen, Schulen, Pflegeeinrichtungen) berücksichtigt. Kooperationen mit Maklerbüros oder anderen lokalen Wohnungsvermittlungsstellen sind möglich.</p>

Über eine Hilfe bei der Wohnungssuche hinaus geht das Angebot von Dienstwohnungen in unmittelbarer Nähe zur Hochschule. Appartements und Wohnungen von unterschiedlicher Größe und Zuschnitt bieten eine Übergangslösung für neue Beschäftigte, für Gastwissenschaftlerinnen bzw. Gastwissenschaftler und ihre Familien oder eine kostengünstige Übernachtungsmöglichkeit für Pendlerinnen und Pendler.

Tipp Es kann geprüft werden, ob die Wohnungen in den Semesterferien als Ferienwohnungen an Touristen vermietet werden können.

2.7.12 Kurse und Workshops zu Familien begleitenden Themen (Für alle Beschäftigtengruppen und Studierende)

Situation Durch die Familiengründung, aber auch durch das Auftreten eines Pflegefalles verändert sich der Alltag der Betroffenen gravierend. In der neuen Situation werden Eigenschaften und Fähigkeiten wie die körperliche sowie seelische Belastbarkeit, das Organisationstalent und Zeitmanagement mehr gefordert als zuvor.

Maßnahme Um Studierende, Hochschulangehörige und Beschäftigte in der Bewältigung ihrer neuen Lebenslage zu unterstützen bzw. sie für kommende Aufgaben zu rüsten, bietet die Hochschule – unter Umständen in Kooperation mit externen Anbietern – Kurse und Workshops zu entsprechenden Familien begleitenden Themen an. Denkbar sind Kursthemen wie „Häusliche Pflege“, „Vaterwerden“, „Zeitmanagement“ u.a.

Tipp Weitere mögliche Themen werden auch im Handlungsfeld Personalentwicklung genannt (siehe 2.4.5).

Praxisbeispiel

Universität Potsdam: Informationsseminar zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen“

Im Sommersemester 2006 wurde an der Universität Potsdam auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten ein Seminar zur „Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege von älteren oder erkrankten Familienangehörigen“ angeboten, um negativen Auswirkungen auf die berufliche Situation von betroffenen Hochschulangehörigen durch die Übernahme von Pflegeaufgaben in der Familie entgegenzuwirken. Dieses Angebot richtete sich an alle Interessierten, da das Thema „Pflege und Betreuung von Familienangehörigen“ jede bzw. jeden treffen kann – unabhängig von Alter und Geschlecht. Sechs Themenschwerpunkte wurden im Rahmen einer Seminarreihe angeboten, es bestand aber auch die Möglichkeit, Einzelveranstaltungen zu besuchen. Die interessierten Beschäftigten wurden für die Teilnahme an dem Seminar von der Hochschule freigestellt.

Die folgenden Fragestellungen standen im Mittelpunkt der Seminare: plötzlicher Pflegefall / Wohnen im Alter / Eltern und Kinder unter einem Dach / Gefahren der Langzeitpflege / Tabus in der Pflege und im Alter / Sicherung der Selbstbestimmung / Umgang mit Demenzkranken / Sterben, Tod und Trauer.

Als Zusammenfassung der Seminarreihe liegt eine umfangreiche Veröffentlichung vor, die umfassend über das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ informiert. Darüber hinaus ist im Personaldezernat eine Beratungsmöglichkeit eingerichtet worden.

2.7.13 Familienangebote des Hochschulsports (Für alle Beschäftigtengruppen und Studierende)

Situation	Sport ist eine Möglichkeit, einen Ausgleich zur Doppelbelastung Studium / Beruf und Familie zu schaffen. Oft können Eltern aber nicht an den Sportangeboten der Universität teilnehmen, da für diese Zeit wiederum eine Betreuung der Kinder organisiert werden muss.
Maßnahme	Im Rahmen des allgemeinen Hochschulsports werden Angebote für Eltern und ihre Kinder etabliert. Das kann entweder ein Eltern-Kind-Turnen sein oder aber eine Aerobic-, Yoga- oder Fußballstunde für die Eltern und gleichzeitig ein Spiel- oder Turnangebot für die Kinder.
Tipp	Mit spezifischen Angeboten für Väter und ihre Kinder gelingt es, auch Väter gezielt anzusprechen.

2.8 Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung

Die gegenwärtigen Veränderungen im Hochschulsystem – die Umstellungen auf Bachelor- und Master-Studiengänge sowie die Einführung von Studienkonten und -gebühren – führen insbesondere für studierende Eltern zu einem deutlich höheren Grad an Reglementierung und Formalisierung, als dies bisher der Fall war.

In diesem Handlungsfeld sind nicht nur unterstützende Angebote der Hochschulen selbst gefragt, sondern auch ihr Engagement, die Interessen der Studierenden gegenüber den Gesetzgebern zu artikulieren und zu vertreten.

2.8.1 Kontakthaltemaßnahmen während Urlaubssemestern (Für Studierende)

Situation

Da Studierende in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen, können sie auch keine Elternzeit in Anspruch nehmen. Sie haben aber die Möglichkeit, aufgrund familiärer Verpflichtungen ein oder mehrere Urlaubssemester in Anspruch zu nehmen. Für Studierende stellt sich die Problematik der anschließenden Rückkehr in den Studienalltag in besonderem Maße, da ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen dann bereits Veranstaltungen höherer Semester belegen und sie neue Kontakte knüpfen müssen. Auch besteht in höherem Maße die Gefahr, dass sie sich gedanklich von den Studieninhalten entfernen, bereits Gelerntes vergessen und so den Anschluss verlieren.

Maßnahme

Eine Maßnahme zum Kontakthalten könnte sein, dass vor der Familienphase mindestens ein Gespräch mit einer Dozentin bzw. einem Dozenten stattfindet, in dem geklärt wird, was beachtet werden muss, damit der spätere Wiedereinstieg ins Studium gelingen kann, wie die kommenden Semester gestaltet werden können und ob Unterstützungsangebote seitens der Professorinnen und Professoren bestehen.

Den Studierenden wird das Angebot gemacht, Veranstaltungen nur punktuell zu besuchen. Dozentinnen und Dozenten sollten Hilfe anbieten, einen auf wichtige Seminare reduzierten Seminarplan zu erstellen und weitere organisatorische Details zu klären.

Tipp

Siehe auch 2.4.4: Planung und Begleitung einer längeren Freistellung.

2.8.2 Flexibilisierung von Prüfungsregelungen (Für Studierende)

Situation

Prüfungsphasen stellen für studierende Eltern eine besondere und größere Belastung dar als für kinderlose Studierende. Studentinnen in der Zeit des Mutterschutzes haben häufig den Wunsch, zumindest einige der Prüfungen, auf die sie sich über das Semester vorbereitet haben, abzulegen, von anderen zurückzutreten und sie während des anschließenden Urlaubssemesters zu absolvieren.

Wird ein Kind kurz vor der Prüfung krank, gibt es häufig keine andere Möglichkeit, als die Prüfung nicht anzutreten, da ein krankes Kind nicht zu seiner gewohnten Betreuung gehen kann und eine andere zufriedenstellende Lösung nicht immer kurzfristig zu organisieren ist.

Die Anfertigung einer Abschlussarbeit erfordert großen zeitlichen Einsatz. Für studierende Eltern bedeutet dies eine doppelte Belastung. Das gilt insbesondere für Alleinerziehende, für Studierende mit mehreren Kindern und für diejenigen, die erwerbstätig sein müssen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Verschärft wird die Situation zusätzlich beispielsweise in den naturwissenschaftlichen Studiengängen, in denen in einem begrenzten Zeitraum Versuche durchgeführt und ausgewertet werden müssen.

Maßnahme

Für studierende Eltern werden die Prüfungsordnungen so weit wie möglich flexibilisiert:

- Im Zeitraum des Mutterschutzes kann eine Studentin wählen, ob sie an einer Prüfung teilnimmt oder nicht. Besteht sie eine Prüfung nicht, gilt der Versuch als nicht unternommen.
- In einem Urlaubssemester, das zu Beginn einer Elternschaft in Anspruch genommen wird, wird es studierenden Eltern ermöglicht, diejenigen Prüfungen zu absolvieren, die sie aus vorherigen Semestern nachholen oder wiederholen müssen.
- Die Belastung durch Elternschaft wird als Grund anerkannt, sich von einer Prüfung innerhalb einer bestimmten Frist wieder abzumelden. Werden Nachholtermine für Prüfungen angesetzt, wird den studierenden Eltern die Gelegenheit gegeben, einen Terminwunsch zu äußern.
- Die attestierte Krankheit eines Kindes wird als Grund für das Nichtantreten einer Prüfung anerkannt.
- Im Rahmen eines Teilzeitstudiums ist es möglich, die Prüfungsbelastung ebenfalls zu halbieren, indem die Zeiträume zwischen den Prüfungen oder die Abgabefrist einer schriftlichen Arbeit verlängert werden.

§§

Bei diesen Maßnahmen ist zu prüfen, welcher Rahmen jeweils durch die Landesgesetzgebung vorgegeben ist.

Tipp

Bei der Einführung neuer Studiengänge oder der Umstellung von Diplom- und Magister-Studiengängen auf Bachelor und Master sollten diese Punkte bereits in die neue Studien- und Prüfungsordnung mitaufgenommen werden.

Praxisbeispiel

Drei zentrale Punkte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft sollen hier beispielhaft genannt werden:

Die Prüfungsordnungen der **HAWK FH Hildesheim / Holzminden / Göttingen** sehen vor, dass bei Schwangerschaft bzw. einer in den Prüfungszeitraum fallenden Geburt von einer Prüfung zurückgetreten werden kann, ohne dass dies als Versuch gewertet wird. Darüber hinaus gelten nicht bestandene Prüfungsleistungen als nicht unternommen, wenn sie während der gesetzlich geregelten Mutterschutzfristen erbracht wurden.

Die **Justus-Liebig-Universität Gießen** stellt in ihren allgemeinen Bestimmungen für modularisierte und gestufte Studiengänge die Krankheit eines Kindes bis zu zwölf Jahren nach Vorlage eines ärztlichen Attestes der Krankheit eines Prüflings gleich.

An der **Universität des Saarlandes** wurde die Möglichkeit zum Studieren in Teilzeit in die neue Rahmenordnung der Bachelor- und Master-Studiengänge aufgenommen.

2.8.3 Regelungen zur Kompensation von Leistungsausfällen (Für Studierende)

Situation	<p>In naturwissenschaftlichen Studienfächern müssen die Studierenden Laborpraktika ableisten. Der Umgang mit einigen der hier verwendeten Substanzen ist Schwangeren und Stillenden aus Gründen des Gesundheitsschutzes nicht erlaubt. Ihnen bleibt also häufig keine andere Wahl, als diese Veranstaltungen auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben.</p> <p>Auch in anderen Veranstaltungen kann es vorkommen, dass studierende Eltern, zum Beispiel wegen Krankheit des Kindes, an der Teilnahme gehindert sind. Besteht eine Anwesenheitspflicht, werden den Studierenden in der Regel zwar ein oder zwei Fehltermine eingeräumt, die von Eltern aber manchmal überschritten werden.</p>
Maßnahme	<p>Für Studentinnen in Schwangerschaft und Stillzeit wird die Möglichkeit eines Leistungsausgleichs geschaffen, der die ausgefallenen Leistungen in Laborpraktika, zum Beispiel in Form einer Hausarbeit, kompensiert und eine Wiederholung des Praktikums und somit eine unnötige Verzögerung des Studiums für die Betroffenen verhindert.</p> <p>Auch andere Ausfallzeiten, wie zusätzliche Fehltermine, können in begrenztem Umfang durch derartige Ausgleichsmaßnahmen nach vorheriger Absprache kompensiert werden.</p>

2.8.4 Teilzeitstudium oder „Individueller Stundenplan“ (Für Studierende)

Situation	<p>Bis vor einigen Jahren war es in nahezu jedem Studiengang möglich, so schnell oder langsam zu studieren, wie man wollte oder konnte. Im Zuge eines umfassenden Wandels in der Hochschullandschaft geht diese Eigenverantwortung nach und nach verloren. In vielen modularisierten Studiengängen wird ein umfangreicher Stundenplan vorgegeben, der wenig Wahlmöglichkeiten lässt. Auch die staatlich organisierten Studiengänge, zum Beispiel Humanmedizin, haben ihre Anforderungen weiter erhöht und beispielsweise festgelegt, in welchen Zeiträumen die einzelnen Studienabschnitte absolviert werden müssen. Zusätzlich werden in einigen Bundesländern Studienkonten und Studiengebühren eingeführt.</p> <p>Das Hochschulsystem orientiert sich dabei am Ideal eines Vollzeitstudierenden. Insbesondere studierende Eltern können diesem Ideal nicht immer entsprechen, da ihre Familienaufgaben ganz eigene Anforderungen mit sich bringen. Das bedeutet nicht, dass studierende Eltern eine geringere Leistungsbereitschaft zeigen als kinderlose Studierende. Sie möchten beidem gleichermaßen gerecht werden: ihrem Studium und ihrer Familie. In vielen Situationen gelingt diese Vereinbarkeit nur, wenn die Anforderungen des Studiums individuell so angepasst werden können, dass sie zufriedenstellend zu erfüllen sind, ohne die Familie zu vernachlässigen.</p>
Maßnahme	<p>Studierenden Eltern wird es ermöglicht, ihre Studienbelastung im Rahmen eines Teilzeitstudiums individuell zu gestalten. So können sie, je nach Situation, Phasen mit hoher und geringer Belastung abwechseln oder auch ihr gesamtes Studium in Teilzeit absolvieren.</p>
§§	<p>Von immenser Bedeutung ist eine Regelung des BAföG-Anspruchs von Eltern in einem offiziellen Teilzeitstudium, der nach momentaner Gesetzgebung nicht besteht. Zudem ist auf die Kompatibilität des Teilzeitstudiums mit eventuellen Studiengebühren zu achten.</p>

Tipp Umwandlung eines inoffiziellen in ein offizielles Teilzeitstudium ist auch für die Hochschule von Vorteil, da sich die langen Studienzeiten der Studierenden mit Kind somit nicht mehr negativ auf die Zuteilung der Landesmittel und das Abschneiden bei Hochschulrankings auswirken.

2.8.5 Familiengerechte Organisation von Pflichtveranstaltungen (Für Studierende)

Situation Wie bereits erwähnt, können studierende Eltern ihrem Studium nur in den Zeiten nachgehen, in denen ihre Kinder von anderen betreut werden. Stundenpläne, in denen die Lehrveranstaltungen erst um 10.00 Uhr beginnen, aber inklusive Freistunden am Vor- oder Nachmittag bis 18.00 Uhr oder sogar länger dauern, sind für sie nur schwer mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren. Hinzu kommt, dass für viele Kinder und auch ihre Eltern die gewollte und erträgliche tägliche Betreuungszeit begrenzt ist. Der Abend sollte als gemeinsame Zeit reserviert sein. Es ist also notwendig, nicht allein die Kinderbetreuungszeiten einseitig den Zeiten der Lehrveranstaltungen anzupassen, sondern umgekehrt auch zu prüfen, inwieweit die Organisation der Hochschullehre an die Zeiten der Kinderbetreuung anzunähern ist.

Maßnahme Pflichtveranstaltungen werden von montags bis freitags in Kernzeiten zwischen 8.00 und 16.00 Uhr angeboten. Freistunden zwischen zwei Veranstaltungen werden nach Möglichkeit vermieden. In der Zeit nach 16.00 Uhr werden ausschließlich Wahlveranstaltungen angeboten, zu denen es eine Alternative während der Kernzeit gibt. Es ist zu überlegen, ob die zeitliche Lage der Wahlveranstaltungen semesterweise wechselt, sodass eine Wahl nach inhaltlichen statt zeitlichen Gesichtspunkten möglich ist.

Tipp Eine solche Maßnahme hätte dieselben positiven Auswirkungen auch für Dozentinnen und Dozenten mit Kindern.

2.8.6 Lehrangebote im Internet und E-Learning (Für Studierende)

Situation Die Nutzungsmöglichkeiten des Internets erweitern sich ständig, unter anderem auch dadurch, dass immer mehr Haushalte zeitlich uneingeschränkt zu erschwinglichen Preisen darauf zugreifen können. Studierende Eltern, die zum Beispiel wegen einer Erkrankung ihres Kindes nicht an einer Veranstaltung teilnehmen können, müssen sich den fehlenden Stoff selbst erarbeiten. Dieses wird ihnen durch leicht zugängliche und gut aufbereitete Unterlagen zu den Veranstaltungen erleichtert. Noch besser wäre es, wenn sie die verpasste Lehrveranstaltung online mitverfolgen oder später nachholen könnten.

Maßnahme Eine effektive Maßnahme ist die Bereitstellung besserer und ausführlicherer Vorlesungsskripte im Internet.

Darüber hinaus unterstützt die Hochschule den Ausbau und die Weiterentwicklung virtueller Lernangebote. Fernstudiengänge und Formen von E-Learning, bei denen einzelne Kurse oder Teile von Kursen und Seminaren online durchgeführt werden, helfen, die Präsenzzeit an der Hochschule zu reduzieren.

Tipp Für Aufgaben wie die Ausarbeitung der Vorlesungsskripte können zusätzliche Hilfskräfte eingestellt werden, die in den Bundesländern, die Studiengebühren eingeführt haben, gemäß den Vorschriften zu deren Verwendung (zur Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre) finanziert werden können.

2.8.7 Berücksichtigung von Elternschaft bei der Vergabe von Hiwi-Stellen (Für Studierende)

Situation	Studierende Eltern, insbesondere Alleinerziehende, leben häufig von sehr begrenzten finanziellen Mitteln. Wenn es ihre Zeitsituation irgendwie ermöglicht, versuchen sie, sich Geld hinzuzuverdienen. Darunter leidet wiederum das Studium. Generell haben studierende Eltern weniger die Chance, durch zusätzliche Aktivitäten Kontakte zu knüpfen und Erfahrungen in ihrem späteren Arbeitsfeld zu sammeln. Für diese Studierenden wäre ein Nebenjob optimal, der ihnen zusätzlich eine Erweiterung ihrer Fachkompetenzen ermöglicht.
Maßnahme	Die Hochschule kann studierende Eltern unterstützen, indem sie diese bei der Vergabe von Stellen als studentische Hilfskraft berücksichtigt. Werden derartige Stellen ausgeschrieben, können Studierende mit Kind durch einen Zusatz ermuntert werden, sich zu bewerben. So haben auch sie die Möglichkeit, sich im wissenschaftlichen Bereich zu qualifizieren.

2.8.8 Finanzielle Nothilfe (Für Studierende)

Situation	Immer wieder kommt es vor, dass studierende Eltern in finanzielle Not geraten. Gründe können Trennungssituationen sein, aber auch ein BAföG- oder Wohngeldantrag, dessen Bescheid auf sich warten lässt. Wenn dann keine Rücklagen vorhanden sind und niemand aus der Familie oder dem Freundeskreis helfen kann, brauchen diese Eltern jemanden, an den sie sich wenden können.
Maßnahme	Die Hochschule richtet für derartige Fälle eine finanzielle Nothilfe ein, die von den Betroffenen sofort und auf schnellem, unbürokratischem Wege in Anspruch genommen werden kann. Anlaufstelle in einem solchen Fall kann das Eltern-Service-Büro sein (siehe 2.7.1: Zentrale Servicestelle für Familien).

2.8.9 Studiengebührenbefreiung für Eltern (Für Studierende)

Situation	Einige Bundesländer haben mittlerweile Studiengebühren – auch Studienbeiträge genannt – eingeführt. In der Regel gilt eine Elternschaft als Befreiungsgrund (je nach Alter der Kinder), teilweise jedoch nur für einige Semester und fast immer für nur einen Elternteil. Verlängert sich das Studium, gerade wegen eines Kindes, fallen früher oder später auch für Eltern Gebühren an.
Maßnahme	Eltern sollten komplett von Studiengebühren befreit werden. Eine Befreiung sollte dabei nicht nur von einem Elternteil in Anspruch genommen werden können, sondern auch dem Partner sollte zumindest eine Verringerung des Beitrags ermöglicht werden. Da eine derartige Regelung nicht von der einzelnen Hochschule, sondern nur vom Gesetzgeber, also auf Landesebene geändert werden kann, ist hier das Engagement der Hochschulen und / oder Hochschulrektorenkonferenz(en) gefragt, sich beim Gesetzgeber für familiengerechte Regelungen einzusetzen.

2.8.10 Existenzsicherndes Elterngeld

(Für Studierende)

Situation	<p>Studierende werden in Deutschland in finanzieller Hinsicht auch dann noch als Kinder ihrer Eltern behandelt, wenn sie bereits eigene Kinder haben. Die Unterstützung durch das BAföG ist von der finanziellen Situation der Eltern abhängig. Studierende, die kein BAföG (mehr) bekommen – und ein möglicher Grund ist, dass beispielsweise einer der geschiedenen Elternteile des Studierenden sich weigert, die nötigen Angaben für das BAföG-Amt zu machen –, haben keinen Anspruch auf anderweitige finanzielle Unterstützung wie ALG II. Dieses steht ihnen allerdings während eines Urlaubssemesters zu, da sie in dieser Zeit kein BAföG beziehen können.</p> <p>Ihnen bleiben also zusammengestückelte Leistungen wie Wohngeld, Unterhaltsvorschuss oder Sozialgeld für das Kind, die wiederum mit einem hohen Zeitaufwand für Antragsverfahren und Ämtergänge verbunden sind. Häufig stoßen sie zudem in den Ämtern auf Unverständnis für ihre Situation und erhalten den Rat, ihr Studium abzubrechen, um finanzielle Unterstützung zu erhalten.</p>
Maßnahme	<p>Hier ist eine Stellungnahme der Hochschulen gefragt, um sich beim Gesetzgeber für entsprechende Neuregelungen einzusetzen. Die Einführung eines existenzsichernden Einkommens für studierende Eltern ist von immenser Bedeutung. Dieses könnte die Form eines elternunabhängigen BAföGs haben oder auch eine Art „Studierendenelterngeld“ sein.</p>

2.8.11 Bewerbungstrainings für studierende Eltern

(Für Studierende)

Situation	<p>Studierende Eltern haben bei der Bewerbung um eine Arbeitsstelle häufig einen Lebenslauf, dessen Elemente als Nachteile gewertet werden: Ihre Studienjahre zwischen Lehrveranstaltungen, Kinderbetreuung, Hausarbeiten und Haushaltsmanagement, zum Teil kombiniert mit einem Nebenjob, lassen ihnen weniger Zeit für hochschulpolitisches Engagement in Fachschaften oder Gremien, zusätzliche Praktika und das damit verbundene Knüpfen von Kontakten in die Arbeitswelt.</p> <p>Aber: Wer als Elternteil ein Studium erfolgreich abgeschlossen hat, zeigt Zielstrebigkeit und Leistungsbereitschaft, Organisationstalent und Belastbarkeit, Konfliktfähigkeit und Durchhaltevermögen. Auch ein Nebenjob vermittelt wichtige Kompetenzen, die in der Arbeitswelt verlangt, im Studium aber nur begrenzt vermittelt werden, zum Beispiel die Eigenschaft, in einem Team unter einer Leitungsperson zu arbeiten. Und die fehlende Mitarbeit in Hochschulgremien oder das nicht gemachte Praktikum können in vielen Fällen durch das Engagement im Vorstand des Elternvereins der Kinderbetreuungseinrichtung ausgeglichen werden.</p>
Maßnahme	<p>Die Hochschule bietet studierenden Eltern Workshops an, die ihnen den Einstieg ins Berufsleben erleichtern. Bedeutend ist zum Beispiel ein Bewerbungstraining, bei dem die Betroffenen lernen, wie sie die durch ihre Elternrolle erworbenen Kompetenzen in Bewerbungen hervorheben und für sich nutzen können.</p>

2.8.12 Teilzeitpraktika und Vermittlung an familienbewusste Unternehmen (Für Studierende)

Situation	In vielen Studienordnungen ist ein betriebliches Praktikum vorgeschrieben, an Fachhochschulen ein berufspraktisches Semester. Angehende Ärzte müssen vor dem Examen ein praktisches Jahr absolvieren. Gerade Studierende, die noch sehr junge Kinder haben, können oder möchten derartige Praxisphasen nicht in Vollzeit absolvieren, zumal häufig noch Wegezeiten hinzukommen, wenn der Betrieb in einer anderen Stadt liegt.
Maßnahme	Die Hochschule unterstützt studierende Eltern bei der Vermittlung von Teilzeitpraktika. Sie stellt eine Liste familienbewusster Unternehmen in der Region zur Verfügung, die sich bereit erklären, studierenden Eltern Praktika zu ermöglichen, die ihrer jeweiligen Situation angepasst sind.

Praxisbeispiel

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel: Liste familienbewusster Unternehmen zur Vermittlung von Praktika für studierende Eltern

In vielen Studiengängen sind die Studierenden aufgefordert, betriebliche Praktika zu absolvieren. Für Studierende mit Kind an der Universität Kiel besteht in einigen Fächern die Möglichkeit, diese in Teilzeit abzuleisten. Mit Einführung der neuen Studiengänge mit Bachelor- und Master-Abschlüssen kann dies allerdings nicht mehr für alle Studiengänge gewährleistet werden. In Einzelfällen wird nach geeigneten Lösungen für alle Beteiligten (Fakultät, studierende Eltern, Familien-Servicebüro) gesucht. Eine generelle Regelung für alle Fächer wird angestrebt.

Die Universität ist an der Initiative für ein familiengerechtes Kiel im Rahmen der „Lokalen Bündnisse für Familie“ beteiligt und hat in Zusammenarbeit mit den dort engagierten Unternehmen eine Liste von 61 familienbewussten Unternehmen in der Region erstellt, die studierenden Eltern ein Teilzeitpraktikum ermöglichen. Ein Teil dieser Liste ist im Internet abrufbar, sodass alle Studierenden, die einen Praktikumsplatz suchen, sich direkt mit den aufgeführten Ansprechpartnern in Verbindung setzen können. Die gesamte Liste kann im Familien-Servicebüro eingesehen werden. Bei Bedarf unterstützt das Familien-Servicebüro die Suche und Zeitplanung, um die Vereinbarkeit von Familie und Praktikum zu erleichtern.

2.8.13 Zeit für eigene wissenschaftliche Arbeit (Für Promovierte und Nachwuchswissenschaftlerinnen / Nachwuchswissenschaftler)

Situation	Die eigene wissenschaftliche Arbeit ist besonders für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler von großer Bedeutung. Die unter 2.4 genannten Bedingungen treffen ebenso auf sie zu.
Maßnahme	Folglich können dieselben Maßnahmen Anwendung finden, beispielsweise Teamarbeit oder familiengerechte Gremien- und Besprechungstermine (siehe 2.2: Arbeitsorganisation). Auch eine bessere Strukturierung und Organisation der anfallenden Arbeiten kann zu einem gewissen Teil zur Entlastung beitragen.
Tipp	Für herausragende Doktorandinnen und Postdoktorandinnen in den experimentellen Naturwissenschaften und der Medizin besteht die Möglichkeit, sich für ein Stipendium der Christiane-Nüsslein-Volhard-Stiftung zu bewerben. Durch eine monatliche finanzielle Unterstützung für Hilfe im Haushalt und zusätzliche Kinderbetreuung werden Wissenschaftlerinnen von häuslichen Auf-

gaben entlastet. Die damit gewonnene Zeit gibt ihnen die Möglichkeit, trotz der Doppelbelastung weiterhin wissenschaftlich auf hohem Niveau tätig zu sein (weitere Informationen unter: www.cnv-stiftung.de).

2.8.14 Regelung der Elternzeit in Drittmittelprojekten

(Für Promovierte und Nachwuchswissenschaftlerinnen / Nachwuchswissenschaftler)

Situation

In Forschungsprojekten, die für eine befristete Zeit aus Drittmitteln gefördert werden, ist es nicht selbstverständlich, dass sich Mutterschutz- und Elternzeiten laufzeit- und vertragsverlängernd auswirken. Ähnliches gilt für die Reduzierung der Arbeitszeit während der Elternzeit. Auch die Möglichkeiten, während dieser Zeiten eine Vertretung einzustellen, sind in der Regel ungeklärt.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, die während eines solchen Projekts schwanger werden, stehen damit vor dem Problem, Einzelfalllösungen im Einvernehmen mit der Projektleitung und dem Geldgeber finden zu müssen. Es besteht die Gefahr, dass während ihrer Elternzeit das Projekt ausläuft und sie damit ihre Stelle verlieren, ohne ihre Promotion abgeschlossen zu haben.

Maßnahme

Um einer solchen, auch rechtlich diffusen Situation vorzubeugen, ist es sinnvoll, bereits in den befristeten Arbeitsverträgen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Drittmittelprojekten das Verfahren für den Fall einer Schwangerschaft bzw. Elternzeit zu regeln.

Hier würde es sich lohnen, einen Leitfaden zu erstellen, der Hinweise gibt, wie in Antragstellung und Vertragsverhandlungen bei derartigen Forschungsprojekten vorzugehen ist. Zum Vertragspunkt „Personal“ gehört dann auch die Regelung, was im Falle der Schwangerschaft einer Projektmitarbeiterin geschieht, wobei folgende Fragen bedacht werden sollten: In welchem Umfang ist eine Laufzeitverlängerung für das jeweilige Projekt vertretbar? Wie und ab wann soll die Stelle der ausfallenden Mitarbeiterin vertreten werden? Was geschieht mit ihrem Honorar? Ändert sich das Beschäftigungsverhältnis?

Tipp

Die Bereitstellung von Wiedereinstiegsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler nach einer Elternzeit ist eine gute Möglichkeit, dem langfristigen Verlust qualifizierter Nachwuchskräfte aus der Wissenschaft vorzubeugen und die Betroffenen möglichst zeitnah wieder in die Arbeitswelt zurückkehren zu lassen.

2.8.15 Netzwerkförderung und Mentoring-Programme

(Für Promovierte und Nachwuchswissenschaftlerinnen / Nachwuchswissenschaftler)

Situation

Dem Bild des „selbstlosen Wissenschaftlers“, der nur für die Forschung lebt, können Promovierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. Nachwuchswissenschaftler mit Familienaufgaben in der Regel nicht entsprechen. Dennoch kann es sich bei ihnen um sehr engagierte und qualifizierte Fachkräfte handeln, denen durch die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben der Karriereweg in der Wissenschaft erheblich erschwert wird.

Ihre hohe Zeitbelastung führt häufig dazu, dass der Aufbau und die Pflege eines wissenschaftlichen Netzwerks, die fachliche Diskussion mit Kolleginnen und Kollegen und der Austausch mit erfahrenen Vorbildern zu kurz kommen.

Maßnahme

Die Hochschule setzt sich für eine bewusste Förderung ihrer qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit Familie ein. Es wird ein Leitbild propagiert, das der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere ein positiveres Image gibt und zum Umdenken in der Scientific Community in Deutschland einen Beitrag liefern soll.

Eine direkte Unterstützung erfahren die Betroffenen durch spezielle Netzwerke und Mentoring-Programme, die sie auf die wissenschaftliche Karriere mit Kind(ern) vorbereiten: eine individuelle Karriereberatung, Bewerbungstrainings, die Bereitstellung von Kontakten zu Wirtschafts- und Wissenschaftspartnern und den Zugang zu fachlichen Netzwerken sowie die Vermittlung zu Förderprogrammen und der Vergabe von Stipendien.

Eine weitere leicht umzusetzende Maßnahme ist es, die hochschuleigenen Betreuungseinrichtungen auch noch während der Bewerbungsphase zur Verfügung zu stellen, wenn wegen des nicht mehr vorhandenen Studenten- oder Mitarbeiterstatus eigentlich kein Anspruch mehr darauf bestünde.

Praxisbeispiel

Universität des Saarlandes: Wissenschaftsportal Karriere – Wissenschaft – Familie

Mit dem Wissenschaftsportal eröffnet die Universität des Saarlandes für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler ein innovatives Mentoring-Programm mit besonderer Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie. Mit der Form des E-Mentorings realisiert die Universität ein Angebot zur Unterstützung und Förderung im Qualifizierungsprozess und beim Berufseinstieg mit dem Ziel, zur akademischen Karriere zu motivieren. E-Mentoring bedeutet Förderung und Beratung mithilfe elektronischer Medien und Kommunikationsformen, die zur Information und zum Austausch dienen. Dadurch sind die Teilnehmenden ortsunabhängig und zeitlich flexibel.

Das Wissenschaftsportal bietet eine „Peer-Mentoring-Ebene“ an, über die sich akademische Nachwuchskräfte untereinander austauschen, informieren und motivieren können. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit eines „One-to-One-Mentoring“ – einem Betreuungsangebot durch erfahrene, erfolgreiche Akademikerinnen und Akademiker im In- und Ausland von Hochschulen, Forschungseinrichtungen oder aus der Privatwirtschaft mit persönlichen Erfahrungen zum Thema „Work-Life-Balance“. Links zu Netzwerkitiativen und Organisationen, Fördermöglichkeiten und interessanten hochschulrelevanten Themen erleichtern darüber hinaus den Zugang zur jeweiligen Scientific Community.

3. Das „audit familiengerechte hochschule“

Die berufundfamilie gGmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung – bietet mit dem „audit familiengerechte hochschule“ ein entsprechendes Managementinstrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an Universitäten und Fachhochschulen an. Aufbauend auf das audit berufundfamilie®, mit dem zunächst Unternehmen der Privatwirtschaft und öffentliche Institutionen angesprochen wurden, wurde 2001 damit begonnen, das audit an die Bedingungen der Hochschulen anzupassen.

Durch das „audit familiengerechte hochschule“ profitieren Hochschulen aller Größenklassen von einer familienbewussten Personalpolitik, da sie nicht länger mit Einzelmaßnahmen auf akut auftretende Probleme reagieren, sondern Familienbewusstsein aktiv als Baustein für eine erfolgreiche Hochschulpolitik einsetzen. Parallel dazu werden durch die Unterstützung der Eltern und Pflegenden auch Möglichkeiten für ein positives Studierenden- und Personalmarketing eröffnet.

Das „audit familiengerechte hochschule“ erfasst über 140 Einzelmaßnahmen und bietet die Chance zu einem Check-up vorhandener Familienfördernder Angebote anhand acht verschiedener Handlungsfelder (u.a. Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen, Personalentwicklung, Kommunikation, Führungskompetenzen sowie Organisation und Rahmenbedingungen des Studiums und der weiterführenden wissenschaftlichen Qualifizierung), wobei einige Handlungsfelder nur die Beschäftigten, andere nur die Studierenden und wieder andere alle Gruppen betreffen. Zugleich gibt das audit Impulse für neue Strategien und Maßnahmen in den entsprechenden Handlungsfeldern. Dabei ist es nicht entscheidend, möglichst viele Ziele und Maßnahmen zu vereinbaren. Vielmehr liegt das Ziel der Auditierung darin, für die einzelne Hochschule ein stimmiges Gesamtkonzept zu entwickeln und Familienbewusstsein langfristig in der Hochschule zu verankern.

Die Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der Hochschulleitung, von Personalratsmitgliedern, Frauen- bzw. Diversity-Beauftragten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und Studierendenvertretern sowie interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stellt sicher, dass die Belange aller relevanten Bereiche der Hochschule berücksichtigt werden. Ein externer, von der berufundfamilie gGmbH geschulter, unabhängiger Auditor begleitet den gesamten Prozess.

Nach erfolgreicher Durchführung des „audit familiengerechte hochschule“ wird die Hochschule mit einem entsprechenden Zertifikat ausgezeichnet und erhält das Recht, das europaweit geschützte Signet zu führen. Die zertifizierten Hochschulen werden in der dreijährigen Umsetzungsphase von der berufundfamilie gGmbH betreut und in das Netzwerk der auditierten Unternehmen, Institutionen und Hochschulen aufgenommen. Dadurch profitieren sie von den Erfahrungen anderer Hochschulen, Unternehmen und Institutionen sowie vom Know-how der berufundfamilie gGmbH.

Die Schirmherrschaft haben Bundeswirtschaftsminister Michael Glos und Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen übernommen. Einmal jährlich zeichnen sie die auditierten Hochschulen bei einer öffentlichkeitswirksamen Zertifikatsverleihung aus.

Weitere Informationen erhalten Sie bei der:

berufundfamilie gGmbH
Feldbergstraße 21
60323 Frankfurt am Main

Telefon: 069 . 300 388-0
Telefax: 069 . 300 388-77
E-Mail: info@beruf-und-familie.de

sowie im Internet unter:
www.beruf-und-familie.de

4. Kooperationen mit der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“

Im Jahr 2004 startete das Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend die bundesweite Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“. Seitdem wurden über 460 derartige Bündnisse in ganz Deutschland gegründet. Es handelt sich hierbei um Zusammenschlüsse verschiedener lokaler Akteure aus Verwaltung und Politik, Wirtschaft und Wissenschaft, Verbänden und Vereinen, Kirchen, Trägern von Kinderbetreuungseinrichtungen und anderen Familien unterstützenden Dienstleistern, die sich gemeinsam für mehr Familiengerechtigkeit vor Ort einsetzen.

Kern der Bündnisidee ist der Gedanke, dass eine familiengerechte Lebenswelt in erster Linie vor Ort geschaffen werden sollte, nämlich dort, wo die Familien leben und ihren Alltag gestalten. Je nach Situation der beteiligten Städte und Gemeinden werden unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt, die von einem Ausbau der Kinderbetreuung, der Verbesserung von Wohn- und Verkehrssituation über Armutsprävention bis hin zu der Stärkung einer familiengerechten Arbeitswelt vor Ort reichen.

Für Hochschulen bieten sich hier hervorragende Möglichkeiten, Kooperationsstrukturen mit verschiedenen lokalen Akteuren aufzubauen. Diese können, je nach Bedarf, projektbezogen oder langfristig angelegt sein. Insbesondere der Ausbau und die bedarfsgerechte Anpassung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist in diesem Zusammenhang ein wichtiges Anliegen. Darüber hinaus können auch eine Verbesserung der familienbezogenen Informations- und Beratungsstruktur, eine Familien unterstützende Verkehrsplanung oder der Bereich der Pflege von Angehörigen Themen darstellen, die in einem Akteursverbund gemeinsam bearbeitet werden.

Ein derartiges Engagement eröffnet der Hochschule die Möglichkeit, sich verstärkt in der Region zu verankern, stabile Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen zu schaffen und zudem die Fachkenntnis ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einer gemeinsam getragenen lokalen und regionalen Entwicklung zugänglich zu machen.

Auskünfte zur Bündnisidee, zu bestehenden Bündnissen und deren Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern sind im Internet verfügbar unter der Adresse:

www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

oder erhältlich beim:

Servicebüro Lokale Bündnisse für Familie
Charlottenstraße 65
10117 Berlin

Telefon: 0180 / 52 52 212

E-Mail: info@lokale-buendnisse-fuer-familie.de

5. Glossar

audit familiengerechte hochschule

Ein Audit ist eine systematische und unabhängige Untersuchung, um festzustellen, ob die Strukturen und Prozesse in einer Organisation extern oder intern festgelegten Standards entsprechen, ob diese Standards wirkungsvoll umgesetzt werden und geeignet sind, die Ziele der Organisation zu erreichen.

Ziel des „audit familiengerechte hochschule“ ist es, eine tragfähige Balance zwischen den Interessen der Hochschule und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten und Studierenden zu erreichen und dies langfristig in der Hochschule zu verankern.

Weitere Informationen finden Sie unter: www.beruf-und-familie.de.

Beschäftigte

Der Terminus „Beschäftigte“ wird synonym verwendet mit den Begriffen „Mitarbeiterin“ und „Mitarbeiter“ und schließt alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Hochschule ein. Ist an einigen Stellen eine spezielle Beschäftigtengruppe gemeint, wird dies explizit erwähnt.

Case Management

Die Aufgabe des Case Managements ist es, ein zielgerichtetes System von Zusammenarbeit zu organisieren, zu kontrollieren und auszuwerten, das am konkreten Unterstützungsbedarf der einzelnen Person ausgerichtet ist und an dessen Herstellung die betroffene Person konkret beteiligt wird.

Drittmittel

Drittmittel sind nicht im Grundetat der Universität enthaltene Gelder, die von Förderinstitutionen oder der Privatwirtschaft zur Verfügung gestellt werden, um Kosten wissenschaftlicher Aktivitäten abzudecken. Finanziert werden können beispielsweise Forschungsprojekte, Promotionen, Tagungen, Reisekosten oder Druckkosten.

Führungskräfte

Führungskräfte sind alle Beschäftigten, die Personal- und Fachverantwortung haben. Dazu zählen unter anderem das Rektoratskollegium bzw. die Universitätsleitung, Dekaninnen und Dekane sowie Professorinnen und Professoren, in der Verwaltung die Dezernatsleitung und Sachgebietsleitung sowie in zentralen Einrichtungen die Einrichtungsleitungen und Abteilungsleitungen.

Hochschulangehörige

Unter dem Begriff „Hochschulangehörige“ sind Hochschulmitglieder wie auch Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler gemeint.

Hochschulmitglieder

Der Begriff „Hochschulmitglieder“ beinhaltet Personen, die entweder bei der Hochschule angestellt sind, wie auch Personen, die als Studierende an der Hochschule eingeschrieben sind.

Sabbatjahr / Sabbatical

Der Begriff „Sabbatical“ kommt aus dem Amerikanischen und meint eine Auszeit vom Job, die zwischen drei und zwölf Monaten dauert. Im Normalfall ist dieser Langzeiturlaub mit einer Arbeitsplatzgarantie verbunden. In Deutschland gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf diese Auszeit, allerdings tarifvertragliche Regelungen.

TVöD

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) trat am 1. Oktober 2005 in Kraft und hat den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT/BAT-O) sowie die entsprechenden Manteltarifverträge für Arbeiterinnen und Arbeiter (MTArb / MTArb-O) ersetzt.

Hauptbestandteile des TVöD sind:

- einheitliches Tarifrecht für alle Tarifbeschäftigten
- flexible Arbeitszeitregelungen, insbesondere auf betrieblicher Ebene
- leistungs- und erfahrungsorientiertes Entgeltsystem
- verbesserte Personalentwicklung und Führungsverantwortung durch die Vergabe von Führungspositionen auf Probe und auf Zeit
- passgenaue Regelungen für die Sparten Verwaltung, Krankenhäuser, Flughäfen, Sparkassen und Entsorgung.

Weitere Informationen finden Sie unter: www.bmi.bund.de

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Personen, die mit der Hochschule in einem Vertragsverhältnis stehen und im wissenschaftlichen Bereich arbeiten.

Wissenschaftlicher Nachwuchs

Als wissenschaftlicher Nachwuchs wird die Personengruppe bezeichnet, die sich in der Qualifizierungsphase befindet, das heißt wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende.

6. Checkliste der Maßnahmen

Als Erleichterung für den praktischen Einstieg in das Thema „Familiengerechte Hochschule“ sind die empfohlenen Maßnahmen in einer Checkliste zusammengestellt. So kann schnell und übersichtlich festgestellt werden, welche Maßnahmen an Ihrer Hochschule bereits praktiziert werden, in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht, welche Maßnahmen für Sie interessant sein könnten und wo Sie konkrete Planungen in Angriff nehmen möchten.

	gibt es bereits	es besteht Interesse	wird in Angriff genommen
Arbeitszeit			
Jobsharing bei Professuren und Qualifikationsstellen			
Gleitzeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit			
Arbeitszeitkonten			
Freistellungsregelung / Sonderurlaub			
Flexibilisierung lebensphasenbezogener Arbeitszeit und Sabbaticals			
Arbeitsorganisation			
Vertraglich gesicherte Freiräume für Qualifikationsarbeit			
Teamarbeit			
Familiengerechte Gremien- und Besprechungstermine			
Arbeitsort			
Arbeitsraum für promovierende Eltern ohne Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule			
Alternierende Telearbeit			
Förderung der Mobilität durch Jobtickets und Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr			
Personalentwicklung			
„Dual Career Couples“ fördern			
Gleichstellung von Bewerberinnen / Bewerbern mit und ohne Familienaufgaben			
Unterstützung aktiver Vaterschaft – Elternzeit für Väter fördern			
Planung und Begleitung einer längeren Freistellung			
Seminare zur persönlichen Weiterbildung			
Familiengerechte Fortbildungen und Weiterbildungsmaßnahmen			
Führungskompetenz			
Sensibilisierung von Führungskräften für das Thema „Familiengerechte Hochschule“			
Mentalitätswechsel anstoßen – Leitbild verändern			
Fortbildungen zur Führungskompetenz			
Berücksichtigung der Sozialkompetenz bei der Auswahl von Führungskräften			

	gibt es bereits	es besteht Interesse	wird in Angriff genommen
Regelmäßige Feedbackrunden und Gespräche mit den Beschäftigten			
Informations- und Kommunikationspolitik			
Bedarfserhebungen und Begleitforschung			
Interessenvertretung			
Internetportal			
Öffentlichkeitsarbeit			
Vernetzung mit anderen Hochschulen			
Service für Familien			
Zentrale Servicestelle für Familien			
Bedarfsgerechter Ausbau und Flexibilisierung der Regelbetreuung			
Flexible Ergänzungsangebote der Regelbetreuung			
Vermittlung von Tagesmüttern			
Nachmittags- und Ferienbetreuung für Schulkinder			
Kinderbetreuung bei Tagungen und Kongressen			
Angebote zum Thema „Pflege“			
Familiengerechte Gestaltung des Campus			
Optimierung der Verwaltungsabläufe für studierende Eltern			
Wohnheime mit Familien-Appartements			
Angebot von (Dienst-)Wohnungen			
Kurse und Workshops zu Familien begleitenden Themen			
Familienangebote des Hochschulsports			
Studium und weitere wissenschaftliche Qualifikation			
Kontakthaltemaßnahmen während Urlaubssemestern			
Flexibilisierung von Prüfungsregelungen			
Regelungen zur Kompensation von Leistungsausfällen			
Teilzeitstudium oder „Individueller Stundenplan“			
Familiengerechte Organisation von Pflichtveranstaltungen			
Lehrangebote im Internet und E-Learning			
Berücksichtigung von Elternschaft bei der Vergabe von Hiwi-Stellen			
Finanzielle Nothilfe			
Studiengebührenbefreiung für Eltern			
Existenzsicherndes Elterngeld			
Bewerbungstrainings für studierende Eltern			
Teilzeitpraktika und Vermittlung an familienbewusste Unternehmen			
Zeit für eigene wissenschaftliche Arbeit			
Regelung der Elternzeit in Drittmittelprojekten			
Netzwerkförderung und Mentoring-Programme			

7. Ansprechpersonen für die Praxisbeispiele

berufundfamilie gGmbH

– Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Feldbergstraße 21

60323 Frankfurt am Main

Telefon: 069 . 300 388-0

Telefax: 069 . 300 388-77

E-Mail: info@beruf-und-familie.de

Internet: www.beruf-und-familie.de

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Christian-Albrechts-Platz 4

24118 Kiel

Internet: www.uni-kiel.de

Ansprechpartnerin:

Marlen Lamontain

Familien-Servicebüro

Telefon: 0431 . 880 522 1

E-Mail: familienservice@uv.uni-kiel.de

Fachhochschule Gießen-Friedberg

University of Applied Sciences

Wiesenstraße 14

35390 Gießen

Internet: www.fh-giessen-friedberg.de

Ansprechpartner:

Assessor jur. Hajo Köppen

Projektleitung „audit familiengerechte hochschule“

Telefon: 0641 . 309 103 0

E-Mail: hajo.koepfen@verw.fh-giessen.de

Fachhochschule Ludwigshafen am Rhein

Hochschule für Wirtschaft

Ernst-Boehe-Straße 4

67059 Ludwigshafen am Rhein

Internet: www.fh-ludwigshafen.de

Ansprechpartnerin:

Prof. Dr. Jutta Rump

Vizepräsidentin und Gleichstellungsbeauftragte

Telefon: 0621 . 520 323 6

E-Mail: gleichstellungsbuero@fh-ludwigshafen.de

HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst,

Fachhochschule Hildesheim / Holzminden / Göttingen

Hohnsen 4

31134 Hildesheim

Internet: www.hawk-hhg.de

Ansprechpartnerin:

Ingrid Haasper

Gleichstellungsbeauftragte

Telefon: 05121 . 881 179

E-Mail: haasper@hawk-hhg.de

Hochschule Bremen

Neustadtswall 30
28199 Bremen
Internet: www.hs-bremen.de

Ansprechpartnerin:
Corinna Lott
Telefon: 0421 . 590 526 41
E-Mail: lott@verw.hs-bremen.de

Hochschule Wismar

University of Technology, Business and Design
Postfach 1210
23952 Wismar
Internet: www.hs-wismar.de

Ansprechpartnerin:
Dörte Joost
Koordinierungsstelle „Familiengerechte Hochschule Wismar“
Telefon: 03841 . 753 460
E-Mail: doerte.joost@hs-wismar.de

Justus-Liebig-Universität Gießen

Ludwigstraße 23
35390 Gießen
Internet: www.uni-giessen.de

Ansprechpartnerin:
Marion Oberschelp
Frauenbeauftragte und Geschäftsführung audit fgh
Telefon: 0641 . 991 205 0
E-Mail: Marion.Oberschelp@admin.uni-giessen.de

RWTH Aachen

Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen
Templergraben 55
52056 Aachen
Internet: www.rwth-aachen.de

Ansprechpartnerin:
Anja Eckardt
Eltern-Service-Büro
Telefon: 0241 . 809 354 5
E-Mail: eckardt@rwth-aachen.de

Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Grabengasse 1
69117 Heidelberg
Internet: www.uni-heidelberg.de

Ansprechpartnerin:
Dr. Agnes Speck
Leitung Kinderhausbüro
Telefon: 06221 . 547 659
E-Mail: kinderhausbuero@uni-heidelberg.de

Universität Bremen

Bibliothekstraße 1
28359 Bremen
Internet: www.uni-bremen.de

Ansprechpartnerin:
Bettina Schweizer
Arbeitsstelle Chancengleichheit
Telefon: 0421 . 218 241 8
E-Mail: chanceng3@uni-bremen.de
Internet: www.chancengleichheit.uni-bremen.de

Universität des Saarlandes

Postfach 151150
66041 Saarbrücken
Internet: www.uni-saarland.de

Ansprechpartnerin:
Dr. Sybille Jung
Projektleitung „audit familiengerechte hochschule“
Telefon: 0681 . 302 291 1
E-Mail: auditfamilie@uni-saarland.de

Universität Hohenheim

Emil-Wolff-Straße 30
70593 Stuttgart
Internet: www.uni-hohenheim.de

Ansprechpartnerin:
Dipl. oec. Rotraud Konca
Referentin für Gleichstellungsfragen
Telefon: 0711 . 459 234 78
E-Mail: gleichstellung@uni-hohenheim.de

Universität Paderborn**Die Universität der Informationsgesellschaft**

Warburger Straße 100
33098 Paderborn
Internet: www.uni-paderborn.de

Ansprechpartnerin:
Dipl.-Päd. Irmgard Pilgrim
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 05251 . 603 724
E-Mail: pilgrim@zitmail.uni-paderborn.de

Universität Potsdam

Am Neuen Palais 10
14469 Potsdam
Internet: www.uni-potsdam.de

Ansprechpartnerin:
Barbara Schrul
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0331 . 977 121 1
E-Mail: gba-team@uni-potsdam.de

8. Auditierte Hochschulen in Deutschland

1. Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin (Grundzertifikat² seit 2007)
2. Charité - Universitätsmedizin Berlin, Fakultät (GZ seit 2007)
3. Fachhochschule Aschaffenburg (GZ seit 2006)
4. Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg (GZ seit 2007)
5. Fachhochschule Braunschweig-Wolfenbüttel (GZ seit 2008)
6. Fachhochschule Deggendorf (GZ seit 2007)
7. Fachhochschule Dortmund (GZ seit 2008)
8. Fachhochschule Gießen-Friedberg (GZ seit 2005)
9. Fachhochschule Heilbronn (GZ seit 2005)
10. Fachhochschule Koblenz (GZ seit 2005)
11. Fachhochschule München (GZ seit 2006)
12. Fachhochschule Stralsund (GZ seit 2006)
13. Fachhochschule Wiesbaden (GZ seit 2007)
14. Freie Universität Berlin (GZ seit 2007)
15. Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg (GZ seit 2005)
16. Hochschule Bremen (GZ seit 2005)
17. Hochschule Esslingen (GZ seit 2006)
18. Hochschule Fulda (GZ seit 2006)
19. Hochschule für angewandte Wissenschaften Fachhochschule Coburg (GZ seit 2007)
20. Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (GZ seit 2005)
21. Hochschule Mannheim (GZ seit 2007)
22. Hochschule Wismar (GZ seit 2004)
23. Jacobs University Bremen (GZ seit 2005)
24. Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main (GZ seit 2005)
25. Justus-Liebig-Universität Gießen (GZ seit 2005)
26. Katholische Fachhochschule Nordrhein-Westfalen (GZ seit 2005)
27. Katholische Universität Eichstätt (GZ seit 2004)
28. Medizinische Hochschule Hannover (GZ seit 2005)
29. Otto-Friedrich-Universität Bamberg (GZ seit 2005)
30. Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (GZ seit 2006)
31. Pädagogische Hochschule Karlsruhe (GZ seit 2006)
32. Philipps-Universität Marburg (GZ seit 2005)
33. Ruhr-Universität Bochum (GZ seit 2006)
34. Technische Universität CAROLO-WILHELMINA zu Braunschweig (GZ seit 2007)
35. Technische Universität Chemnitz (GZ seit 2006)
36. Technische Universität Clausthal (GZ seit 2007)
37. Technische Universität Darmstadt (GZ seit 2005)
38. Technische Universität Dresden (GZ seit 2007)
39. Technische Universität Kaiserslautern (GZ seit 2005)
40. Technische Universität München (GZ seit 2007)
41. Universität Bayreuth (GZ seit 2006)
42. Universität Bielefeld (GZ seit 2006)
43. Universität Bremen (GZ seit 2007)
44. Universität Erfurt (GZ seit 2005)
45. Universität Kassel (GZ seit 2006)

² Im Folgenden wird für das Grundzertifikat die Abkürzung „GZ“ verwendet.

46. Universität Konstanz (GZ seit 2006)
47. Universität Mannheim (GZ seit 2006)
48. Universität Paderborn (GZ seit 2005)
49. Universität Siegen (GZ seit 2006)
50. Universität zu Lübeck (GZ seit 2008)
51. Westfälische Wilhelms-Universität (WWU) Münster (GZ seit 2008)
52. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (Zertifikat³ seit 2007)
53. Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (Z seit 2006)
54. Fachhochschule Frankfurt am Main (Z seit 2007)
55. Fachhochschule Ludwigshafen (Z seit 2005)
56. Fachhochschule Mainz (Z seit 2007)
57. HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst, Fachhochschule Hildesheim/Holzminen/Göttingen (Z seit 2006)
58. Universität des Saarlandes, Saarbrücken (Z seit 2007)
59. Universität Hohenheim (Z seit 2007)
60. Universität Koblenz-Landau (Z seit 2007)
61. Universität Trier (Z seit 2005)

³ Im Folgenden wird für das Zertifikat die Abkürzung „Z“ verwendet.

9. Studien und Literatur

Studien- und Literaturliste

Auferkorte-Michaelis, Nicole / Metz-Göckel, Siegrid / Wergen, Jutta u.a.: Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Dortmund 2006

URL: http://zeus.zeit.de/online/2006/15/studie_dortmund.pdf (Download am 07.09.2007)

Bald, Christine: Das Auditierungsverfahren der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung und die Leistungen der Hochschulen im Auditierungsverfahren. In: Cornelißen, Waltraud / Fox, Katrin (Hrsg.): Studieren mit Kind. Die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft: Lebenssituationen, Maßnahmen und Handlungsperspektiven. Wiesbaden 2007, S. 149–158

Becker, Birgit: Jung, weiblich, Akademikerin, Mutter. Wie Wissenschaftlerinnen Mutterschaft und Karriere unter einen Hut bringen. 2002

www.dradio.de/dlf/sendungen/campus/130248/ (Download am 07.09.2007)

Becker, Ruth / Riemann, Anja / Kortendiek, Beate: Kinderbetreuung an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Dortmund 2004

www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/downloads/kinderbetreuung_studie.pdf

(Download am 07.09.2007)

Becker, Stefan: Gute Gründe für eine familiengerechte Hochschule. In: alice. Magazin der Alice Salomon Fachhochschule Berlin, Heft 13. Berlin 2006, S. 21 f.

Becker, Stefan: Mehr Erfolg mit mehr Familie! In: forum Nachhaltig Wirtschaften, 4/2007, S. 74 f.

berufundfamilie gGmbH: für die praxis. Eltern pflegen. Frankfurt am Main 2007

www.beruf-und-familie.de/index.php?c=audit.allgemein

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003. Bonn, Berlin 2004

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem. Berlin 2007

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. Berlin 2006

Cornelißen, Waltraud / Fox, Katrin (Hrsg.): Studieren mit Kind. Die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft: Lebenssituationen, Maßnahmen und Handlungsperspektiven. Wiesbaden 2007

Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.): Dual Career Couples. Karriere im Duett. Mehr Chancen für Forscherpaare. Bonn 2004

Dilfer, Andrea: Bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote an hessischen Hochschulen. Frankfurt am Main 2007

Giesberg, Dagmar: Familiengerechte Hochschulen

www.goethe.de/wis/stu/thm/pan/de1888121.htm

Hank, Karsten / Kreyenfeld, Michaela / Spieß, C. Katharina: Kinderbetreuung und Fertilität in Deutschland. Working Paper. Max Planck Institute for Demographic Research. Rostock 2003

www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2003-002.pdf

Helffrich, Cornelia / Hendel-Kramer, Anneliese / Wehner, Nina: fast – Familiengründung im Studium. Eine Studie in Baden-Württemberg – Abschlussbericht zum Projekt. Stuttgart 2007

Hess, Barbara: Sabbaticals – Auszeit vom Job. Frankfurt am Main 2002

www.zeitzuleben.de/inhalte/be/sonstige/sabbatical.html (Download am 05.09.2007)

Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst: Expertengespräch AUDIT Hochschule 26. Universität Kassel. Protokoll Oktober 2006

Mantl, Dr. Elisabeth: Familienfreundliche Hochschulen als Bevölkerungsmagneten. Vortrag im Rahmen der Abschlusstagung „Bevölkerungsmagneten für Ostdeutschland – Potenziale durch Rückkehrförderung und Hochschulentwicklung“. Leipzig 2006

www.beruf-und-familie.de

Mues, Christopher / Gerhardt, Anke / Briede, Ulrike: Zur Situation Promovierender in Deutschland. In: duz SPECIAL. Berlin 2004

www.duz.de/docs/downloads/duzspec_promov.pdf (Download am 23.09.2007)

Rump, Jutta / Eilers, Silke / Groh, Sibylle: Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Modeerscheinung oder ökonomische Notwendigkeit? Sonderband der Fachhochschule Ludwigshafen. Sternenfels 2008

Rump, Jutta / Ratka, Christiane: Familiengerechte Fachhochschule Ludwigshafen. (o.J.)

URL: <http://web.fh-ludwigshafen.de/index.nsf/de/familienfreundlich>

Spiewak, Martin: Dr. habil. Kinderlos. In: Die Zeit, 06.04.2006

www.zeit.de/2006/15/B-Akademiker.xml (Download am 07.09.07)

Studentenwerk Gießen: Informationsbroschüre „Kind und Studium“

URL: <http://hrza1.hrz.uni-giessen.de/studentenwerk/soziales/haupt.htm>

Studieren und Forschen mit Kind. Ein Modellprojekt der hessenstiftung – familie hat zukunft in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft der Justus-Liebig-Universität Gießen: Die Ist-Situation studierender und forschender Eltern in Gießen. Tagungsbericht, 2. November 2005

Studieren und Forschen mit Kind. Ein Modellprojekt der hessenstiftung – familie hat zukunfft in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft der Justus-Liebig-Universität Gießen: Studieren und Forschen mit Kind. Interviewergebnisse. November 2007
www.studieren-und-forschen-mit-kind.de/files/interviewergebnisse

Universität Dortmund / o.V.: Mein Doktorvater sagt: „Kinder gibt’s nicht“. In: Unizet, Mai 2006

Vedder, Günther: Chancengleichheit für Eltern im Wissenschaftsbereich. In: Neue Impulse, Heft 2/2002, S. 14–17

Vedder, Günther: Familiengerechte Hochschule. In: Deutsche Universitätszeitung, 58. Jg., Heft 4/2002, S. 23

Vedder, Günther (Hrsg.): Familiengerechte Hochschule. Analysen – Konzepte – Perspektiven. (Schriftenreihe der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung), Frankfurt am Main 2004

Vedder, Günther: Wie familienorientiert sind deutsche Hochschulen? Dilemmata und Paradoxien der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Elternschaft. In: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (Hrsg.): Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 2, 26. Jahrgang. München 2004, S. 102–122

Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Elternschaft und Ausbildung – Analysen und Empfehlungen zu einem Problemfeld im Schnittpunkt von Familien- und Bildungspolitik. Berlin 2006

Linkliste

Befreiung von Studiengebühren aus sozialen Gründen:

www.bafoeg-rechner.de/Hintergrund/art-667-befreiung_studiengebuehren.php

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

www.bmfsfj.de

Deutsche Forschungsgemeinschaft:

www.dfg.de

„Familie in der Hochschule“, ein Programm der Robert Bosch Stiftung, des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und des CHE Centrum für Hochschulentwicklung:

www.familie-in-der-hochschule.de

Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK); dieses Programm fördert u.a. Frauen bei der Promotion oder Erlangung der Qualifizierung für eine Professur:

www.blk-bonn.de

Informationsportal für Studierende und Schülerinnen / Schüler rund um das Thema „Studium“:

www.studis-online.de

Katholische Fachhochschule Nordrhein-Westfalen, Abteilung Aachen (Bachelor „Soziale Arbeit“ für Frauen in und nach der Familienphase):

www.kfhnw.de/aachen/sozialwesen/frauenstudium.php

Kind und Hochschule in Bayern:

www.kind-und-hochschule.net

Klaus Tschira Stiftung: Gerda Tschira Stipendium für alleinerziehende Mütter und Väter in den Informations- und Wirtschaftswissenschaften:

www.kts.villa-bosch.de

Leipziger Kindertagesstätte „Villa Unifratz“:

www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/familienfreundlich/Kinderbetreuung/gute-beispiele, did=50752, render=renderPrint.html

Modellprojekt „Studieren und Forschen mit Kind“ der hessenstiftung – familie hat zukunft. In diesem Projekt zu Fragen der Studienorganisation, der Wohnbedingungen und Betreuungsstrukturen für studierende Eltern arbeiten seit November 2005 auch Frau Prof. Dr. Meier-Gräwe und Frau Müller mit:

www.studieren-und-forschen-mit-kind.de

Universitätsklinikum des Saarlandes und der Medizinischen Fakultät der Universität des Saarlandes:

www.uks.eu/unimedkids

Wissenschaftsportale „Karriere – Wissenschaft – Familie“ der Universität des Saarlandes:

www.science-angels.de



berufundfamilie

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

berufundfamilie gGmbH
Feldbergstraße 21
60323 Frankfurt am Main

Telefon 069.300388-0
Telefax 069.300388-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de



www.beruf-und-familie.de

Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie

Gefördert durch



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gemeinnützige
Hertie-Stiftung