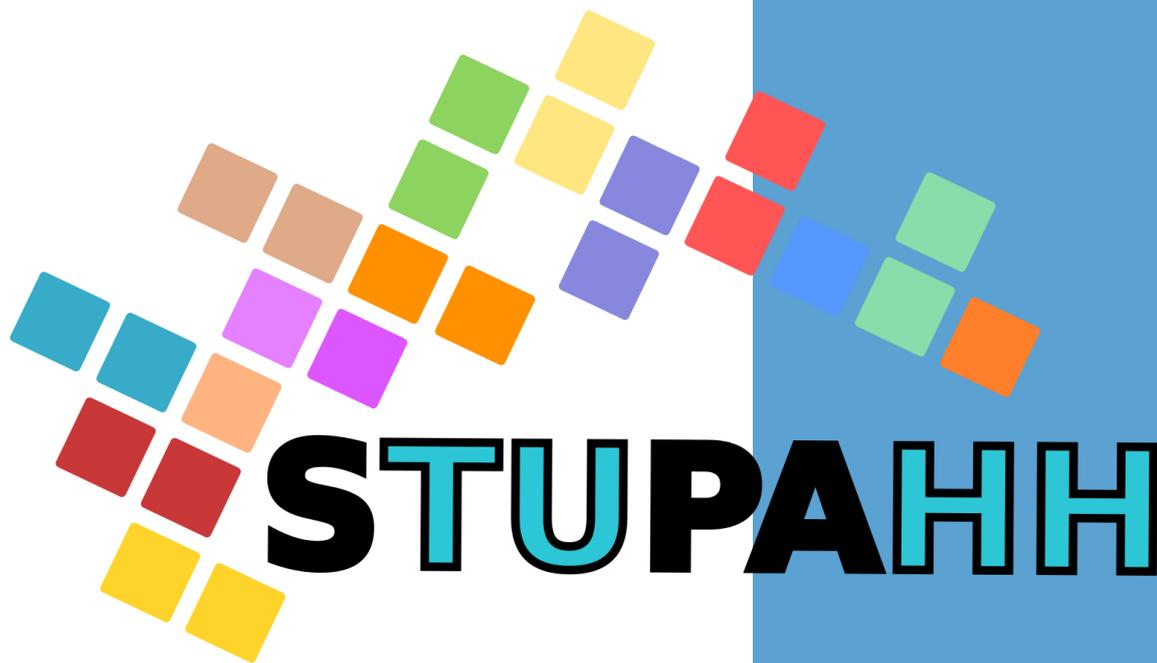


Auswertung der Umfrage zur Familienfreundlichkeit der TUHH 2018



StuPa TUHH

Arbeitskreis Familienfreundlichkeit

17.07.2019

Vorwort

*„Weshalb wird an der TUHH die Frage nach Familienfreundlichkeit gestellt? Ein Ort der Bildung und Forschung lebt von Kompetenz, Vielfalt und dem Zusammentreffen von Perspektiven. Kompetenz macht keinen Halt vor verschiedenen Lebensentwürfen. Um das volle Potential zu schöpfen und strukturelle Nachteile zu verabschieden, sollten Hochschulen durch inklusive Studien- und Arbeitsbedingungen unabhängig von der individuellen Lebensgestaltung zugänglich sein. Teilweise herrscht in der Wissenschaft noch immer eine Kultur, die außergewöhnliche Opfer mit Leidenschaft begründet und erwartet. Bedingungen und Aufwand werden nicht kritisiert, andernfalls gilt es als Eingeständnis der eigenen Unfähigkeit oder mangelnden Engagements. Insbesondere für Studierende und Wissenschaftler*innen mit familiären Verpflichtungen und Wünschen stellen diese Umstände eine Herausforderung oder gar ein Hindernis in der akademischen Laufbahn dar. Um Hochschulen zukunftsfähig zu gestalten, müssen die Bedingungen und das Klima mit klaren Maßnahmen verbessert werden.*

In meiner Zeit als AStA-Referentin durfte ich einige Gespräche mit studierenden Eltern führen. Deutlich wurde, dass sowohl der Kinderbetreuung als auch der Organisation des Studiums wenig strukturelle Unterstützung zukommt. Betroffene müssen für Sonderregelungen kämpfen und teils unpassende Regelungen umgehen. Sehr deutlich ist das mangelnde Angebot an Betreuung und passenden Räumlichkeiten in Campusnähe. Auch Kindererziehung und Promotion scheinen nur schwer vereinbar. Wie können Doppelbelastung und Benachteiligung in gute Vereinbarkeit gewandelt werden? Um Bedürfnisse und Maßnahmen zur strukturellen Verbesserung zu ermitteln, hat ein Arbeitskreis des Studierendenparlaments eine Umfrage zum Erleben und zum Bedarf von Angehörigen der TUHH bezüglich der Familienfreundlichkeit durchgeführt.

Ich freue mich über die außergewöhnlich hohe Teilnahme, sowie das gemeinsame Ziel einer familienfreundlichen Universität und hoffe, dass die Erkenntnisse Gehör finden und die Ideen und Vorschläge Unterstützung und Zuspruch erfahren. Erst wenn jedes Institut, jede Satzung und Ordnung sowie die Infra- und Verwaltungsstruktur eine gute Vereinbarkeit von Studium/ Promotion/ Anstellung und familiären Aufgaben ermöglichen, können wir unsere TUHH als familienfreundlich bezeichnen. Ich wünsche mir im Namen der verfassten Studierendenschaft, dass Gespräche geführt werden und gemeinsam Maßnahmen zur Gestaltung eines inklusiven und flexiblen Arbeits- und Studiumfelds ergriffen werden.

Ich wünsche mir, dass sich Kinder auf diesem Campus wohlfühlen und willkommen sind, dass Fürsorgende Verständnis und Unterstützung finden, dass Lehrende Veranstaltungen so gestalten, dass Familien keinen Nachteil erfahren, dass eine Promotion und Professur nicht vom Familienstatus abhängen, dass die Relevanz einer familienfreundlichen Wissenschaft und Bildung erkannt wird. Die Umsetzung fordert breiten Zuspruch und Verständnis. Diese Studie ist ein erster Schritt zur Sensibilisierung und bildet die Grundlage für ein Konzept zur Steigerung der Familienfreundlichkeit an der TUHH.“

Annika Holzschuh, ehemalige AStA-Referentin für Soziales

Kurzgefasst

Viele Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sind trotz eines Kinderwunsches kinderlos. Studentinnen und Studenten brechen ihr Studium wegen ihres Kindes oder ihrer Kinder ab, Studienberechtigte verzichten teilweise aufgrund der Betreuungsaufgabe für ihr Kind auf ein Studium.^{1 2}

Die Technische Universität Hamburg (TUHH) ist als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Außerdem soll die TUHH wachsen. Doch über die Situation und das Erleben der TUHH-Angehörigen gab es bisher kaum Daten, weder konkrete Zahlen über beispielsweise die Anzahl von Kindern, noch über das persönliche Erleben von Atmosphäre und Strukturen. Deshalb beschäftigt sich eine Umfrage unter allen Statusgruppen der TUHH aus dem Sommer 2018 mit der Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie. Wichtige Fragen sind, wie die Familienfreundlichkeit erlebt wird, wie viele Kinder die Umfrageteilnehmer*innen haben und welche möglichen konkreten Maßnahmen zur Verbesserung als sinnvoll betrachtet werden. Ein kürzerer zweiter Teil befasst sich mit der Pflege, einer Komponente der familiären Aufgaben, die seltener mit dem Familienbegriff assoziiert wird. Hierbei geht es darum, ob die Teilnehmer*innen Angehörige mit Pflegebedarf haben und welche Schwierigkeiten dabei gegebenenfalls entstehen.

Zunächst wird die Sicht aller TU-Statusgruppen auf die Familienfreundlichkeit der Universität überprüft. Studierende sind im Krankheitsfall ihres Kindes - sowohl während, als auch außerhalb der Vorlesungszeit – übermäßig belastet und erfahren besondere Benachteiligungen. Für den Abbau dieser Nachteile werden vor allem Verbesserungen in der Prüfungsregelung und den Betreuungsmöglichkeiten vorgeschlagen. Weiterhin ergibt die Umfrage, dass es an der TUHH einige Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen gibt, deren Pflege durch einzelne selbst übernommen wird. In anderen Fällen ist die Pflege gewünscht, aber nicht umsetzbar.

Es stellt sich heraus, dass es statusgruppenübergreifend eine Vielzahl an Verbesserungswünschen und Vorschlägen gibt, um das Arbeiten und Studieren mit Kindern zu erleichtern. An verschiedenen Betreuungsmöglichkeiten besteht großes Interesse, besonders an Angeboten direkt an der TUHH. Mögliche strukturelle Verbesserungen wie z.B. Telearbeit und verbesserte Prüfungsbedingungen zur Entlastung von Elternteilen erfahren große Zustimmung unter den Teilnehmer*innen. Auch die Infrastruktur betreffend gibt es viele konkrete Vorschläge und Wünsche. Als sinnvoll stellt sich auch eine Evaluierung der bestehenden Maßnahmen, die Einrichtung einer Beschwerdestelle und der verbesserte Zugang zu Informationen heraus.

¹ Quelle: HDZ (TU Dortmund) 2009. Forschungsprojekt „Wissen- oder Elternschaft?“

² Quelle: CEWS (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften) 2009. Forschungsprojekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“

Inhalt

1 Einleitung	1
2 Auswertung	2
2.1 Allgemeines	2
2.2 Familienfreundlichkeit.....	3
2.3 Personen mit Kindern.....	7
2.4 Studierende mit Kindern	10
2.5 Personen ohne Kinder	14
2.6 Pflege	17
3 Ergebnis.....	19
4 Fazit	22
5 Anhang	22

1 Einleitung

Drei Viertel der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen des akademischen Mittelbaus in Deutschland sind kinderlos, Männer fast ebenso häufig wie Frauen³. Dabei haben etwa 70% einen Kinderwunsch⁴. Fast jeder fünfte Studienabbruch wird familiär begründet, vor allem von Studentinnen⁵.

Seit 2013 ist unsere Universität, die Technische Universität Hamburg (kurz: TUHH), als „familiengerechte hochschule“⁶ zertifiziert. Doch wie ist die Situation aktuell und wie erleben die Angehörigen diesbezüglich die Universität?

Damit hat sich ein Arbeitskreis des Studierendenparlaments beschäftigt, der die TUHH-Angehörigen im Rahmen einer Umfrage nach ihren Erfahrungen befragt hat.

Ziel war es, einerseits eventuell bestehende Ursachen für Kinderlosigkeit zu identifizieren und andererseits mögliche strukturelle Maßnahmen, deren Wirksamkeit und das Interesse daran zu ermitteln. Die Umfrage wurde im Sommer 2018 unter allen Statusgruppen, also Technischem Personal und Verwaltungspersonal (TVP), wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WiMis), Professor*innen und Studierenden, durchgeführt.

Im Folgenden werden die Ergebnisse vorgestellt.

³ Quelle: HDZ (TU Dortmund) 2009. Forschungsprojekt „Wissen- oder Elternschaft?“

⁴ Quelle: CEWS (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften) 2009. Forschungsprojekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“

⁵ Quelle: Heublein, Hutzsch, Schreiber, Sommer, Besuch: Ursachen des Studienabbruchs in Bachelor und in herkömmlichen Studiengängen, Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Exmatrikulierten des Studienjahres 2007/2008. HIS: Forum Hochschule 2/2010

⁶ «Das audit berufundfamilie ist ein strategisches Managementinstrument, das Unternehmen und Institutionen dazu nutzen, ihre Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst auszurichten.» Quelle: Homepage des Auditors berufundfamilie: <http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=%2222#elema438>

2 Auswertung

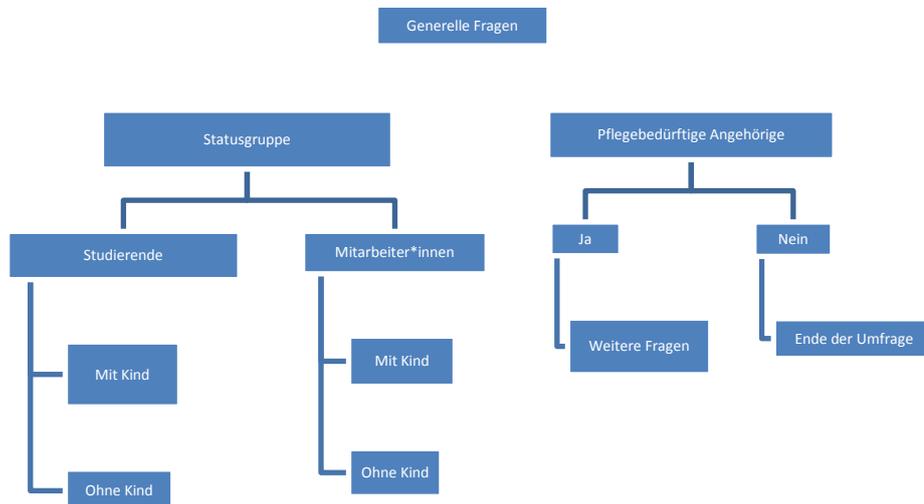
2.1 Allgemeines

Die Einladung zur Online-Umfrage wurde per Mail an alle TUHH-Angehörigen, also an alle Statusgruppen, verschickt, was einer Anzahl von 8908 versandten Einladungen entspricht. Davon haben mit 1591 abgeschlossenen Umfragen 17,86% der Befragten teilgenommen. Der Befragungszeitraum lief vom 02.07.2018 bis 06.08.2018.

Die Umfrageteilnahme war anonym, es waren keine Rückschlüsse auf die Identität möglich. Die mehrfache Teilnahme war durch automatisch generierte, persönliche Zugangsschlüssel nicht möglich. Es war möglich, die Umfrage zu pausieren und zu einem späteren Zeitraum fortzusetzen. Unter allen Teilnehmenden wurden fünf mal zwanzig Euro verlost.

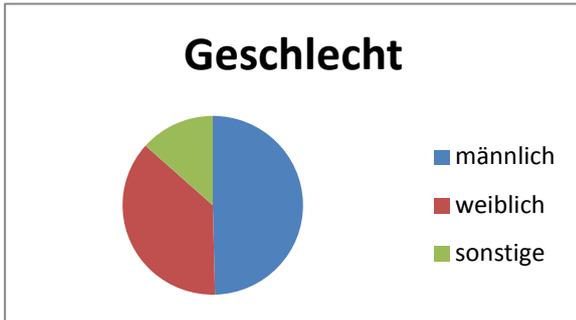
Die Umfrage wurde durch den unten abgebildeten Fragenbaum strukturiert. Es wurden zunächst sechs generelle Fragen gestellt, anhand derer eine weitere Gruppierung vorgenommen wurde. Je nach Gruppierung haben sich unterschiedliche Pfade ergeben, auf denen die entsprechenden Frageblöcke angezeigt oder nicht angezeigt wurden.

Die Fragen waren dabei teilweise verpflichtend, um die Umfrage zu beenden, und teilweise optional.



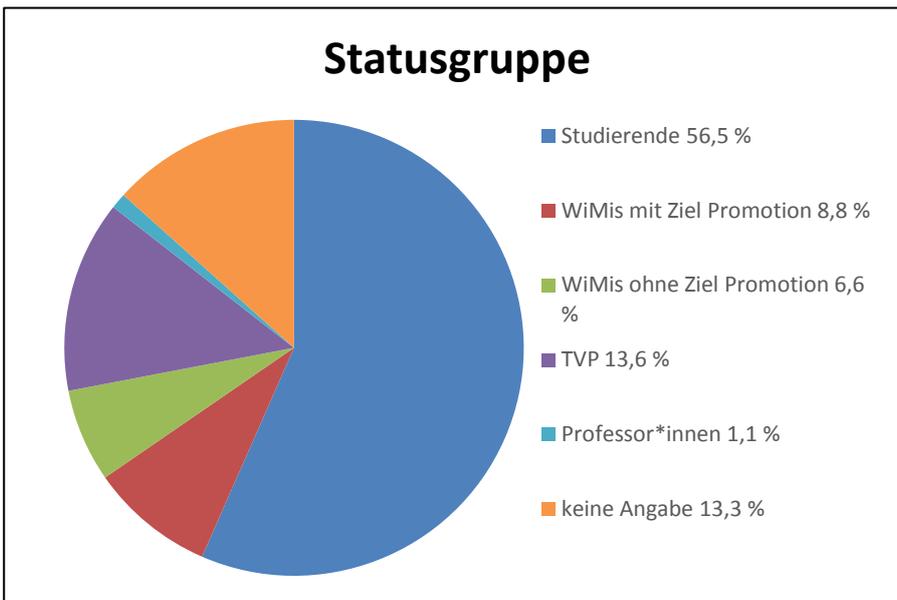
Bei einigen Fragen konnten die Teilnehmenden angeben, wie sehr sie einer Aussage zustimmen. In fast allen Fällen konnten sie dafür zwischen „Stimme sehr zu“, „Stimme eher zu“, „Stimme weniger zu“ und „Stimme nicht zu“ wählen. Um die durchschnittliche Zustimmung anschaulich darzustellen, wurden diesen vier Abstufungen Punkte von eins bis vier zugeordnet, der Mittelwert berechnet und als „Zustimmungs-Thermometer“ dargestellt.

Geschlecht



Von den Teilnehmenden gaben 37% das Geschlecht weiblich, 49,6% männlich und 13,4% sonstiges an. Der Anteil an Personen, die das Geschlecht weiblich angaben, liegt über dem Anteil an eingeladenen weiblichen Personen an der TUHH (28%).

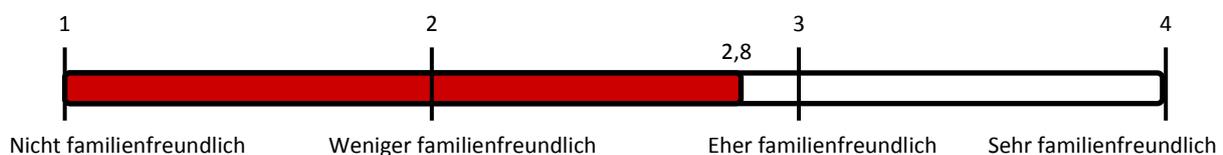
Statusgruppen



Von den Teilnehmenden gaben 56,5% die Statusgruppe Studierende an, 8,8% WiMis mit Ziel der Promotion, 6,6 % WiMis ohne Ziel der Promotion, 13,6% TVP, 1,1% Professor*innen und 13,3% machten keine Angabe über ihre Statusgruppe. Der Anteil des TVPs liegt mit 15,7% deutlich über dem Anteil des TVPs an den eingeladenen Personen (7%).

2.2 Familienfreundlichkeit

„Die TUHH ist durch das Audit familiengerechte Hochschule als familienfreundliche Hochschule zertifiziert. Wie erleben Sie die TUHH?“



Wie hier dargestellt, wird die TUHH mit einem Wert etwas über der Mitte (2,5) im Durchschnitt als eher familienfreundlich erlebt.

„Was macht eine familienfreundliche Hochschule Ihrer Meinung nach aus? Welche konkreten Maßnahmen und/oder Eigenschaften erwarten Sie?“

Zur besseren Einschätzung davon, was die TUHH-Angehörigen unter Familienfreundlichkeit verstehen, hatten die Teilnehmenden in einem Freitextfeld die Möglichkeit, ihr Verständnis zu schildern.

Die Antworten, die von etwa 50% der Teilnehmenden stammen, sind im Folgenden zusammengefasst und aufgeteilt in Themen, die alle Angehörigen gleichermaßen, Angestellte der TUHH oder Studierende betreffen. Die am häufigsten genannten Antworten wurden kategorisiert;

die fettgedruckten Antworten wurden dabei sehr häufig genannt. An der Formulierung der Antworten ließ sich erkennen, dass die Frage teilweise als Frage nach einem Ideal verstanden wurde, teilweise aber auch als Frage, was an der TUHH noch verbessert werden kann. Einige Zitate aus den Freitextantworten sind zudem im Anhang zusammengestellt.

Allgemein

- **Kommunikation und Atmosphäre**
- **wertschätzender Umgang**
- **familienfreundliche Haltung von Professoren, Verwaltung, etc.**
- **Offenheit und Toleranz, Verständnis gegenüber Familien**
- **Offenheit gegenüber allen Kulturen**
- **Kinder sind das wichtigste jeder Gesellschaft, keine abfälligen Kommentare, Kinder als selbstverständlich,**
- **Respekt gegenüber jungen Eltern, Väter als Erziehende ernst nehmen**
- **mehr Sichtbarkeit von Familien**
- **verschiedene Familienkonzepte akzeptieren**
- Dialog zur Förderung von Verständnis, Nicht-Eltern aufklären und sensibilisieren
- die Möglichkeit, das Kind mitzunehmen
- Unterstützung von Personen mit schwer kranken Angehörigen

Betreuung

- **ausreichende, gute, zuverlässige (gerade in Prüfungsphasen), langfristige Kinderbetreuung vor Ort**
- **auch für Kleinkinder, auch für Kinder im schulpflichtigen Alter (nachmittags)**
- **kostenlos/kostengünstig**
- **kurzfristige Kinderbetreuung (von einem auf den anderen Tag), Notfallbetreuung**
- **eigene KiTa**
- Garantie auf KiTa-Plätze, lange Wartezeiten verhindern
- Elternnetzwerk für Betreuung zusätzlich in Prüfungsphase
- Quoten für Studi-Kinder in KiTa festlegen
- Verpflegung der Kinder im CampusNest durch z.B. Mensa

Logistisch

- **Orte und Räume zum Stillen und Wickeln**
- **Aufenthalts- und Ruheräume, Spielzimmer**
- **Barrierefreiheit: automatische Türen und Fahrstühle, weniger Stufen**
- **Spielecken draußen und drinnen, Grünflächen**
- Toiletten mit Wickeltisch auch bei den Herren oder Wickeltisch unabhängig von Toiletten
- größere (personalisierte) Spinds
- Möglichkeiten zur Zubereitung von Essen
- Garage für Kinderwagen
- gute Erreichbarkeit Verkehr (öffentlich und privat)
- Familienwohnheim in Campus-Nähe
- familiengerechter Wohnraum (Größe, Preis, Verfügbarkeit) in Uni-Nähe
- Nähe zu Ärzten/Einkaufsmöglichkeiten/Wohnraum, familienfreundlicher Standort
- Eltern-Kind-Zimmer/Büro
- mehr Zugänge zu Teeküchen
- längere Bibliotheksöffnungszeiten

Essen/Mensa

- **kinderfreundliche Mensa: Essensangebote für Kinder, Kinderhochstühle**
- **genug (mehr!) Platz, damit Eltern und Kinder gemeinsam essen können**

- abgetrennter (ruhigerer) Essbereich Mensa mit direktem Zugang zu Wickeltisch, Ruheraum
- gesundes Essen

Beratung

- **ausreichende, regelmäßige Information über Finanzierung, Unterstützung, Möglichkeiten, Gesundheitswesen, Versicherung, Schule, bestehende Angebote**
- **eigener Ansprechpartner*in/Büro, das berät**
- **Hilfe bei Wohnungssuche, Praktikumsplatzsuche**
- therapeutische und psychologische Unterstützungsmaßnahmen

Strukturell

- Abstimmung Schulferien mit möglichen Urlaubszeiten (z.B. TUHH-Pfingstferien und HH-Schulpfingstferien)
- AG o.ä. zu diesem Thema
- gute Erreichbarkeit (Ansprechbarkeit, Kommunikationskanäle), offizielle Anträge online akzeptieren
- Angebot für Studieninteressierte (evtl. interessierte Mitarbeiter) über Studieren mit Kind, um die Uni vor der Bewerbung kennenzulernen
- Abrechnung von Kinderkrankengeld vereinfachen (u.a. kürzere Bearbeitungszeiten)
- Betreuung während Konferenzen (d.h. über mehrere Tage)
- (Finanzielle) Unterstützung bei der Kinderbetreuung, auch wenn ein Familienmitglied die Betreuung übernimmt
- Fahrtkosten inkl. Parktickets/für öffentlichen Nahverkehr übernehmen
- eigener Verwaltungszweig für betroffene Personengruppen: Anträge, Organisation, offen für Anliegen trotz höherem Verwaltungsaufwand, evtl. auch schneller (< „drei Monate“)

Alltag/Veranstaltungen

- Veranstaltungen mit Angeboten für Kinder (z.B. Sommerfest, Nacht des Wissens)
- Angebote für Kinder und Jugendliche, Technik zu erleben
- Schulferien-Programm an der TUHH, Angebote Zukunftstag, Schülerpraktika
- Flohmarkt
- Kultur

Berufstätigkeit

- **Familienfreundlichkeit stark abhängig von der oder dem Vorgesetzten**
- **flexible Arbeitszeiten, Gleitzeit, Homeoffice, Telearbeit, Fehl- und Urlaubszeiten auch kurzfristig**
- **Arbeitszeit KiTa-freundlich: wenige Meetings am späten Nachmittag, Kernzeit**
- **Einhaltung Wochenarbeitsstunden/Teilzeit/Elternzeit: Teilzeit ist nicht Vollzeit, Elternzeit ist keine Arbeitszeit, Promotion nicht in Freizeit, Durchsetzen soll nicht zu Nachteilen führen**
- **Elternzeiten, Mutterschutz oder Pflegezeiten von Mitarbeiter*innen so abfangen, dass niemand durch Mehrarbeit oder Arbeitsausfälle (Wartezeiten auf Verwaltungsprozesse etc.) darunter leidet** (auch Kommunikation)
- **Arbeitsbedingungen/Vertragliches**
- **Möglichkeit zur Teilzeit und Rückkehr in Vollzeit**
- **Kinderbetreuung**
- wertschätzender, fürsorglicher Führungsstil, Akzeptanz
- Verständnis und (unbürokratische) Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleg*Innen, auch Flexibilität (Vertretung im Notfall)
- Mitarbeiterschulung für nicht-Eltern über Miteinander, kollegiale Arbeitsatmosphäre - für wissenschaftlichen *und* Verwaltungsbereich
- kürzere Auszeit für Pflege ermöglichen
- WiMiPs sind durch Lehraufgaben etc. so stark belegt, dass Promotion in Freizeit stattfindet
- Arbeitszeitkonto (auch über Jahre), Ausgleich, also Abbau von Überstunden ermöglichen; Förderung, keine Überstunden aufzubauen
- Urlaub zu Ferienzeiten ermöglichen
- größtenteils unbefristete Arbeitsverträge und Elternzeit auch bei Befristung

- angemessene Bezahlung, um Teilzeit überhaupt möglich zu machen (sonst evtl. Kompensation bei Teilzeit)
- Sonderurlaub/Elternzeit auch für werdende Väter, die nicht Ehemann der Mutter sind
- ausreichende Elternzeit/flexible Regelung, auch Väter mehr als zwei Monate Elternzeit
- Möglichkeit der geteilten Elternzeit für beide Eltern
- Jobsharing
- Mitarbeiter, die schon lange an der TUHH sind (ältere Arbeitsverträge), bekommen Sonderurlaub für Umzug, Hochzeit, etc., das soll allen ermöglicht werden
- Bereitstellung von elektronischen Tools zur schnellen/leichten Kommunikation wie z.B. Messenger Slack

Studium:

- **Stress reduzieren, der durch Mehrfachbelastung entsteht**
- Unterstützung durch Kommilitonen/Mitschriften etc.
- Atmosphäre/Kommunikation
- Kinder in Vorlesungen akzeptieren

Studienbedingungen

- **offizielles Teilzeitstudium** (bedeutet kein BAföG-Anspruch, höhere Maximalstudienzeit, evtl. weniger Pflichtanmeldungen), **Limitierung der Studiensemester aufheben**
- evtl. weitere Flexibilität bzgl. Klausurabmeldung (besonders Pflichtanmeldungen) /Studienplan/-ordnung/Fristen/Abschlussarbeiten
- variable Termine von Prüfungen aller Art (evtl. zwei Prüfungstermine pro Prüfungszeitraum anbieten), besonders wichtig bei Krankheit des Kindes
- Angebot: Studienpläne mit Kind, Kooperation mit KiTa
- (Sonder-)Regelungen für Lehrveranstaltungen mit Anwesenheitspflicht/generell keine Anwesenheitspflicht, Regelung für Pflichtpraktikum für Alleinerziehende/Eltern finden
- Reduzierte Studiengebühren
- Möglichkeit, (mehrere) Urlaubssemester zu nehmen, auch für Väter

Logistisch

- **vollständiges Lehrmaterial zu Vorlesungen, Übungen, Hörsaalübungen, das online zur Verfügung gestellt wird (Slides o.ä. dokumentieren), eLearning**
- **Vorlesungsaufzeichnungen**
- **Lehrzeiten bündeln: nicht zu spät/zu weit verstreut, keine langen Pausen oder Vorlesungen am Abend**
- **Prüfungszeitraum komprimieren**, um in einer definierten Phase Urlaub zu ermöglichen
- **frühe Bekanntgabe aller Termine, keine kurzfristige Änderung von Prüfungsterminen**, auch, um Planung von Babysitter & Co und internationalen Studierenden den Familienbesuch zu ermöglichen
- **Elternlernräume/Lernraum mit Spielecke**: Vermeidung Störung anderer Studierender, ermöglicht Kooperation unter Eltern
- **Attest des Kindes anerkennen**
- Vorrecht/Priorität bei NTA-Belegung
- Härtefallregelungen bei Schwangerschaft (gerade Prüfungsbelange) oder Pflegefällen
- Betreuung während Prüfungen
- Treffen/Onlineportal/Vernetzung für Eltern (wahrscheinlich statusgruppenintern)
- kostenlose Unterstützung, Beratung und Betreuung der Studierenden mit Kindern von Studienbeginn bis Ende, Kontrolle, ob und wie diese Studierenden klar kommen
- keine kurzfristigen Pflichttermine

2.3 Personen mit Kindern

Im Folgenden wird der Teil der Umfrage ausgewertet, der nur Personen mit Kindern gestellt wurde. 243 von 1376 Personen und damit 17,7% gaben an, minderjährige Kinder zu haben, davon 118 weiblich, 124 männlich und eine divers.

Von den teilnehmenden 243 Personen mit minderjährigen Kindern gehören 49 der Statusgruppe der Studierenden an, 50 der der WiMis, 44 der der WiMis mit Promotionsziel, 91 der des TVPs und 9 aus der der Professor*innen.

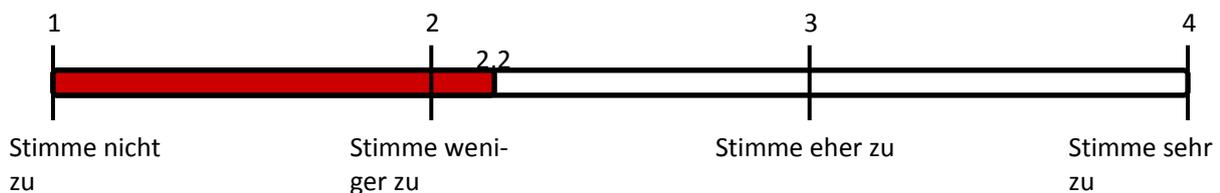
Altersgruppen der Kinder

Die Personen mit minderjährigen Kindern wurden gebeten, anzugeben, in welchen Altersgruppen sie jeweils wie viele Kinder haben. Die Antworten ergaben in Summe 44 Kinder im Säuglingsalter, 125 im Kleinkindalter, 34 im Vorschulalter, 52 im Grundschulalter und 86 Kinder, die weiterführende Schulen besuchen.

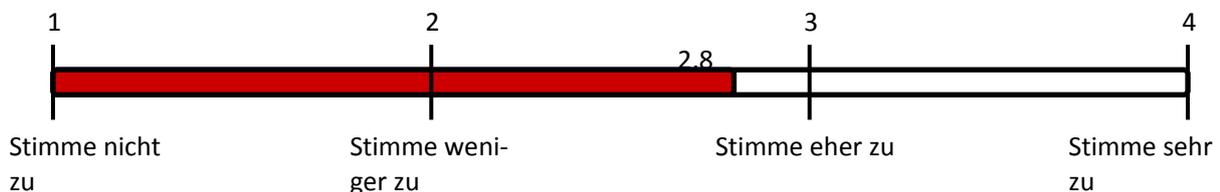
Somit wurde in der Umfrage die Gesamtzahl von 341 minderjährigen Kindern angegeben.

Wie schätzen Sie die Reaktionen ein, wenn Sie Ihr(e) Kind(er) mit zur Universität bringen?

Jemand stört sich daran: 2,2



Andere Angehörige der TUHH (Kommiliton*innen, Kolleg*innen, Vorgesetzte) stehen dem positiv gegenüber: 2,8

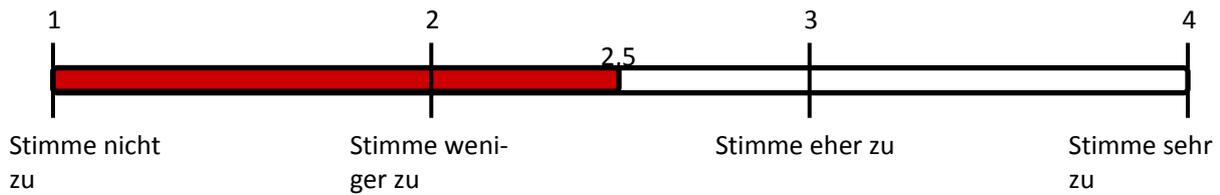


Ich könnte meine Arbeit/mein Studium in Anwesenheit meines Kindes/meiner Kinder nicht durchführen: 3,0



Hierbei fühlen sich Studierende und WiMis mit Ziel der Promotion durch die Anwesenheit ihres Kindes stärker gestört als die anderen Statusgruppen.

Ich fühle mich unwohl, wenn ich mein Kind mit zur TUHH bringe: 2,5



TVP und Professor*innen fühlen sich eher unwohl, während sich WiMis mit Ziel der Promotion weniger unwohl fühlen.

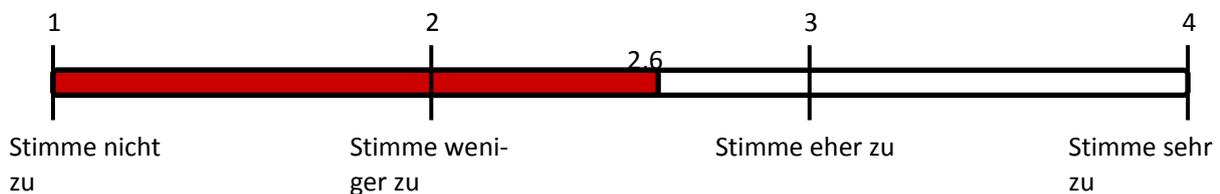
Insgesamt werden die Reaktionen auf das Mitbringen von Kindern an die Universität als eher positiv eingeschätzt, Eltern können aber ihre Arbeit/Studium in Anwesenheit der Kinder nicht durchführen bzw. fühlen sich teilweise unwohl.

Haben Sie den Wunsch, in Ihrer Zeit an der TUHH weitere Kinder zu bekommen? Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

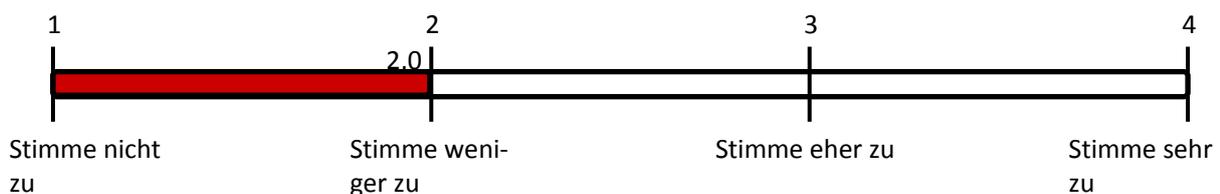
Nein, ich will keine weiteren Kinder: 2,9



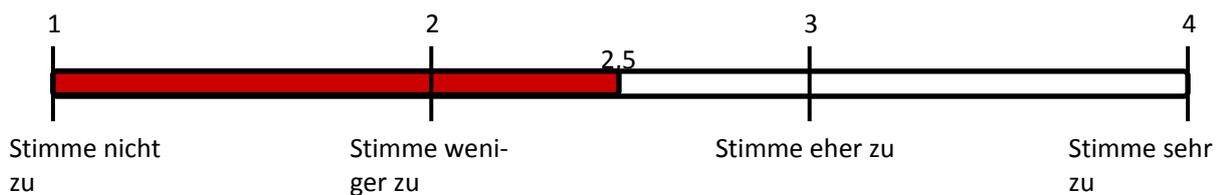
Nein, momentan aus persönlichen Gründen nicht (zu früh, Partner*in etc.): 2,6



Nein, Familie und Studium/Beruf sind für mich an der TUHH nicht gut vereinbar: 2,0

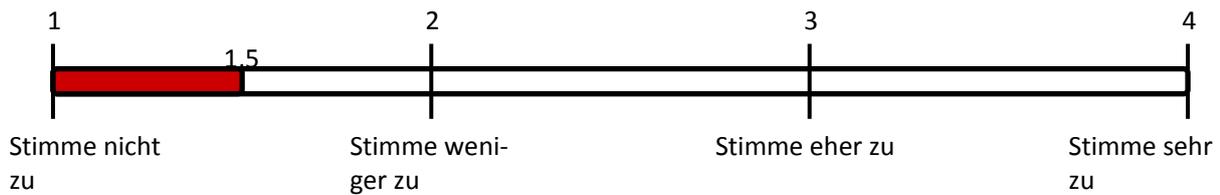


Ja, ich kann Familie und Studium/Beruf an der TUHH gut miteinander vereinbaren: 2,5

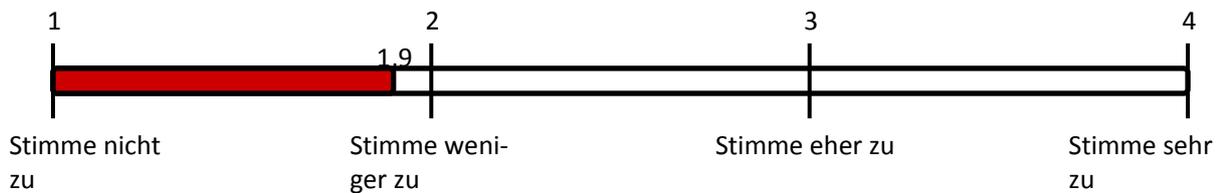


Ja, die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf ist für mich von untergeordneter Bedeutung:

1,5



Ja, der Zeitraum ist ideal für mich: 1,9



Hier zeigt sich, dass die Eltern, die keine weiteren Kinder wollen, das generell oder aus persönlichen Gründen nicht möchten. Diejenigen, die weitere Kinder möchten, halten hauptsächlich den Zeitraum für nicht ideal. Für sie ist aber die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf sehr wichtig.

An welcher Form regelmäßiger Betreuung an der TUHH wären Sie interessiert?

Die Personen mit Kindern wurden gefragt, an welchen Formen von regelmäßiger Betreuung sie interessiert wären.

94 Personen gaben an, an einer KiTa als Ganztagsangebot interessiert zu sein, 69 davon sehr. An einer KiTa vormittags wären 67 interessiert, 25 davon sehr interessiert, an einer KiTa nachmittags wären 55 interessiert, 22 davon sehr interessiert. Notfall-Angebote (z.B. über Eltern-Netzwerk, studentische Betreuung) interessieren 129 Personen, 69 davon sind sehr interessiert.

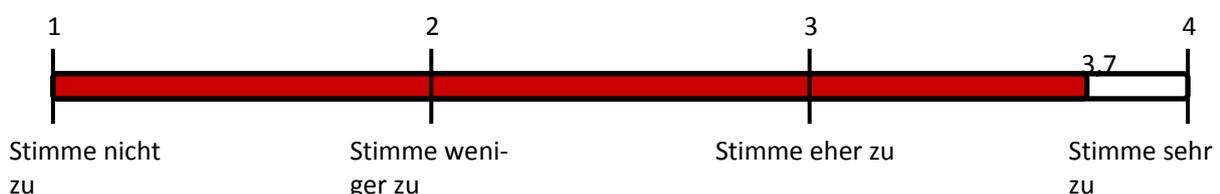
Gelegentliche Betreuung (Campus-Nest) werktags nach 18 Uhr interessiert 64 Personen, 29 davon sehr, während gelegentliche Betreuung am Wochenende 51 Personen interessiert, 26 davon sehr. An speziellen Betreuungsangeboten (z.B. Waldorf-, Montessori-Pädagogik) sind 59 Personen interessiert, 26 davon sehr. 54 Personen gaben an, nicht an Betreuungsangeboten interessiert zu sein, da Familienangehörige/Partner*in sich um das Kind kümmern, 97 Personen, da sie externe Angebote nutzen.

Studierende, Professor*innen und WiMiPs sind überdurchschnittlich an Notfallangeboten interessiert sind.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass KiTa ganztags und Notfall-Angeboten am meisten gefragt sind, während 97 von 243 Personen mit Kindern angaben, eher an externen Angeboten interessiert zu sein.

Welche strukturellen Änderungen wünschen Sie sich von der TUHH?

Homeoffice/flexible Arbeitszeiten: 3,7



Bessere Verfügbarkeit von Materialien, z.B. Vorlesungsaufzeichnungen: 3,3



Möglichkeit des Teilzeitstudiums (doppelte Regelstudienzeit, kein BAFÖG): 3,1



Exklusive/frühzeitige Anmeldung für Übungsgruppen etc.: 3,3



Plätze in Repetitorien unabhängig vom Studienstand: 3,3



Alle Auswahlmöglichkeiten von Homeoffice/flexible Arbeitszeiten über bessere Verfügbarkeit von Materialien, z.B. Vorlesungsaufzeichnungen, Möglichkeit des Teilzeitstudiums, exklusive/frühzeitige Anmeldung für Übungsgruppen bis zu Plätzen in Repetitorien unabhängig vom Studienstand erfuhren große Zustimmung. Die Werte liegen alle über 3,1, gerade im Vergleich zu anderen Ergebnissen innerhalb dieser Umfrage bildet dieser Wert eine starke Zustimmung ab.

2.4 Studierende mit Kindern

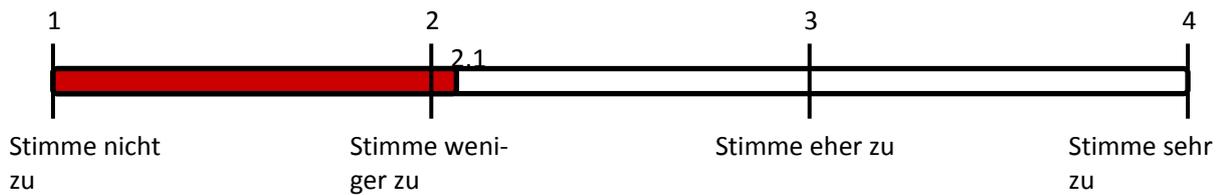
Aus der Gruppe der Studierenden mit Kindern nahmen insgesamt 49 Personen an der Umfrage teil. Ihnen wurden zusätzliche Fragen zum Studium mit Kindern gestellt, die im Folgenden ausgewertet werden.

Wie organisieren Sie die Betreuung eines erkrankten Kindes innerhalb des Vorlesungszeitraums? Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

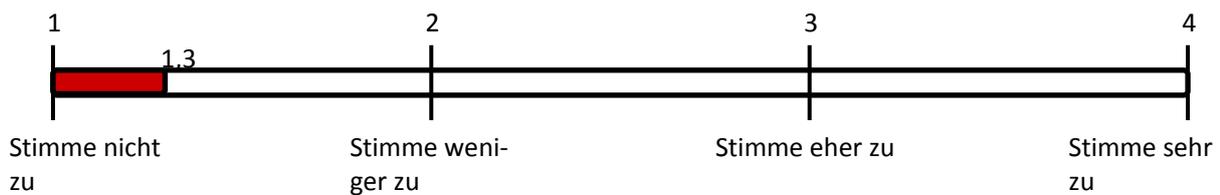
Ich bleibe Veranstaltungen etc. fern. Ich kümmere mich um mein Kind, kann in dieser Zeit aber nicht lernen: 3,5



Ich bleibe Veranstaltungen etc. fern. Ich kümmere mich um mein Kind und lerne parallel: 2,1



Ich beauftrage eine Person mit der Betreuung ("Babysitter"): 1,3



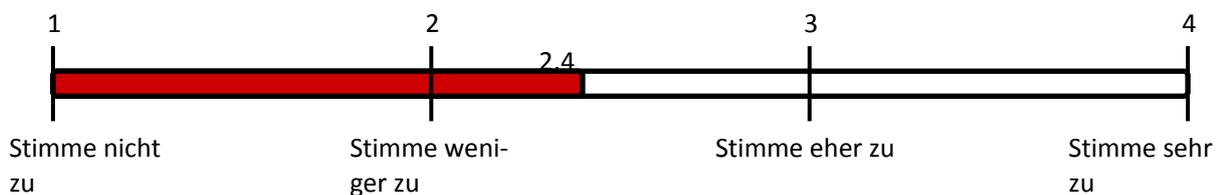
Innerhalb des Vorlesungszeitraums scheinen die meisten Studierenden mit Kindern bei Krankheit des Kindes Veranstaltungen fernzubleiben bzw. nicht zu lernen, das parallele Lernen findet nur wenig statt. Eine andere Person mit der Betreuung zu beauftragen („Babysitter“) scheint für die meisten Studierenden mit Kindern keine Option zu sein.

Wie organisieren Sie die Betreuung eines erkrankten Kindes innerhalb des Prüfungszeitraums? Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

Angehörige (auch Partner*in)/Bekannte kümmern sich in der Zeit: 2,9



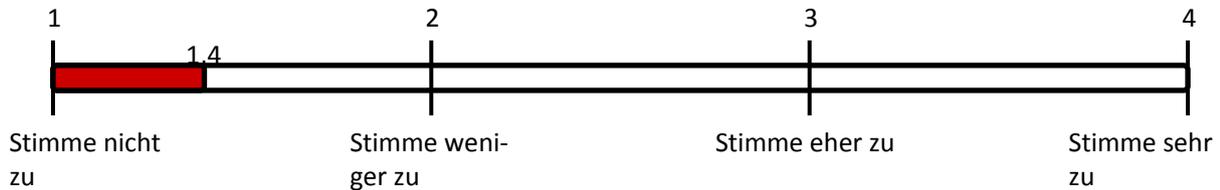
Ich kümmere mich um mein Kind und lerne parallel: 2,4



Ich kümmere mich um mein Kind, kann in dieser Zeit aber nicht lernen: 2,9



Ich beauftrage eine Person mit der Betreuung ("Babysitter"): 1,4



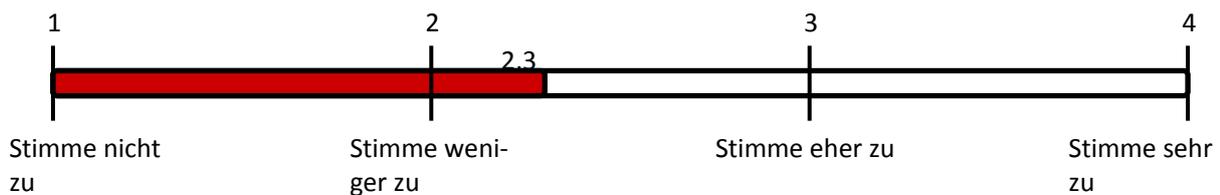
Innerhalb des Prüfungszeitraums führt die Krankheit des Kindes dazu, dass die Studierenden weniger lernen können und nur teilweise parallel lernen. Angehörigen und Partner*innen scheint hier eine größere Rolle zuzufallen, denn auch in der Prüfungsphase ist es unüblich, eine andere Person mit der Betreuung zu beauftragen.

Wie organisieren Sie die Betreuung eines erkrankten Kindes während einer Prüfung? Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

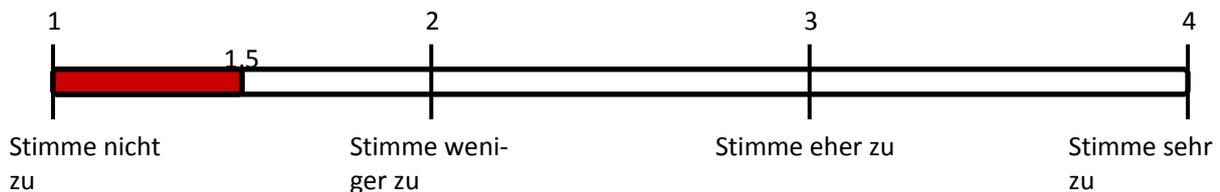
Ich nehme teil, Angehörige (auch Partner*in)/Bekannte kümmern sich in der Zeit: 3,2



Ich kann nicht an der Prüfung teilnehmen: 2,3



Ich nehme teil, ich beauftrage eine Person mit der Betreuung ("Babysitter"): 1,5



Bei Krankheit des Kindes während der Prüfung nehmen die meisten Studierenden teil und Angehörige/Bekannte kümmern sich in der Zeit. Hier kommt es jedoch mit einem Wert von 2,3 auch vor, dass die Prüfungsteilnahme nicht möglich ist. Selbst für die Teilnahme an einer Prüfung ist es unüblich, eine andere Person mit der Betreuung zu beauftragen.

Welche weiteren strukturellen Änderungen oder Nachteilsausgleiche würden Sie sich wünschen?

Zusätzlich zur oben ausgewerteten Nachfrage nach strukturellen Änderungen gab es hier die Möglichkeit, weitere strukturelle Änderungen frei zu nennen. Die Antworten sind in die Bereiche Prüfungen/Formales und Betreuung gegliedert. Ein Großteil der Antworten findet sich bereits in den Freitextantworten zu einer familienfreundlichen Hochschule wieder.

Prüfungen/Formales:

- Atteste des Kindes gelten lassen
- Pflichtanmeldung für Menschen mit Kindern aussetzen
- mehrere oder alternative Prüfungstermine bei Ausfall wegen Krankheit des Kindes (Ziel: nicht Semester verlieren, nicht umsonst lernen), zwei Prüfungstermine pro Prüfungszeitraum
- Rücksichtnahme bei Projekt- und Abschlussarbeiten, z.B. Verlängerung des Bearbeitungszeitraums
- längere Fristen für Prüfungsabmeldung und Einreichen des Attests
- keine Anwesenheitspflicht außerhalb von KiTa-Kernzeiten (8-16 Uhr)
- weniger verstreute Lehrveranstaltungen
- Priorisierung bei NTAs

Betreuung:

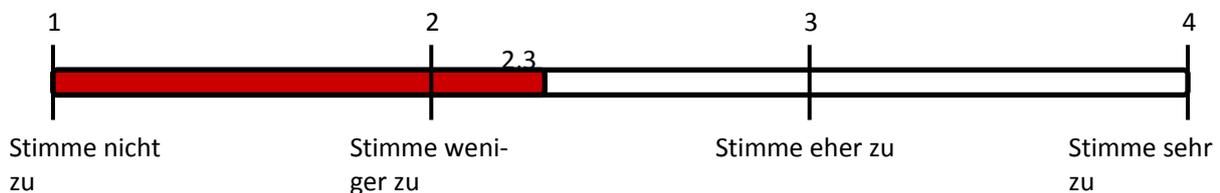
- keine Schließung des Campus-Nestes während des Prüfungszeitraums
- flexible Betreuungsangebote, auch am Nachmittag, um weit verstreute Veranstaltungen wahrnehmen zu können
- bei Zwang des Vollzeitstudiums mehr als 25 Stunden Betreuung pro Woche im Campus-Nest
- Notfallbetreuung während Prüfung
- Vorlesungen aufzeichnen
- mehr Verständnis gegenüber Kindern und jungen Eltern
- Ansprechpartner/Beratungsangebot

2.5 Personen ohne Kinder

Im Folgenden werden die Antworten der Fragen ausgewertet, die nur Personen ohne Kinder gestellt wurde.

Haben Sie den Wunsch, in Ihrer Zeit an der TUHH Kinder zu bekommen? Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

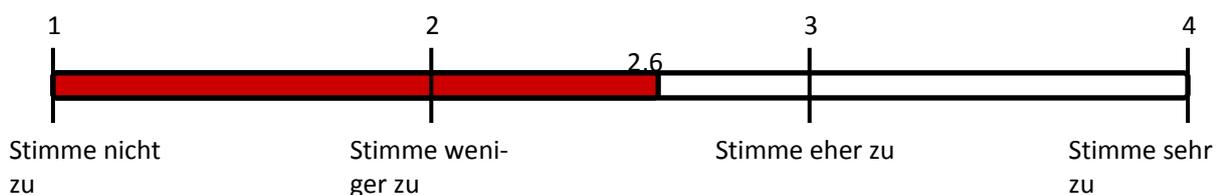
Nein, ich will keine Kinder: 2,3



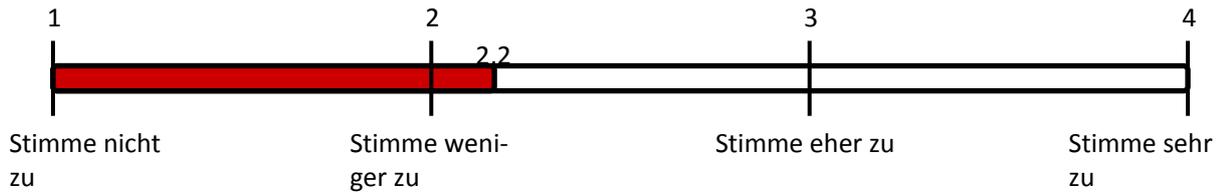
Nein, momentan aus persönlichen Gründen nicht (zu früh, Partner*in etc.): 3,3



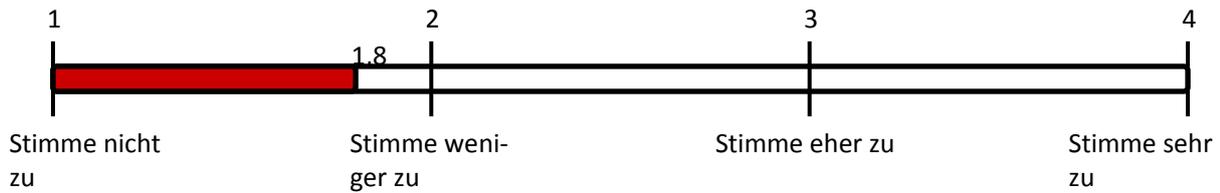
Nein, Familie und Studium/Beruf sind für mich an der TUHH nicht gut vereinbar: 2,6



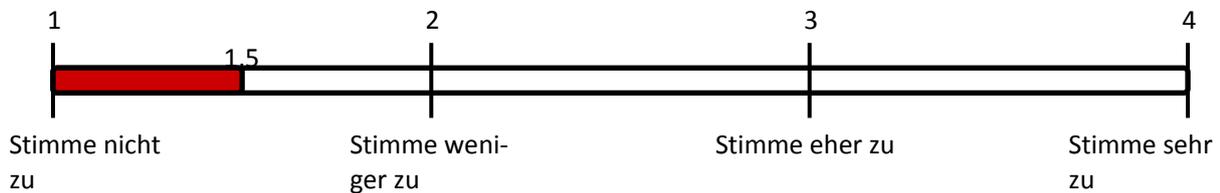
Ja, ich kann Familie und Studium/Beruf an der TUHH gut miteinander vereinbaren: 2,2



Ja, die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf ist für mich von untergeordneter Bedeutung: 1,8



Ja, der Zeitraum ist ideal für mich: 1,5



Hier zeigt sich, dass diejenigen, die keine Kinder wollen, dafür eher persönliche Gründe haben. 208 Personen stimmten der Aussage sehr zu, dass sie keine Kinder wollen, weil Familie und Studium/Beruf für sie an der TUHH nicht gut vereinbar sind.

Diejenigen, die Kinder möchten, halten hauptsächlich den Zeitraum für nicht ideal. Die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf ist für sie sehr wichtig.

Der Vergleich zu Personen mit Kindern zeigt, dass diese die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie positiver einschätzen als Personen ohne Kinder. Dabei schätzen die Personen mit Kindern die Vereinbarkeit als wichtig ein, räumen ihr aber etwas weniger Bedeutung ein, als diejenigen ohne Kinder.

Welche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie würden Sie sich von der TUHH wünschen?

Besseres Betreuungsangebot: 3,0



Homeoffice/flexible Arbeitszeiten: 3,3



Exklusive/frühzeitige Anmeldung für Übungsgruppen etc.: 3,0



Plätze in Repetitorien unabhängig vom Studienstand: 3,1



Bessere Verfügbarkeit von Materialien, z.B. Vorlesungsaufzeichnungen: 3,4



Möglichkeit des Teilzeitstudiums (doppelte Regelstudienzeit, kein BAföG): 3,1

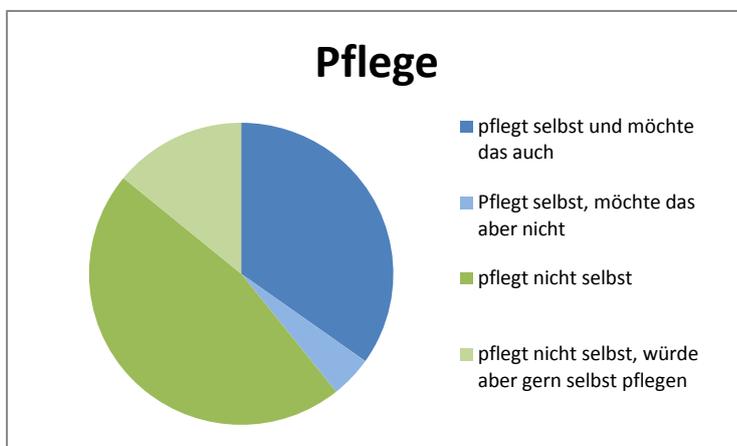


Die Personen ohne Kinder halten die Maßnahmen allesamt für geeignet, die Zustimmung bewegt sich größtenteils jedoch unter der Zustimmung der Personen mit Kindern. Grund dafür könnte sein, dass die konkreten Probleme der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie Personen ohne Kinder weniger bekannt sind.

2.6 Pflege



Im Umfrageteil zum Thema Pflege wurden 1240 gültige Antworten abgegeben. Davon gaben 135 (10,9%) Personen an, pflegebedürftige Angehörige zu haben.



Es pflegen 53 (39,3%) der Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen ihre Angehörigen selbst, 6 (11,3%) davon wollen das jedoch nicht. Von den 82 Menschen, die ihre Angehörigen nicht pflegen, würden es 19 (23,1%) gerne.

Geschlecht

Von den 135 Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen gaben 39,3% das Geschlecht weiblich, 60% männlich und 0,7% sonstiges an. Von den 82 Menschen, die ihre Angehörigen selbst pflegen, sind 37,8% weiblich. Da dieser Anteil nur leicht von der Verteilung der Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen abweicht, scheint die Durchführung der Pflege nicht geschlechtsabhängig zu sein.

Statusgruppen

Von den 135 Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen sind 71 (52,6%) Studierende, davon pflegen 27 (38,0%) ihre Angehörigen selbst. 13 Personen sind (9,6%) wissenschaftliche Mitarbeiter, davon pflegen 3 (23,0%) ihre Angehörigen selbst. 46 Personen (34,1%) gehören zum TVP, davon pflegen 23 (50%) ihre Angehörigen selbst. 5 Personen sind (3,7%) Professor*innen, davon pflegen keine ihre Angehörigen selbst.

Von den 44 nicht pflegenden Studierenden würden acht gerne pflegen. Von den nicht pflegenden 23 TVP-Zugehörigen würden vier ihre Angehörigen gerne pflegen. Vier von den zehn nicht pflegenden WiMis würden ihre Angehörigen gerne pflegen. Weiterhin würden von den fünf Professor*innen mit pflegebedürftigen Angehörigen drei diese gerne selbst pflegen.

Warum ist Ihnen die Pflege Ihrer Angehörigen nicht möglich? Was müsste sich ändern, damit Sie diese übernehmen können?

Als Gründe dafür, die Angehörigen entgegen dem eigenen Wunsch nicht pflegen zu können, werden vor allem eine zu große Distanz und mangelnde Zeit neben der Berufstätigkeit oder dem

Studium genannt. Eine Reduktion der Arbeitszeit ist bei aktuellem Lohn häufig nicht möglich, ohne die Existenz zu gefährden.

Von Studierenden wird außerdem beschrieben, dass Veranstaltungen häufig weit über den Tag und die Woche verstreut stattfinden, sodass die verbleibenden Zeitfenster zu klein sind.

Welche Konflikte entstehen für Sie zwischen Pflichten für Beruf/Studium und den Verpflichtungen gegenüber Ihren Angehörigen?

Den Personen, die selbst pflegen, wurde die Frage gestellt, welche Konflikte für sie zwischen Pflichten für Beruf/Studium und den Verpflichtungen gegenüber ihren Angehörigen entstehen. Auch hier wurde Zeitmangel und Stress als Hauptkonflikt angegeben. Die Möglichkeiten von Homeoffice, Teilzeit oder Urlaub sind für wenige Stunden nicht möglich, Arzttermine oder ähnliches wahrzunehmen, wird dadurch schwierig. Häufig ist die Stundenreduktion aus finanziellen Gründen nicht möglich. Genannt wurden außerdem mangelnde Energie und zu wenig Zeit für sich selbst, sowie wenig Verständnis oder Unterstützung von Kolleg*innen und Vorgesetzten.

Studierende gaben an, ihnen fehle die Zeit, an Vorlesungen und Übungen teilzunehmen bzw. selbst nachzuarbeiten, was häufig zu Überarbeitung, Zukunftsängsten und Sorgen führt. Auch die Verlängerung der Studienzeit und das Verschieben von Prüfungen seien eine Folge.

3 Ergebnis

Mit 17,86% ist die Beteiligung an der Befragung im Vergleich zu beispielsweise Wahlen an der TUHH relativ hoch. Der Thematik wird demnach eine gewisse Bedeutung zugemessen. Außerdem kam, bezogen auf die Verteilung der Statusgruppenzugehörigkeit der eingeladenen Personen, ein großer Anteil der Teilnehmenden aus der Statusgruppe des TVPs.

Die TUHH wird von ihren Angehörigen mit einem Mittelwert von 2.84 (neutral wäre 2.5) als eher familienfreundlich erlebt.

Auffällig in den Freitextantworten war, dass vielfach der Wunsch nach einer universitätseigenen KiTa aufkam und diese als wichtig für die Familienfreundlichkeit empfunden wird. Auch die Atmosphäre sowie Räumlichkeiten (z.B. Wickel- und Ruheräume) stellten sich als sehr wichtig heraus. Demnach sind Angebote, die die Sichtbarkeit von Familien auf dem Campus erhöhen, nötig und können die Atmosphäre verbessern.

Besonders wichtig waren den Umfrage-Teilnehmenden strukturelle Maßnahmen. Aus der Gruppe der Studierenden wurden eine gute Verfügbarkeit von Materialien, gebündelte Lehrzeiten, frühzeitige Terminbekanntgabe, flexiblere Prüfungsbedingungen und ein offizielles Teilzeitstudium genannt, während die Berufstätigen sich für flexiblere Arbeitszeiten, Tele-Arbeit und Teilzeit aussprachen. Für die Umsetzung der Teilzeitarbeit wurden ausreichender Verdienst, ein Rückkehrrecht in Vollzeit und die Möglichkeit, auch tatsächlich in Teilzeit zu arbeiten, als notwendig beschrieben.

Zudem wurde oft genannt, dass die vorhandenen Angebote ihren Zweck nicht erfüllen, wie z.B. durch viele Personalausfälle im Campusnest in der Prüfungszeit und fehlende Vertretungen in Stellen wie dem Familienbüro. Besonders die Ausfälle in der Besetzung während der Prüfungsphase scheint zu Problemen geführt zu haben. Auch ein sehr häufiger Wechsel des Personals wurde bemängelt.

Ein Ziel dieser Umfrage war es, über absolute Zahlen Aufschluss zu erlangen. Dafür ist es nötig, die Ergebnisse einerseits in Bezug auf Dopplungen zu bereinigen und andererseits eine Aussage darüber zu treffen, wie von der Menge der Teilnehmenden auf die Menge der umfrageberechtigten TUHH-Angehörigen geschlossen werden kann.

Sind beide Elternteile Mitglieder der TUHH und haben in der Befragung die Anzahl ihrer Kinder oder pflegebedürftigen Angehörigen angegeben, wurde die Anzahl dieser Personen doppelt gezählt. Unter der konservativen Annahme, dass maximal die Hälfte der Befragten zum Beispiel wegen einer Partnerschaft dieselben Kinder oder pflegebedürftigen Angehörigen angegeben hat, ergibt sich ein Faktor von 0,75⁷.

Die andere Frage ist, inwieweit die gegebenen Zahlen Rückschlüsse auf die Gesamtheit der Umfrageberechtigten ermöglichen. Grundsätzlich lässt sich über die Antworten, besonders die qualitativen Antworten, der nicht-Teilnehmenden nichts aussagen. Was jedoch die Anzahl an Kindern oder Angehörigen mit Pflegebedarf angeht, so ist sicher, dass auch die nicht-Teilnehmenden solche Angehörige haben. Für die Skalierung auf alle Umfrageberechtigten bei absoluten Zahlen wird im progressiven Fall linear skaliert, was bei 17,9% Teilnehmenden einem Faktor von 5,6 entspricht. Hier würde sich also die Gesamtheit genauso verhalten wie die Gruppe der Teilnehmenden. Dieser Fall wird hier als obere Grenze angenommen, obwohl der tatsächliche Maximalwert noch höher liegen könnte. Als untere Grenze wird eine konservative Schätzung

⁷ Angehörige von 50% der Teilnehmenden gehen mit Faktor 0,5 ein, da sie von beispielsweise beiden Elternteilen angegeben wurden. Die andere Hälfte geht mit Faktor 1 ein.

angenommen. Hier wird für die Skalierung auf alle Umfrageberechtigten bei absoluten Zahlen von Faktor 3 ausgegangen.⁸

Eltern von minderjährigen Kindern finden sich in allen Statusgruppen. Insgesamt liegt die Anzahl an minderjährigen Kindern von TUHH-Angehörigen mit der zuvor beschriebenen Skalierung in einem Bereich von 767 bis 1910.

Für das Interesse an regelmäßiger Betreuung ergeben sich mit der Skalierung folgende Zahlen: Zwischen 282 und 526 Personen sind an einer KiTa als Ganztagsangebot interessiert, 386 davon sehr. An einer KiTa vormittags wären zwischen 201 und 375 Personen, 75 bis 140 davon sehr, an einer KiTa nachmittags wären 165 bis 308 Personen interessiert, 66 bis 123 davon sehr interessiert. Notfall-Angebote (z.B. über Eltern-Netzwerk, studentische Betreuung) interessieren 387 bis 722 Personen, 207 bis 386 davon sind sehr interessiert.

Das Interesse in Kombination mit der großen Anzahl an Freitextantworten, die eine KiTa als Sinnbild für Familienfreundlichkeit nannten, zeigt, dass die Schaffung einer TUHH-eigenen KiTa ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Universität wäre.

Die Reaktionen auf das Mitbringen von Kindern an die Universität werden eher positiv eingeschätzt, allerdings fühlen sich einige Eltern dabei unwohl bzw. können Arbeit oder Studium in Anwesenheit ihrer Kinder nicht durchführen.

Im Hinblick auf Familiengründung zeigt sich, dass diejenigen, die keine (oder keine weiteren) Kinder wollen, das generell oder aus persönlichen Gründen nicht möchten. Diejenigen, die weitere Kinder möchten, halten hauptsächlich den Zeitraum für nicht ideal. Für sie ist aber die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf sehr wichtig. Hier stimmten 208 Personen (ohne Kinder) der Aussage sehr zu, dass sie keine Kinder wollen, weil Familie und Studium/Beruf für sie an der TUHH nicht gut vereinbar sind. Die kinderlosen Umfrageteilnehmer*innen sprechen der Universität insgesamt keine besondere Rolle in ihrer Entscheidung, Kinder zu bekommen, zu.

Alle in der Umfrage zur Auswahl gestellten Änderungen wurden positiv aufgenommen, somit werden Homeoffice/flexible Arbeitszeiten, bessere Verfügbarkeit von Materialien, z.B. Vorlesungsaufzeichnungen, Möglichkeit des Teilzeitstudiums, exklusive/frühzeitige Anmeldung für Übungsgruppen und Plätze in Repetitorien allesamt als hilfreich empfunden.

Die weiteren von den teilnehmenden Studierenden vorgeschlagenen Änderungen waren, bei Klausurabmeldungen auch das Attest des Kindes gelten zu lassen, Lehrveranstaltungen zeitlich weniger verstreut bzw. anwesenheitspflichtige Veranstaltungen nicht außerhalb der KiTa-Kernzeiten anzubieten, sowie die Priorisierung bei der Anmeldung zu Fächern des Nicht-Technischen-Angebots (NTA). Auch verbesserte Betreuungsangebote, mehr Verständnis und ein entsprechendes Beratungsangebot wurden gewünscht. In diesem Punkt bestehen somit noch viele Änderungsmöglichkeiten, deren Umsetzung die Universität deutlich familienfreundlicher machen würde.

Für Studierende ist die Betreuung eines kranken Kindes nur schwer mit dem Studium zu vereinbaren. In der Vorlesungszeit bleiben die meisten Studierenden in diesem Fall den Veranstaltungen fern, in der Prüfungszeit kümmern sich teilweise Angehörige. Ist das nicht möglich, wird auch hier zulasten der Prüfungen auf das Lernen verzichtet. Während einer Prüfung

⁸ Für absolute Zahlen von selbst betroffenen Personen folgt der konservative Faktor 3 und der progressive Faktor 5,6. Für absolute Zahlen von Angehörigen, also Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, folgt aus beiden Bereinigungen im konservativen Fall der Gesamtfaktor 2,25, im progressiven Fall der Gesamtfaktor 5,6.

übernehmen zumeist Angehörige/Bekannte die Betreuung des Kindes, ist das nicht möglich, können die Studierenden nicht an der Prüfung teilnehmen, sind somit also gezwungen, ein Semester zu warten und sich erneut auf diese Prüfung vorzubereiten. Das Engagement eines Babysitters ist sehr unüblich, möglicherweise aus finanziellen Gründen.

Hier wäre eine erweiterte Attestregelung (das Attest des Kindes gilt auch für die Eltern) und Notfall-Betreuung in den Prüfungszeiträumen hilfreich.

Die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf ist für fast alle Befragten wichtig, hier schätzen jedoch die Personen mit Kindern die Vereinbarkeit als besser ein.

Im Themenbereich Pflege zeigte sich, dass mit 11% der Teilnehmer*Innen der Umfrage ein großer Teil der TUHH-Angehörigen pflegebedürftige Angehörige hat. Hauptsächlich sind es Studierende, TVP-Angehörige und Professor*innen, die pflegebedürftige Angehörige haben. Mit der beschriebenen Skalierung ergibt sich für die Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen ein Bereich von 405 bis 756 Personen, selbst pflegen 159 bis 297 Personen.

Auffällig ist, dass 23% der Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen diese nicht selbst pflegen können, es aber gerne würden.

Als Probleme werden zumeist eine große Distanz und mangelnde Zeit, sowie wenig Flexibilität in Puncto Arbeitszeiten und Studiums-Veranstaltungen genannt. Hier wären mehr Informations- und Unterstützungsangebote förderlich, um pflegende Personen zu unterstützen.

4 Fazit

Aus den Antworten lassen sich für die TUHH einige Ergebnisse zusammenfassen. Sie gliedern sich in die acht Themenbereiche Betreuung, Infrastruktur, Evaluierung von Maßnahmen, Verbesserung der Atmosphäre, Anpassung von Regularien, Einrichtung einer Beschwerdestelle, Leitfaden der Verwaltung und Zugang zu Ansprechpartner*innen und Informationen.

Betreuung

Es hat sich herausgestellt, dass Betreuung von Kindern einerseits als Inbegriff von Familienfreundlichkeit empfunden wird und hier andererseits eine sehr große Nachfrage besteht, der mit den bestehenden Strukturen nicht nachgekommen wird.

Die Einrichtung einer Kindertagesstätte auf dem Campus der TUHH ist demnach eine sehr empfehlenswerte Maßnahme, die einen wichtigen Beitrag zur Familienfreundlichkeit der TUHH leisten kann. Mit den vorliegenden Daten sollte die Nachfrage beziehungsweise Nutzung gesichert sein: schon von den 17,86% Umfrageteilnehmenden gaben 94 Personen mit Kindern an, Interesse an einer KiTa als Ganztagsangebot zu haben, 67 bzw. 55 gaben an, Interesse an Vor- bzw. Nachmittagsangeboten zu haben.

Infrastruktur

Ein sehr sichtbares und praktisches Thema stellt die Infrastruktur dar, zu der es Kritik und Verbesserungsvorschläge gab.

Ein Punkt ist die Verbesserung der Barrierefreiheit, beispielsweise durch automatische Türen und Fahrstühle, um sich auch mit Kinderwägen oder Rollstühlen auf dem Campus bewegen zu können. Außerdem wurde der Wunsch nach unterschiedlichen Räumlichkeiten genannt, beispielsweise einem Eltern-/Kindraum. Hier könnten auch gut Elternnetzwerke entstehen. Weiterhin wurde kritisiert, dass es die wenigen Wickelmöglichkeiten nur auf Damentoiletten gibt und diese unzureichend ausgestattet sind. Dementsprechend sollten Wickelmöglichkeiten auf Herrentoiletten ausgebaut oder grundsätzlich entkoppelt von Toiletten angelegt werden.

Auch Still-/Ruheräume sind nicht ausreichend vorhanden. Ihre Ausstattung sollte eine bequeme Sitzgelegenheit und einen Fläschchenwärmer beinhalten. Der in Gebäude E vorhandene Mehrzweckraum, der auch als Stillraum genutzt werden darf, wurde als unzureichend ausgestattet beschrieben, außerdem wäre eine Beschriftung von außen hilfreich, die auf die Verwendung als Stillraum hinweist. Zu den notwendigen Räumlichkeiten gehören auch weitere Möglichkeiten zur Zubereitung von Essen, zum Beispiel durch mehr Zugänge zu Teeküchen.

In der Mensa, die vom Studierendenwerk betrieben wird, wäre ein ruhigerer Bereich sehr hilfreich, in dem zwischen den Tischen genug Platz ist, damit Eltern und Kinder gemeinsam dort essen können.

Evaluierung von Maßnahmen

Wichtig wäre es, die Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit zu evaluieren, um zu verifizieren, ob sie die Bedürfnisse der Zielgruppen treffen. Dazu gab es in dieser Befragung die Möglichkeit, jedoch nur einmalig. Es sollte eine regelmäßige Überprüfung und Reflexion in allen Statusgruppen stattfinden. Wenn beispielsweise Maßnahmen nicht genutzt werden, sollten sie verändert, besser beworben oder abgebaut werden.

Weiterhin hat sich gezeigt, dass die Zertifizierung als familiengerechte Hochschule nicht unbedingt beinhaltet, dass eine Evaluierung stattfindet und auch nicht, dass sie von ihren Angehörigen so erlebt wird. Im Frühjahr und Sommer 2019 fand über einen längeren Zeitraum die Re-Auditierung Konsolidierung durch die Auditor*innen statt. Ziel dieser Phase ist es, „den Durchdringungsgrad einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik in der Organisation zu überprüfen und

weiterzuentwickeln“⁹. Dazu gehören auch Gespräche mit Vertretern oder Vertreterinnen aller Statusgruppen. Auf der Website der berufundfamilie GmbH wird beschrieben, dass dazu die „Überprüfung bestehender Maßnahmen“, die „Einschätzung des Durchdringungsgrades“ und die „Vertiefung zur Verankerung in der Organisationsstruktur“ gehören¹⁰. Verwunderlich ist, dass die Maßnahmen der letzten Re-Auditierung in der Befragung der Statusgruppe der Studierenden nicht thematisiert wurden, also keine konkrete Überprüfung der Zielvereinbarungen stattgefunden hat. Auch auf Nachfrage konnten die beschlossenen Maßnahmen der letzten Re-Auditierung von dem Vertreter der berufundfamilie GmbH nicht benannt werden.

Zum Thema der Evaluierung und Auditierungen sagt Inken Lind, Professorin für Psychologie an der Fachhochschule Köln:

„Für die Zukunft ist es entscheidend, die Qualität der Maßnahmen für Familienfreundlichkeit genau zu prüfen, und zwar dahingehend, ob sie tatsächlich die Bedürfnisse der Zielgruppen angemessen treffen und die Strukturen günstig beeinflussen und welche Wirkungen sie auf Rollenbilder und Arbeitskultur haben. Beide Geschlechter gezielt anzusprechen, Kinderlosigkeit zu thematisieren und Strukturen stärker in den Blick zu nehmen kann die Vereinbarkeit für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen verbessern. [...] Trotz zahlreicher Auditierungen gibt es bislang noch kaum wissenschaftliche Evaluationen der Wirkungen hinsichtlich kultureller Veränderungen in den Institutionen und für die Lebenssituation der Zielgruppen.“¹¹

Verbesserung der Atmosphäre

Neben strukturellen Gegebenheiten, wie etwa Räumlichkeiten, Betreuungsmöglichkeiten oder verschiedenen Arbeitsformen, wurde von den Teilnehmenden der Umfrage als wichtigster Einflussfaktor auf die Familienfreundlichkeit die Atmosphäre an der Universität genannt. Von Beschäftigten wurde besonders die Einstellung der oder des Vorgesetzten als ausschlaggebend angegeben.

Eine Sensibilisierung, beispielsweise von Lehrenden und Führungskräften, die durch ihre Position eine besonders wichtige Rolle spielen, oder auch statusgruppenübergreifend als offener Prozess, könnte die Atmosphäre positiv beeinflussen.

Im Zuge der Schaffung einer familienfreundlichen Atmosphäre kann es hilfreich sein, Anreize zu schaffen. An der RWTH Aachen wird beispielsweise jährlich eine Führungskraft ausgezeichnet, die sich „durch einen familiengerechten Führungsstil in besonderem Maße für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzt“¹².

Durch Betreuungsangebote werden Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen von Betreuungsaufgaben entlastet. Wichtig wäre es, zu prüfen, ob das den Bedürfnissen entspricht, und gegebenenfalls auch die bestehende Arbeitskultur in Frage zu stellen.

Weiterhin sollten sich Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit explizit an alle Geschlechter richten, um Menschen nicht in traditionelle Rollenbilder zu drängen.

Dazu sagt Inken Lind, Professorin für Psychologie an der Fachhochschule Köln, in der Broschüre „Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“: *„Familienfreundlichkeit als neue Kultur an Hochschulen kann nur gelingen, wenn alte Geschlechterbilder und die herkömmliche Wissenschaftskultur nicht nur diskursiv, sondern durch die alltägliche Gestaltung wissenschaftlicher Arbeit und ihrer*

⁹ Quelle: Homepage des Auditors berufundfamilie <https://berufundfamilie.de/auditierung-unternehmen-institutionen-hochschule/preise-audit-berufundfamilie-2>

¹⁰ Quelle: Homepage des Auditors berufundfamilie: <http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=%22222#elema438>

¹¹ Quelle: Kunadt, Susann, Anna Schelling, Kathrin Samjeske und David Brodesser, März 2013. Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen: Schritt für Schritt. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

¹² Mit FAMOS für FAMILIE wird seit 2009 jährlich eine Führungskraft der RWTH Aachen ausgezeichnet, die sich durch einen familiengerechten Führungsstil in besonderem Maße für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzt. Die Nominierungen von Führungskräften erfolgen durch deren Mitarbeiter/innen. Siehe unter www.rwth-aachen.de/go/id/eng

Rahmenbedingungen in Frage gestellt werden.“⁹

Gerade für das geplante Wachstum der TUHH wäre es sinnvoll, Studienberechtigte, die aufgrund ihres Kindes auf ein Studium verzichten, an die Hochschulen zu holen, und Studienabbrecherinnen und -abbrecher, die wegen familiärer Aufgaben das Studium abbrechen, im Studium zu halten. Hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu bieten, ist mindestens ebenso wichtig, um die TUHH für sie attraktiv zu machen. Es sollte eine Atmosphäre und Struktur geschaffen werden, die Familiengründungen ermöglicht und fördert.

Dazu sagt Prof. Inken Lind: „Gängige Praxis ist heute überwiegend, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch Betreuungs- und Flexibilisierungsangebote von der Fürsorgeverantwortung freizustellen. Dies entspricht jedoch weder grundsätzlich den Bedürfnissen der Eltern und Kinder, noch wird dadurch grundlegend die gängige Arbeitskultur in Frage gestellt. Im Ergebnis zeigt sich eine hohe Kinderlosigkeit beziehungsweise ein Ausstieg von Eltern, insbesondere von Müttern, aus der Wissenschaft. Was zunächst wie systemimmanente Unvereinbarkeit aussieht und im Alltagshandeln immer wieder Bestätigung findet, birgt jedoch Chancen. Eine Veränderung der Arbeitskultur in Richtung einer besseren Balance zwischen Arbeit und anderen wichtigen Aspekten des Lebens bietet nicht nur für Eltern, sondern auch für die, die es noch werden möchten, und natürlich für diejenigen, die ohne Kinder leben wollen, verbesserte Arbeits- und Lebensgestaltungsoptionen. Von der Idee, dass lange Arbeitszeiten die produktivsten Ergebnisse bringen, gilt es sich allerdings zu verabschieden. Im Ergebnis kann all dies zu mehr Lebensqualität und Freiheitsgraden für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler führen und zu mehr Arbeitszufriedenheit und höherer Attraktivität von Wissenschaft als Beruf, insbesondere für diejenigen, die Familienverantwortung übernehmen wollen.“¹³

Weiterhin soll hier ein rechtlicher Aspekt genannt werden, der befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft betrifft. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bietet dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin die Möglichkeit, das Beschäftigungsverhältnis bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind zu verlängern (§2 Abs. 1 Satz 3).¹⁴ Diese Regelung wird laut Jutta Dalhoff, Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, jedoch „in der Praxis nach wie vor zu selten genutzt, die bisher optionale Regelung sollte in einen Rechtsanspruch der beschäftigten Wissenschaftler/innen auf Vertragsverlängerung umgewandelt werden, um ihnen und den wissenschaftlichen Einrichtungen eine sichere Rechtsgrundlage zu bieten.“ Tatsächlich ergab die Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2008, dass sich „an den Hochschulen weniger als ein Prozent der Arbeitsverträge auf diese Vorschrift stützten [...]. Nur einzelne Hochschulen nutzten die Komponente systematisch, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.“¹⁵

¹³ Quelle: Kunadt, Susann, Anna Schelling, Kathrin Samjeske und David Brodessor, März 2013. Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen: Schritt für Schritt. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

¹⁴ Quelle: Dr. Georg Jongmanns, Hochschul-Informationssystem GmbH, in: Kunadt, Susann, Anna Schelling, Kathrin Samjeske und David Brodessor, März 2013. Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen: Schritt für Schritt. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

¹⁵ „Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung aus dem Jahr 2008 hat das HochschulInformationssystem (HIS) das Wissenschaftszeitvertragsgesetz evaluiert. Danach wurde die Erweiterung des Befristungsrahmens zwar übereinstimmend begrüßt, aber kaum angewendet. An den Hochschulen stützte sich weniger als ein Prozent der Arbeitsverträge auf diese Vorschrift [...]. Nur einzelne Hochschulen nutzten die Komponente systematisch, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Die Praxis ist davon geprägt, dass die Familienkomponente für ausgewählte Einzelfälle genutzt wird – wobei die Auswahl eher Kriterien der Qualifizierung und Finanzierung als der Vereinbarkeit folgt.“

Informationen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung auf diesen Seiten zusammengestellt: www.bmbf.de/de/7702.php

Quelle: Dr. Georg Jongmanns, Hochschul-Informationssystem GmbH, in: Kunadt, Susann, Anna Schelling, Kathrin Samjeske und David Brodessor, März 2013. Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen: Schritt für Schritt. Bonn:

Demnach könnte die Familienfreundlichkeit an der TUHH verbessert werden, indem Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vertraglich ausdrücklich die Möglichkeit erhalten, ihren Vertrag zu verlängern, wenn die genannten Bedingungen erfüllt sind.

Anpassung von Regularien

Erfreulicherweise werden in Situationen, in denen familiäre und studiums- oder berufsbezogene Aufgaben kollidieren, häufig praktikable Lösungen gefunden. Es gibt jedoch auch Fälle, in denen beispielsweise von Lehrenden gegenüber studierenden Eltern abwertendes oder feindliches Verhalten gezeigt wird. Deshalb sollten strukturelle Änderungen, wie beispielsweise, für den Prüfungsrücktritt von Eltern auch das Attest des Kindes gelten zu lassen, fest in den Regularien verankert sein. Gestützt wird diese Forderung von 74-95% der Befragten, mit oder ohne Kindern, die angaben, sich die genannten strukturelle Änderung zu wünschen (s. Kapitel 3).

Einrichtung einer Beschwerdestelle

Direkt verknüpft mit dem Umgang mit auftretenden Problemen ist die Notwendigkeit, eine Beschwerdestelle für alle TUHH-Angehörigen einzurichten. Die Antworten in den Freitextfeldern enthielten teilweise massive Kritik und Schilderungen von stark diskriminierendem Verhalten. Eine unabhängige Stelle soll sich um mögliche Fälle von Diskriminierung kümmern. Hier könnte beraten oder auf andere Stellen verwiesen werden, sie könnte jedoch auch eine Art Monitoringfunktion übernehmen. Von Diskriminierung Betroffene hätten eine erste Anlaufstelle, Fälle von Diskriminierung könnten systematisch dokumentiert und damit quantifiziert werden. So wären auch Rückschlüsse auf präventive Maßnahmen möglich. Ob der Grund für das erlebte Verhalten diskriminierende Motive sind, lässt sich durch die Dokumentation besser verfolgen. Dazu müsste sie mit entsprechenden Kompetenzen ausgestattet werden.

Seit kurzem sind die Aufgaben einer Antidiskriminierungsstelle in das Gleichstellungsreferat integriert. Diese Stelle ist jedoch nur für Studierende gedacht, wichtig ist, dass alle TUHH-Angehörigen Zugang haben. Weiterhin muss sie ausreichend beworben werden und zugänglich sein, um eine sinnvolle Nutzung zu ermöglichen.

Leitfaden der Verwaltung

Innerhalb der Freitextantworten wurde vorgeschlagen, bei Meldung einer Schwangerschaft an die Verwaltung einen Leitfaden zur Verfügung zu stellen, der die wichtigsten Informationen zu formalen Vorgängen, wie beispielsweise Finanzierungsmöglichkeiten bei der DFG oder dem Studierendenwerk, beinhaltet.

Hier sei auch auf das Informationsportal der Stadt Hamburg hingewiesen, für das sich alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der TUHH beim Rechenzentrum einen Zugang erstellen lassen können. Das Verwaltungspersonal hat standardmäßig Zugriff.

Weiterhin sollten die Formulare für Anträge auf Elternzeit zum Download bereitstehen.

Zugang zu Ansprechpartner*innen und Informationen

In den Freitextantworten zeigt sich, dass teilweise wenig Kenntnis über bestehende Angebote herrscht. Es wäre sinnvoll, diese Angebote noch transparenter zu machen und an den potentiellen ersten Anlaufstellen Informationen darüber zugänglich zu machen. Auch über das umfassende Angebot des Studierendenwerks Hamburg, das überwiegend an der Universität Hamburg beheimatet ist, sollte stärker hingewiesen werden. Zusätzlich sind im Anhang dieses Schriftstücks einige Anlaufstellen gesammelt.

Bemängelt wurde wiederholt die mangelhafte Erreichbarkeit des Familienbüros der TUHH. Durch häufige Personalwechsel und fehlende Vertretungen wird das Familienbüro als unzuverlässig empfunden und die vorhandenen Angebote als nicht ihren Zweck erfüllend. Demnach muss dort die personelle Ausstattung ausgebaut werden.

Mit den meisten der hier besprochenen Themen hat bereits sich das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Vorhaben „Effektiv!- Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften) beschäftigt. In der zugehörigen Broschüre „Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“¹⁶ finden sich Status-Quo, aktuelle Positivbeispiele und Diskurse und Perspektiven aus der Forschung. Der Bericht wurde hier mehrfach zitiert und bietet einen sehr guten thematischen Überblick.

¹⁶ Quelle: Kunadt, Susann, Anna Schelling, Kathrin Samjeske und David Brodesser, März 2013. Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen: Schritt für Schritt. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

5 Anhang

Zitate aus den Freitextantworten zu Absatz 2.2

Im Folgenden sind einige Antworten zu Absatz 2.2 („Die TUHH ist durch das Audit familiengerechte Hochschule als familienfreundliche Hochschule zertifiziert. Wie erleben Sie die TUHH?“) zitiert, die über die oben genannten Stichpunkte hinaus Aufschluss über konkrete Situationen geben. Die Zitate sind teilweise verkürzt oder verfremdet wiedergegeben.

1. TUHH offers very limited support for families or partners. DESY and the University of Hamburg, as a comparison, have offices to help for house searching and the 'partner career' support network (to help the partners, which are also in science, to find jobs)
2. Krankschreibung bei Krankheit des Kindes wird vom Arbeitgeber bezahlt und nicht durch die Krankenkasse. Das bedeutet erst einmal Lohnabzug, der erst ca. 6 Wochen später von der Krankenkasse nach Einreichung und Prüfung bezahlt wird. Bei Steuerklasse 5 und einem Halbstagsjob zählt jeder müde Euro!!!
3. kein Hinterherfragen, wieso ich "erst so spät komme" oder "schon wieder gehe", Zusammenhalt unter den Kolleg*Innen, die zur Not spontan Lehrverpflichtungen übernehmen
4. Campusnest ist naja... Nicht unbedingt schlecht, aber auch keine ausgereifte Idee. Zur Dauerbetreuung völlig ungeeignet. Die maximale wöchentliche Betreuungsdauer mit 25 Stunden völlig unzureichend. Bei 30 Stunden könnte man sich eventuell arrangieren. Außerdem Z.B. Könnten sie ja auch von der Mensa mit Essen beliefert werden, damit man als Elternteil nicht jeden Tag vorkochen muss. Schließlich gibt es ja Koch und Küche vor Ort.
5. Ich habe noch keine Veranstaltungen oder Informationen über Familienfreundlichkeit der TU gehört oder gesehen. Allerdings finde ich die Wickeltische bei WCs und Kinderstühle in Mensa gut. Ich wünschte mir einen Ansprechpartner oder eine AG, die zum Thema Studium an TU mit Kind helfen könnte und wo ich andere frische Study-Mamis kennenlernen könnte
6. Ich habe keinen Ansprechpartner im Familienbüro gefunden, die Frau war dauerhaft krank und ohne Vertretungsperson.
7. nicht nur Freistellung für Krankheitstage der Kinder, sondern auch ein Grundstock an Krankheitstagen mit vollem Lohnausgleich
8. Eine Person aus dem Personalreferat bat mich einmal, statt einer Freistellung mit Antrag auf anteiligem Lohnausgleich durch die Krankenkasse, doch die Krankheitstage von Kindern bitte durch Zeitausgleich, d.h. Überstunden auszugleichen, da der administrative Aufwand so hoch sei - ich sollte also nicht nur standardmäßig auf einen Teil meines Gehalts verzichten, sondern mir die Krankheitstage auch noch "erarbeiten" - aus diesen Gründen gibt es von mir für die TUHH kein "sehr familienfreundlich"
9. Familienfreundlichkeit nicht nur auf dem Papier, sondern auch real: d.h. für wissenschaftliche Mitarbeiter mit dem Ziel der Promotion: nicht inoffiziell mit Arbeit zugeschüttet werden (Projekte, Lehre), sodass Zeit für die Promotion real nur nach Feierabend / am Wochenende / im Urlaub / in der Elternzeit bleibt. => Maßnahmen: promotionsorientierte Stellen
10. Eine familienfreundliche Hochschule ist in den Instituten personell so stark aufgestellt, dass Funktionen der einzelnen Mitarbeiter durch Kollegen kompensiert werden können, wenn Krankheit, Urlaub oder familiäre Gründe zu einer Abwesenheit führen. In einer familienfreundlichen Hochschule würden die Fachabteilungen ihren Aufgaben nachkommen und nicht nahezu sämtliche Funktionen einfach auf die Institute abgewälzt werden.
11. Selbst einfachste Verwaltungstätigkeiten werden auf die Institute abgewälzt, obwohl in der Verwaltung gewaltige Personalbestände vorgehalten werden. Viele Überstunden kommen zudem durch die mangelhafte Organisation der gesamten Verwaltung zustande und gehen auf Kosten des Privatlebens und der Familien. Leider wird diese Mehrarbeit in keiner Weise durch die Hochschulleitung anerkannt. Zertifikate wie diese verschleiern die mangelhafte Personalausstattung im Institutsbereich, während der träge und starre Verwaltungsapparat kontinuierlich wächst.
12. *[Vorstellung von einer familienfreundlichen Universität:]* Ein vergleichbarer Anteil der angestellten Väter macht genauso oft und genauso lange Elternzeit wie die angestellten Mütter. Die Einrichtung spricht sich explizit positiv dafür aus, dass Eltern bei Elternschaft Elternzeit nehmen und zwar explizit Väter, genauso wie Mütter. Es gibt in Kantinen/Mensen einen Familienbereich, in dessen nächster Nähe Platz ist für Kinderwägen, Hochstühle, einen Spielteppich und ein paar Spielzeugkisten. Von dort sollten Toiletten und Wickelbereiche ohne Hindernisse mit Kind in Arm und Wickelutensilien erreicht werden können. Wickelbereiche sind NICHT in einer der geschlechtlich getrennten Toiletten untergebracht, haben aber einen Wasseranschluss. Alle großen, zentralen Gebäude haben Stillräume mit Sofa oder vergleichbarem Mobiliar, Wickelmöglichkeit und Wasseranschluss, Mikrowelle und kleiner Küche. Die Räume werden nicht zweckentfremdet (zum Beten, als Erste-Hilfe-Räume, etc.). Elternteile in Elternzeit können Kinder, die noch gestillt werden, zur Mittagspause (o.Ä.) zum Stillen an den Arbeitsplatz der arbeitenden Mutter bringen. Die Hochschule schafft eine Situation, in der es auch für Mütter attraktiv ist, nach einer kürzeren Elternzeit zurück an den Arbeitsplatz oder ins aktive Studium zu kehren, während das andere Elternteil in Elternzeit geht. Die Hochschule bietet (evtl. in Kooperation) ein Schul-Ferienprogramm an. Die Hochschule schafft diese Angebote und orientiert sich an den Bedarfen von fest angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Doktorandinnen und Doktoranden sowie Studentinnen und Studenten.

Familienfreundlichkeit an der Universität Hamburg

Auch die Universität Hamburg ist als familienfreundliche Hochschule zertifiziert. Sie formuliert als Leitbild folgende Ziele der Auditierung.

„Mit dem „audit familiengerechte hochschule“ sollen die bestehenden Regelungen, Aktivitäten und Angebote systematisiert und bedarfsbezogen weiterentwickelt werden: Es wird ein Rahmen geschaffen, der Verlässlichkeit bietet und individuelle Regelungen zulässt. Die Lösungen sollen die unterschiedlichen Anforderungen in den verschiedenen Statusgruppen berücksichtigen. Die Beschäftigten und die Studierenden sollen ihre familiären Aufgaben der Betreuung und Pflege mit den Verpflichtungen aus Beruf und Studium in Einklang bringen können.

Ein adäquater Umgang mit Anforderungen aus Vereinbarkeitssituationen soll flächendeckend und nachhaltig in den Strukturen und Prozessen der Hochschule verankert und somit das Thema „Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie“ selbstverständlicher Bestandteil der Hochschulkultur werden. Dies erfordert neben organisatorischen Maßnahmen auch und vor allem eine entsprechende Haltung, die der Vielfalt der Lebenssituationen gerecht wird: Alle Hochschulangehörigen Führungskräfte und Beschäftigte in Wissenschaft und Lehre, in Verwaltung und Technik sowie Studierende- mit und ohne familiäre Aufgaben sind gefordert, gemeinsam Lösungen zu finden und umzusetzen. Dabei sind die unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Statusgruppen zu berücksichtigen.“ [Quelle: Website der Universität Hamburg <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/familie/audit.html>]

Ansprechpartner*innen

Für Studierende

AStA

Referate Soziales und Gleichstellung
Am Schwarzenberg-Campus 3, Gebäude E 0.069
040 42878 3764

soziales@asta.tu-harburg.de und
gleichstellung@asta.tu-harburg.de

Familienbüro TUHH

Marlen Sievert
Studienrätin, Projektassistenz Familienbüro,
Beratung
Kasernenstraße 10 (G), 21073 Hamburg
040 42878 3968

marlen.sievert@tuhh.de

Gleichstellungsbeauftragte

(= Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetz für Studierende)

Nathalie Olotu
Gleichstellungsbeauftragte, Leitung Familienbüro
Kasernenstraße 10 (G), 21073 Hamburg
040 42878 4214

Studierendenwerk Hamburg

Beratungszentrum Soziales & Internationales – BeSI
Grindelallee 9, 3. OG, 20146 Hamburg
040 419 02-155

besi@studierendenwerk-hamburg.de

Zentrale Studienberatung der TUHH

Am Schwarzenberg-Campus 3, E 0.022+0.013
040 42878-2232

studienberatung@tuhh.de

Für Mitarbeitende

Gleichstellung für das technische-, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal (TVP)

Gabriele Geringer
Am Schwarzenberg-Campus 1, A2.51,
21073 Hamburg
(+49 40) 428 78 37 23

tvp-gleichstellung@tuhh.de

Nina Schulte
Am Schwarzenberg-Campus 1, A2.51,
21073 Hamburg
(+49 40) 428 78 3875

tvp-gleichstellung@tuhh.de

Angela Wolter
Schwarzenbergstraße 95, Pförtnerloge (H),
21073 Hamburg
040 42878 3635

a.wolter@tuhh.de

Beauftragte Person für die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigung* an der TUHH

Matthias Buntenkötter
Am Schwarzenberg-Campus 3, E 0.041
040 42878 2776

buntenkoetter@tuhh.de

Personalrat

Kasernenstraße 10, Gebäude G
040 42878 3732

pr_vorstand@tuhh.de

Informationsportal der Stadt Hamburg

Viele Informationen sind gesammelt im FHH-
Netz der Stadt Hamburg, Zugang über das
Rechenzentrum der TUHH oder den Personalrat