

Aenne Dunker, Lena Gebel und Fenja Pauls

Eine familiengerechte Hochschulkultur?!

Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Studierenden,
Promovierenden und Professor*innen an der Universität Bremen
im Wintersemester 2015/2016



Universität Bremen



Aenne Dunker, Lena Gebel und Fenja Pauls

Eine familiengerechte Hochschulkultur?!

Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Studierenden,
Promovierenden und Professor*innen an der Universität Bremen
im Wintersemester 2015/2016



Inhalt

1. Zum Thema	6
2. Projektrahmen	6
3. Theoretischer Rahmen und Erhebungsmethode	7
3.1 Vorteile qualitativer Foschung	7
3.2 Das leitfadengestützte Interview	7
3.3 Zur Wahl der Auswertungsmethode.....	8
4. Die Stichprobe	9
5. Feldzugang	10
5.1 Rückläufe und Fallauswahl der Statusgruppe der Studierenden.....	10
5.2 Rückläufe und Fallauswahl der Statusgruppe wissenschaftliche Mitarbeiter*innen.....	11
5.3 Rückläufe und Fallauswahl der Statusgruppe der Personen mit Führungsaufgaben.....	12
6. Erhebungsphase	13
6.1 Erhebungsphase der Statusgruppe der Studierenden.....	13
6.2 Erhebungsphase der Statusgruppe wissenschaftliche Mitarbeiter*innen.....	14
6.3 Erhebungsphase der Statusgruppe der Personen mit Führungsaufgaben.....	14
7. Auswertung	15
7.1 Auswertung der Statusgruppe der Studierenden.....	15
7.1.1 Audit.....	15
7.1.2 Maßnahmen	16
7.1.3 Kommunikation	18
7.1.4 Probleme, Konflikte und Möglichkeiten	18
7.1.5 Kultur und Struktur.....	18
7.1.6 Zusammenfassung der Ergebnisse.....	19
7.2 Auswertung der Statusgruppe wissenschaftliche Mitarbeiter*innen.....	19
7.2.1 Audit.....	19
7.2.2 Maßnahmen	19
7.2.3 Kommunikation	20
7.2.4 Probleme und Konflikte.....	21
7.2.5 Kritik	22
7.2.6 Kultur/Struktur.....	22
7.2.7 Positive Aspekte.....	23
7.2.8 Zusammenfassung der Ergebnisse.....	23
7.3 Auswertung der Statusgruppe der Personen mit Führungsaufgaben.....	23
7.3.1 Audit.....	24
7.3.2 Maßnahmen	24
7.3.3 Kommunikation	25
7.3.4 Probleme/Konflikte	26
7.3.5 Kultur/Struktur.....	27
7.3.6 Eigenes Bemühen um Familiengerechtigkeit	29
7.3.7 Zusammenfassung der Ergebnisse.....	30
8. Handlungsempfehlungen	30
9. Literatur	34

1. Zum Thema

Das Engagement für möglichst familiengerechte Arbeitsbedingungen ist für viele Institutionen und Unternehmen in Deutschland inzwischen eine Selbstverständlichkeit und auch die Hochschulen haben erkannt, dass im Konkurrenzkampf um die „besten Köpfe“ die Vereinbarkeitmöglichkeiten (mit) ausschlaggebend sein können. In diesem Bemühen sehen sich die Hochschulen einer Herausforderung gegenübergestellt, die sich so in der freien Wirtschaft oder anderen (staatlichen) Institutionen nicht stellt: Neben familiengerechten Arbeitsbedingungen müssen im akademischen Betrieb ebenso familiengerechte Studienbedingungen geschaffen werden.

Nachdem die Universität Bremen in ihrer Eigenschaft als Reformuniversität bereits seit ihrer Gründung in den 1970er Jahren ein besonderes Augenmerk auf die sozialen Belange ihrer Beschäftigten und Studierenden richtet, bemüht sie sich seit 2007 auch im Kontext des „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH¹ darum, die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie für alle Universitätsangehörigen sukzessive zu verbessern. Dass bereits seit Beginn der Teilnahme am Audit sämtliche vorhandene Statusgruppen in den Prozess eingebunden sind ist eine strukturelle Besonderheit, welche auch durch das Selbstverständnis der Universitätsleitung bedingt ist. Im Rahmen des Auditierungsprozesses wurde die Universität bereits drei Mal als familiengerecht zertifiziert. Eine solche Zertifizierung wird immer dann verliehen, wenn die Universität die im Rahmen des Audit getroffenen Zielvereinbarungen erfolgreich umgesetzt hat; dies hat in einem Zeitraum von drei Jahren zu erfolgen, für welchen auch das zuvor verliehene Zertifikat gültig ist.

2. Projektrahmen

Das Evaluierungsprojekt wurde im Zeitraum von September 2015 bis April 2016 umgesetzt. Während 2015 der Entwurf des Konzepts durch Teile des Projektteams erfolgte, konnte nach der Bewilligung der Finanzierung durch die Universitätsleitung im Januar 2016 die Feldphase beginnen. Die

In den 2013 getroffenen Zielvereinbarungen für den Berichtszeitraum 2013 – 2016 wurde festgelegt, dass die Wirkung der bisherigen Bemühungen um eine familiengerechte Hochschule evaluiert werden soll. Nachdem die Universität 2015 im neunten Jahr am Audit partizipierte war davon auszugehen, dass sich einerseits deutliche Erfolge zeigen würden und das Konzept einem großen Teil der Universitätsangehörigen bekannt sein würde; dieser Zeitpunkt schien andererseits auch angemessen zu sein, um in Kontakt mit der Zielgruppe des Prozesses zu treten, um im Rahmen des Auditierungsprozesses weiterhin passgenaue Angebote etablieren zu können. Mit der Evaluierung wurden somit unterschiedliche Ziele verfolgt: Zum einen sollte die Wirksamkeit und Bekanntheit des Audits analysiert werden, zum anderen sollten aber auch Bedarfe und Wünsche der Beschäftigten und Studierenden erhoben werden, um diese ggf. beim Entwurf zukünftig umzusetzender Maßnahmen berücksichtigen zu können.

Zudem war es ein Ziel der Erhebung, Informationen über ein nicht direkt messbares, aber umso entscheidenderes, Kriterium zu erhalten: Von Interesse war, inwiefern die Befragten das Gefühl haben, dass, auch bedingt durch die Umsetzung des Audits, eine familiengerechte Hochschulkultur an der Universität Bremen gelebt wird. Denn als mindestens ebenso relevant wie Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie erleichtern sollen, wird eine Haltung erachtet, welche die Übernahme von familiären Aufgaben durch Universitätsangehörige als selbstverständlich ansieht und es den Beschäftigten und Studierenden in den jeweiligen Kontexten ermöglicht, diese Lebensbereiche zu vereinbaren, ohne dadurch Nachteile zu erleiden.

Interviews wurden somit von Januar bis Februar geführt und transkribiert, im Februar und März folgte die Auswertung dieser und mit dem Verfassen des Endberichts im März/April 2016 endete das Projekt.

¹ Für weitere Informationen: <http://www.berufundfamilie.de/audit/hochschule.html>

Durchgeführt wurde die Evaluation von Lena Gebel, Aenne Dunker und Fenja Pauls, drei Studentinnen des Masters Soziologie und Sozialforschung, welche im Rahmen ihres Studiums bereits die für die eigenständige Projektdurchführung nötigen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben. Die Projektleitung wurde von Bettina Schweizer, Mitarbeiterin des Referats Chancengleichheit und Antidiskriminierung, übernommen, welche gemeinsam mit Dr. Martin Mehrrens, dem Kanzler der Universität, die Umsetzung des Audit leitet. Zusätzlich wurden zwei Studentinnen beschäftigt, welche für die Transkription der Interviews verantwortlich waren, Nele Falta und Deborah Will; letztere las zudem die Korrektur des vorliegenden Berichtes. Fachlich wurde das Team dankenswerterweise von Prof. Dr. Betina

Hollstein, Leiterin des Arbeitsbereichs „Mikrosoziologie an der Universität Bremen, und ihrer Mitarbeiterin, Laura Behrmann, unterstützt.

Während der Durchführung des Projektes erfolgten wöchentliche Treffen, in denen, je nach Stand, das Konzept bzw. das weitere Vorgehen abgestimmt wurden; später wurden diese dazu genutzt, sich über die durchgeführten Interviews auszutauschen und individuell geleistete Analysen der Interviews im Team zu diskutieren bzw. gemeinsam relevante Aspekte aus den Interviews herauszuarbeiten. Nach der Analyse der Interviews fanden die Treffen des Teams seltener statt, da nur noch die Gestaltung des Berichts abzustimmen war.²

3. Theoretischer Rahmen und Erhebungsmethode

3.1 Vorteile qualitativer Forschung

Für das hier verfolgte Forschungsziel fiel die Wahl der Methode auf eine qualitative Erhebung. Zwar sind so keine repräsentativen Ergebnisse möglich, in Anbetracht der kurzen Projektdauer und der vorhandenen Ressourcen wäre die quantitative Erhebung eines größeren Samples jedoch ohnehin nicht möglich gewesen. Zudem bergen qualitative Studien den Vorteil, dass Themen vertieft behandelt werden können und Befragte während der Interviews in der Lage sind, die thematischen Schwerpunkte ihrem subjektiven Empfinden nach zu setzen; quantitative Studien bieten sich dann an, wenn von relativ großen Gruppen standardisierte Angaben benötigt werden. Auch in dem hier vorliegenden Fall, dass explorativ gearbeitet wird, bietet sich die durch ihre Ergebnisoffenheit gekennzeichnete qualitative Forschung geradezu an. Um lediglich die Bekanntheit des Audits und einzelner Maßnahmen repräsentativ zu erheben, wäre somit ein quantitatives Forschungsdesign ideal gewesen, dieses hätte aber nicht zu vertieften Erkenntnissen führen können. Eine Kombination beider Methoden, ein sogenanntes Mixed-Methods-Design, wäre somit besonders geeignet gewesen, da dieses die Möglichkeit bietet, standardisiert die Daten vieler Personen zu erheben und mittels folgender qualitativer For-

schungsschritte weitere, vertiefte Ergebnisse zu generieren. Solange jedoch beachtet wird, dass in diesem Fall weder repräsentative Daten gewonnen wurden, noch hypothesentestend vorgegangen wurde, ist, bei der alleinigen Verwendung einer Methode, die qualitative die dem Vorhaben angemessene.

Auch wenn es in der qualitativen Forschung verschiedenste Erhebungsformen gibt, so bot sich in diesem Fall die Art der Datengewinnung an: Das Interview. Dieses gilt, in einer offenen Form, als relativ flexibel, da Interviewer*innen spontan auf die zu befragende Person eingehen können. Zudem ist es möglich, dass die Befragenden den Interviewverlauf lenken und der direkte Kontakt ermöglicht eine kommunikative Validierung. In diesem Fall ist noch als besonderer Vorteil der Erhebungsform herauszustellen, dass Befragte, welche vorher zwar das Thema des Interviews kennen, jedoch nicht wissen, welche Bereiche genau angesprochen werden, relativ spontan antworten; dies kann dazu führen, dass so authentisch geantwortet wird, wie es sonst nicht der Fall wäre.³

3.2 Das leitfadengestützte Interview

Als Erhebungsmethode wurde ein offenes, leitfadengestütztes Interview gewählt. Dies bietet

² An dieser Stelle sei kurz auf die Verantwortlichkeit der Mitwirkenden für den Bericht eingegangen: Während jede Mitarbeiterin die Kapitel 5., 6. und 7. für die von ihr betreute Statusgruppe verfasste, wurde das Kapitel 3.3 von Lena Gebel sowie der Rest des Berichts von Aenne Dunker verfasst. Hieraus ergeben sich auch die unterschiedlichen Schreibstile der Kapitel. Aus Zeitgründen musste auf eine Vereinheitlichung verzichtet werden.

³ Zur weiteren Vertiefung vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014.

sich dort an, wo relativ klar eingegrenzte Fragestellungen bearbeitet werden sollen (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 126f.), da der Interviewverlauf durch den Leitfaden strukturiert ist. Zudem garantiert dieses Gerüst an Leitfragen, dass als relevant erachtete Themen angesprochen werden. Durch die offene Form des Interviews bleibt ein wichtiger Vorteil der qualitativen Forschung, der sich darin zeigt, dass die Befragten während des Interviews selber die thematischen Schwerpunkte setzen können, erhalten.

In diesem Fall wurde das offene, leitfadengestützte Interview noch um das Element der Narrationen erweitert. Diese werden durch einen Stimulus ausgelöst, der die Befragten zu einer Stehgreiferzählung animieren soll; dabei wird davon ausgegangen, dass die Befragten frei erzählen. Des Weiteren ist anzunehmen, dass die Aussagen gehaltvoller und wahrhaftiger sind, als dies bei anderen Interviewformen zu erwarten ist, und dass die Interviewten schon in dieser Eingangs stehenden Erzählung den interessierenden Sachverhalt aus ihrer Sicht schildern, sodass die Interviewenden im weiteren Verlauf auf diese Schilderung Bezug nehmen können, um vertiefende bzw. für das Verständnis nötige Nachfragen zu stellen (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 128).

Während der Entwicklung des Konzepts wurden vier⁴ Themenfelder als relevant erachtet, sodass diese in den Interviews erhoben werden sollten. Diese waren, neben der Bekanntheit der Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit, die Kommunikationswege, individuelle Einschätzungen der Optionen und Restriktionen durch die familiäre Verantwortung sowie Vorschläge und Wünsche der Befragten zur Ausgestaltung familiengerechterer Bedingungen.

Der benötigte Leitfaden (siehe auch I./II. im Anhang) wurde dahingehend gestaltet, dass ein jeder Themenbereich als quasi abgeschlossener Komplex angesehen werden konnte, indem jedes Thema mit einem narrativen Stimulus eingeleitet wurde, der die Befragten zu einer Erzählung anregen sollte. Für den Fall, dass durch diese nicht alle interessierenden Aspekte abgedeckt werden würden bzw. Nachfragen nötig wären, standen

nach dem Stimulus Möglichkeiten der Vertiefung zur Verfügung. Inhaltlich bauten die einzelnen Themenfelder aufeinander auf; die methodische Strukturierung des Interviews war somit während der Erhebung nicht erkennbar. Der Leitfaden wurde bewusst so gestaltet, dass er mögliche Formulierungen der Fragen anbot; im Idealfall würde er jedoch nur dazu dienen, den Interviewenden eine thematische Orientierung zu garantieren. Die spontane Ausformulierung der Fragen während des Interviews als Ziel ermöglicht einerseits ein direktes Eingehen auf Interviewpartner*innen, sorgt aber auch für eine natürliche Interviewatmosphäre.

3.3 Zur Wahl der Auswertungsmethode

Die Auswertung des erhobenen Materials erfolgte in Anlehnung an Mayrings Methode der qualitativen Inhaltsanalyse. Aufgrund des stark induktiven Vorgehens (Kuckartz 2010: 95) eignet sich diese Auswertungsmethode besonders für das Forschungsprojekt.

Da das Ziel dieser Studie die Analyse nach Bekanntheit und Wahrnehmung des familiengerechten Programms der Universität Bremen ist, scheint es sinnvoll die Ergebnisse aus den Interviews heraus zu generieren und nicht mittels eines deduktiven Vorgehens bereits vorgefertigte Kategorien zu „überprüfen“. Somit erfolgt die Auswertung weniger theoriegeleitet, sondern ergibt sich aus dem Material. Das Ziel der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse ist es, Daten nach einem System regelgeleitet zu analysieren und „das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, durch Abstraktion einen überschaubaren Corpus zu schaffen, der immer noch Abbild des Grundmaterials ist.“ (Mayring 2003: 58).

Da in diesem Fall nicht die Bildung von Typen oder das tiefe Verstehen kommunikativer Prozesse das Forschungsziel war, wurde die Analysemethode den Bedürfnissen angepasst: Auf die Festlegung des zu analysierenden Materials folgte die Kategorisierung von diesem, und die begründete Auswahl der zu verwendenden Kategorien. Nach diesem Schritt wurden die Unterkategorien unter den Oberkategorien subsumiert. So war eine themati-

⁴ Lediglich für die Statusgruppe der Personen mit Führungsverantwortung wurden fünf Themenbereiche im Leitfaden berücksichtigt.

sche Aufarbeitung des Materials gegeben, welche eine Analyse dahingehend, welche Aspekte als besonders relevant erachtet wurden, ermöglichte. In diesem Rahmen sollten verschiedene Aspekte eines Themas betrachtet werden können, ohne dass die Analyse zu umfangreich wurde, als dass das Ziel erreicht werden konnte. Nochmals soll darauf hingewiesen werden, dass nicht die

4. Die Stichprobe

An der Universität Bremen gibt es mit den Studierenden und den Beschäftigten zwei Statusgruppen, die unbedingt Eingang in die Stichprobe finden sollten. Während die Studierenden trotz ihrer Heterogenität eine Gruppe sind, für welche allgemein der Status „Studierende in Vollzeitstudiengängen“ gilt, ist die Gruppe der Beschäftigten weitaus stärker differenziert: Neben dem nicht-wissenschaftlichen Personal, so bspw. in der Verwaltung, stellt das wissenschaftliche Personal die größte Beschäftigtengruppe. Auch diese ist nicht homogen, sondern zeichnet sich durch stark differierende Arbeitsverhältnisse aus, welche mit spezifischen Bedingungen einhergehen. Neben den Professor*innen gibt es den sogenannten wissenschaftlichen Mittelbau, zu welchem alle wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gezählt werden, ungeachtet der Tatsache, ob sie als Lektor*innen, promovierte Mitarbeiter*innen, Mitarbeitende in der Promotionsphase oder Beschäftigte ohne Promotionsabsicht an der Universität Bremen beschäftigt sind. Das „audit familiengerechte hochschule“ richtet sich an all diese Personen und soll Rahmenbedingungen schaffen, die ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium erleichtern können.

Im Rahmen der Evaluierung musste eine Einschränkung der Personengruppen, die Eingang in die Stichprobe finden sollten, vorgenommen werden.⁵ Neben den Studierenden, deren Aufnahme alternativlos war, wurde beschlossen, die Professor*innen und die Mitarbeiter*innen, welche aktuell an ihrer Promotion arbeiten, aufzunehmen. Die geschah mit dem Wissen, dass große Teile des wissenschaftlichen Mittelbaus nicht be-

Rekonstruktion individueller Relevanzstrukturen, Handlungsmotive etc. angestrebt war, sondern dass Schlüsse gezogen werden sollten, welche in der Praxis dazu genutzt werden können, die Bemühungen der Universität um familiengerechte Lern- und Arbeitsbedingungen voranzubringen und ggf. weitere Ansatzpunkte für Maßnahmen im Rahmen des Audit zu erkennen.

achtet werden würden; für die Aufnahme der Professor*innenschaft sowie der aktuell Promovierenden gab es jedoch eindeutige Gründe: Die Professor*innen haben mit ihrer Position nach der Qualifikationsphase ein sicheres Beschäftigungsverhältnis erreicht; dies unterscheidet sie deutlich von einem Großteil des wissenschaftlichen Personals. Zudem gestalten sie als Personen mit Führungsverantwortung die Lern- und Arbeitsbedingungen für Studierende und Beschäftigte mit und haben damit u. U. einen großen Einfluss darauf, wie familiengerecht die Bedingungen in ihrem Bereich sind; denn viele Umstände, die Beschäftigten und Studierenden die Vereinbarkeit vom Beruf/Studium und Familie erleichtern, sind nicht durch universitätsweit wirksame Vorgaben geregelt, sondern basieren auf informellen Absprachen und gegenseitigem Entgegenkommen. Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in der Promotionsphase wurde hingegen in die Stichprobe aufgenommen, da sie zumeist unter besonders prekären Bedingungen beschäftigt sind; dabei darf nicht davon ausgegangen werden, dass nicht auch andere Beschäftigte des Mittelbaus sich in prekären Beschäftigungsverhältnisse befinden. Für die aktuell Promovierenden gilt allerdings, dass sie neben ihrer regulären Tätigkeit noch an ihrer Promotion arbeiten müssen; zudem fallen Promotions- und Familiengründungsphase chronologisch häufig zusammen, sodass zu einer hohen Arbeitsbelastung an der Universität u. U. eine Phase des Privatlebens kommt, welche ebenfalls viel Einsatz fordert.⁶ Die Kriterien, nach welchen die Statusgruppen festgelegt wurden, bilden somit die Heterogenität in der Grundgesamtheit der Universitätsangehörigen ab.

⁵ Diese Einschränkung wurde nötig durch die knappen zeitlichen und finanziellen Ressourcen und ist nicht methodisch begründet.

⁶ Weiterführend und lesenswert zu dieser sogenannten „Rushhour des Lebens“ ist der siebte Familienbericht der Bundesregierung, welcher unter http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/familienbericht/download/familienbericht_gesamt.pdf abgerufen werden kann.

5. Feldzugang

Ab Januar erfolgte der Feldzugang für alle drei Statusgruppen, indem diese über universitätsinterne Verteiler per E-Mail kontaktiert wurden. Die versendeten Anschreiben unterschieden sich für die Statusgruppen leicht, gemein war ihnen jedoch, dass sie über den Kontext der Erhebung sowie das „audit familiengerechte hochschule“ informierten. Zudem wurden die Angeschriebenen um eine Teilnahme gebeten; erste Informationen zum Ablauf der Interviews, insbesondere zur Interviewdauer und den möglichen Intervieworten, waren ebenfalls enthalten.

In allen Fällen wurden Universitätsangehörige angesprochen, welche „dauerhaft familiäre Verantwortung“ übernehmen. Diese offene Formulierung wurde gewählt, um der Tatsache, dass „Familie“ nicht nur die heteronormale Kleinfamilie meint, Rechnung zu tragen und auch Personen, die keine „typischen“ Familienarbeiten übernehmen, die diese für sich aber als familiäre Verantwortung definieren, anzusprechen. Für die Statusgruppe der Studierenden wurden keine weiteren Einschränkungen der Zielgruppe vorgenommen. Anders als in den anderen beiden beachteten Statusgruppen: So wurden in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nur jene Beschäftigten angesprochen, welche sich aktuell in der Promotionsphase befanden, und in der Gruppe der Personen mit Führungsaufgaben wurden nur jene angesprochen, die explizit Verantwortung für wissenschaftliches Personal oder Studierende übertragen bekommen haben.

5.1 Rückläufe und Fallauswahl der Statusgruppe der Studierenden

Die Kontaktaufnahme zu der Statusgruppe der „Studierenden“ erfolgte über einen E-Mail-Verteiler, welcher die Adressen aller immatrikulierten Studierenden enthält. Es sollte sichergestellt werden, dass eine Vielzahl an Student*innen die verfasste Anfrage zur Teilnahme an der Studie im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ erhält. Der Großteil des Rücklaufs erfolgte innerhalb der ersten Woche nach Versand der Anfrage, besonders in den ersten drei Tagen. Es erklärten

sich insgesamt 27 Student*innen dazu bereit an der Studie teilzunehmen, davon waren vier männlich und 23 weiblich.

Die Fallauswahl erfolgte mit dem Ziel eine möglichst große Heterogenität der Stichprobe zu erreichen. Durch die vorab festgelegten Auswahlkriterien sollte eine größtmögliche Altersspanne abgebildet und eine gleichmäßige Verteilung der Geschlechter ermöglicht werden. Des Weiteren sollten fachspezifische Ähnlichkeiten im Antwortverhalten durch eine annähernd gleichmäßigen Verteilung zwischen hoch- und niedernumerischen⁷ Bereichen, vorgebeugt werden. Die Art der familiären Verantwortung war von Interesse, da sich die Maßnahmen des Audit sowohl auf studierende Eltern als auch auf pflegende Studierende beziehen. Der Beziehungsstatus und die Anzahl eventuell vorhandener Kinder sollten einen kleinen Einblick über den Umfang der familiären Verantwortung gewähren, da sich diese beispielsweise bei Alleinerziehenden und Personen in einer Partnerschaft mit mehreren kleinen Kindern unterscheidet.

Nach der Festlegung der Auswahlkriterien fand eine erneute Kontaktaufnahme mit den Student*innen, die sich für eine Teilnahme an der Studie bereit erklärt hatten, statt. Dabei sollten noch fehlende Informationen zu den Auswahlkriterien eingeholt werden. Aufgrund des Rückmeldeverhaltens der Student*innen gingen letzten Endes nur noch 22 Personen in die Fallauswahl ein, drei Männer und 19 Frauen. Auffällig war, dass sich fast nur Studierende mit Aufgaben im Bereich der Kinderbetreuung zurückmeldeten. Nur ein*e Studierende*r gab an, familiäre Verantwortung zu übernehmen, indem er*sie eine*n Angehörige*n pflege. Von den Studierenden, die sich zurückmeldeten, waren sieben Studierende im Bachelor-, zehn im Masterstudium; von den weiteren Studierenden erfolgte hierzu keine Angabe. Lediglich aus den Fachbereichen 3 und 4 meldeten sich keine Studierenden, ansonsten sah die Verteilung wie folgt aus: Aus den Fachbereichen 2, 5, 6, 7 und 12 meldete sich jeweils ein*r Studierende*r, aus den Fachbereichen 1, 9 und 11 jeweils zwei,

⁷ Im Folgenden werden die Fachbereiche als hoch- und niedernumerisch unterteilt, um eine Zuordnung einzelner Personen zu einem Fachbereich unmöglich zu machen. Die niedernumerischen Fachbereiche umfassen in diesem Sinne die Fachbereiche 1 – 5, welche die MINT-Disziplinen umfassen; die hochnumerischen Fachbereiche 6 – 12 hingegen beinhalten die Geistes, Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultäten.

aus dem Fachbereich 8 erfolgten sechs Rückmeldungen und aus dem Fachbereich 10 acht. Neun der Personen, die sich zurückmeldeten, studierten mit Lehramtsbezug⁸. Die Altersspanne reicht von 25 bis 40 Jahren, wobei ein Großteil derer, die hierzu nähere Angaben machten, zwischen 25 und 33 Jahren alt war. Lediglich eine der Personen gab an, mit einem Kind in einer Ein-Eltern-Familie zu leben.

Anhand der aufgeführten Auswahlkriterien wurden fünf potenzielle Interviewpartner*innen ausgewählt, drei Interviews sollten später transkribiert und analysiert werden. Realisiert werden konnten jedoch nur vier Interviews. Bei den ausgewählten Student*innen handelte es sich um drei weibliche und eine männliche Person. Die Befragten waren zwischen 27 und 40 Jahren alt; drei von ihnen hatten Kinder: Eine*r Befragte*r war Elternteil eines Kleinkindes, eine*r eines Kindergartenkindes und erwartete gemeinsam mit dem*der Partner*in ein weiteres Kind, eine Person hatte zwei Kinder im Schulalter. Die vierte Person pflegte eine*n Angehörige*n. Drei der vier Personen befanden sich bereits im Masterstudium, eine Person strebte einen Bachelorabschluss an. Drei der vier Befragten entstammten hochnumerischen und eine Person einem niedernumerischen Fachbereich. Zwei Interviewtermine mussten verlegt werden. Ein Interview fand im zweiten Versuch statt und das andere konnte nach mehrfachen Absagen nicht mehr realisiert werden. Von den vier Interviews wurden drei transkribiert, die für das verfolgte Forschungsziel als besonders relevant galten. Das übrige Interview dient zur Untermauerung und Kontrastierung der ausgewerteten Ergebnisse. Somit können die Antworten aller Interviews in die Auswertung einfließen, ohne die zeitlichen und finanziellen Ressourcen zu sehr zu strapazieren.

5.2 Rückläufe und Fallauswahl der Statusgruppe wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Die Kontaktaufnahme zu der Statusgruppe „wissenschaftliche Mitarbeiter*innen“ erfolgte über den E-Mail Verteiler der Personalentwicklungsabteilung der Universität Bremen. So konnte sichergestellt werden, dass eine Vielzahl an wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen die sich in der

Promotionsphase befinden die verfasste Anfrage erhalten. Es wurden insgesamt 1700 E-Mails versendet. Der Großteil des Rücklaufs erfolgte innerhalb der ersten zwei Tage nach Versand der Anfrage. Insgesamt erklärten sich 30 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen bereit an der Studie teilzunehmen, davon waren elf männlich und 19 weiblich. Es stellte sich heraus, dass sich unter den angeschriebenen Personen auch Mitarbeiter*innen befanden die ihre Promotion bereits abgeschlossen hatten und sich in der Post-Doc Phase befanden. Aufgrund des engen Rahmens dieses Forschungsprojekts, konnte diese Statusgruppe jedoch nicht weiter berücksichtigt werden, da die Durchführbarkeit der jeweiligen Forschung im Fokus stand. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass auch wissenschaftliche Mitarbeiter*innen die sich in der Post-Doc Phase befinden eine relevante Gruppe darstellen und in zukünftigen Forschungen durchaus berücksichtigt werden sollten.

Die Fallauswahl erfolgte daher unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern*innen, welche sich noch in der Promotionsphase befanden, nach standardisierten Kriterien, um eine möglichst große Heterogenität zu erreichen. Diese Kriterien umfassten das Alter der Interviewpartner*innen, um eine größtmögliche Altersspanne abzubilden, sowie eine größtmögliche Mischung der Fachbereiche (Kultur-, Sozial-, Geisteswissenschaften sowie Natur- und Ingenieurwissenschaften), um auch fachbereichsspezifische Ähnlichkeiten und Unterschiede zu berücksichtigen. Insbesondere lag der Fokus hierbei auf einer annähernd gleichmäßigen Verteilung zwischen hoch- und niedernumerischen Bereichen. Des Weiteren wurde auf die Verteilung zwischen den Geschlechtern und der Art der familiären Verantwortung sowie den Familienstand der Interviewpartner*innen geachtet. Mit Ausnahme einer alleinerziehenden Interviewpartnerin befanden sich alle Interviewten in einer festen Partnerschaft.

Auffällig bei dem Kriterium der familiären Verantwortung war, dass sich nur Mitarbeiter*innen mit der Aufgabe der Kinderbetreuung zurück meldeten, wodurch sich die Auswahl zwischen dieser Art der Verantwortung und anderen Varianten erübrigte. Da sich die Auswahl auf Kinderbetreuung

⁸ An dieser Stelle sei anzumerken, dass ein Großteil der Studierenden zwei Fachbereichen zugehörig ist.

als familiäre Verantwortung beschränkte, wurde hier außerdem die Anzahl und das Alter der Kinder berücksichtigt.

Der Umstand, dass sich die Interviewpartner*innen noch in der Phase der Promotion befanden stellte wie bereits erwähnt ein bereits vorab festgelegtes Kriterium dar, um die Durchführbarkeit zu gewährleisten. Aus diesem Kriterium fiel eine Interviewpartnerin dennoch heraus, da sie explizit erwähnte, dass sie ihre Promotion aufgrund familiärer Verpflichtungen abgebrochen hatte und somit einen interessanten Kontrastfall darzustellen schien.

Anhand dieser Kriterien wurden sechs potenzielle Interviewpartner*innen ausgewählt, um bei eventuellen Absagen oder einer Zurücknahme der Bereitschaft zur Teilnahme einige Ausweichmöglichkeiten zu haben. Da sich diese Vorannahme jedoch nicht einstellte, konnten sechs Interviews geführt werden. Hiervon wurden drei transkribiert, welche besonders intensiv ausgewertet werden sollten. Die übrigen drei dienten jedoch weiterhin zur Untermauerung und Kontrastierung der interpretierten Ergebnisse. So konnte sichergestellt werden, dass die Antworten aller Interviewpartner*innen in die Auswertung einfließen konnten, ohne die zeitlichen und finanziellen Ressourcen zu überstrapazieren beziehungsweise die Umsetzung des Projekts zu gefährden.

5.3 Rückläufe und Fallauswahl der Statusgruppe der Personen mit Führungsaufgaben

Am 26.01.2016 wurden im Rahmen des Teilnahmeaufrufs für die Statusgruppe „Führung“ ca. 300 Professor*innen der Universität Bremen sowie assoziierter Institutionen über einen internen Verteiler der Personalentwicklung angeschrieben.

Bis zur Festlegung der Stichprobe am 15.02.2016 hatten sich 34 der angeschriebenen Personen zurückgemeldet, wobei ein Großteil dieser Rückmeldungen in den ersten Tagen nach dem Versand des Aufrufs erfolgte. Fünf der Rückmeldungen erfolgten, weil die Angeschriebenen darüber informieren wollten, dass sie keine dauerhafte familiäre Verantwortung übernehmen und dementsprechend nicht für ein Interview infrage kommen würden.

Die übrigen 29 Professor*innen waren bereit, an der Erhebung teilzunehmen. 15 der potentiellen Interviewpartner*innen waren männlich und 14 weiblich. Wird beachtet, dass der Anteil der weiblichen Professorinnen an der Universität Bremen 2014 bei 28% lag (Universität Bremen 2015: 53), so ist ersichtlich, dass sich überproportional viele Frauen angesprochen fühlten und eine Teilnahmebereitschaft zeigten. Zwei der möglichen Interviewpartner*innen signalisierten zwar ein generelles Interesse, sahen eine kurzfristige Realisierung aufgrund ihrer zeitlichen Ressourcen jedoch als schwierig an, sodass darauf verzichtet wurde, sie in die Stichprobe aufzunehmen. Sieben der 29 Rückmeldungen erfolgten so spät, dass auf das Einholen weiterer Informationen verzichtet wurde, um den Einstieg in die Feldphase nicht weiter zu verzögern.

Die Rückmeldungen erfolgten von Professor*innen nahezu aller Fachbereiche – lediglich aus den Fachbereichen 6 und 7 erfolgte keine Rückmeldung. Aus dem Fachbereich 5 meldete sich eine Person, jeweils zwei Rückmeldungen erfolgten aus den Fachbereichen 1, 4, 9, 10 und 11, aus dem Fachbereich 12 erfolgten drei Rückmeldungen, jeweils vier Professor*innen aus den Fachbereichen 2 und 3 nahmen Kontakt auf und fünf Beschäftigte des Fachbereichs 8 signalisierten ihre Teilnahmebereitschaft. Zudem meldeten sich zwei Beschäftigte assoziierter Institute zurück.

Alle Personen, welche prinzipiell zu einem Interview bereit waren, wurden um weitere Informationen gebeten, insofern sie die benötigten Informationen nicht bereits in ihrer Erstantwort zur Verfügung gestellt hatten, um eine möglichst heterogene Zusammensetzung des Samples erreichen zu können. In diesem Fall lag das Interesse auf der Art der familiären Verantwortungsübernahme sowie dem Kontext, in dem Leitungsverantwortung übernommen wurde. Auf diese dezidierte Nachfrage meldeten sich sechs der Professor*innen nicht zurück. Von den 16 Personen, die genauere Informationen zu ihrer Lebens- und Arbeitssituation zur Verfügung stellten, waren 13 Eltern von minderjährigen Kindern, drei von ihnen hatten bereits volljährige Kinder. Ledig-

lich eine Person erwähnte neben der Elternschaft einen erhöhten Betreuungsaufwand für ein älteres Familienmitglied.

Ziel der Zusammensetzung der Stichprobe war es, die in der Professor*innenschaft vorzufindende Heterogenität abzubilden, sodass die zu Befragten dieser Maxime folgend ausgewählt wurden. Eingang in die Stichprobe fanden vier Fälle, jeweils zwei Professorinnen und zwei Professoren. Wird die reale Geschlechterverteilung unter den Bremer Professor*innen beachtet, so zeigt sich, dass der Anteil der weiblichen Befragten nicht dem Anteil der Frauen an der Grundgesamtheit der Professor*innenschaft entspricht; allerdings waren, wie bereits erwähnt, auch überproportional viele Reaktionen von Professorinnen erfolgt. Im Gegensatz zu den anderen Statusgruppen zeigte sich, dass die Population eher homogen ist – relevante Auswahlkriterien wie der Familienstand, oder das Alter der leiblichen Kinder konnten dementsprechend nicht wie gewünscht kontrastiert

werden. Drei der schlussendlich Befragten entstammten einem hochnumerischen Fachbereich, eine Person einem niedernumerischen Fachbereich. Drei der Befragten waren Eltern von Kindern im Kindergarten- bzw. Grundschulalter, die Kinder eine*r Professor*in waren bereits volljährig und lebten nicht mehr im Haushalt. Für alle Befragten gilt, dass sie in Arbeitsgruppen Leitungsverantwortung wahrnehmen und in der Lehre für Studierende verantwortlich sind. Eine Person wies zudem explizit darauf hin, in die Betreuung von Promovierenden eingebunden zu sein.

Die Auswahl eine*r Professor*in, deren Kinder nicht mehr im Haushalt leben, erfolgte bewusst und lässt sich dadurch begründen, dass so eine größere Altersspanne zwischen den Befragten erreicht werden konnte; zudem war das Erkenntnisinteresse in dieser Statusgruppe explizit auch auf familiengerechtes Führungshandeln gerichtet, ein Thema, das von der Person bereits im Erstkontakt angesprochen wurde.

6. Erhebungsphase

Zeitnah nach der Festlegung der Stichproben von Mitte Januar bis Mitte Februar wurden die leitfadengestützten Interviews durchgeführt. Alle Interviews fanden auf dem Campus der Universität Bremen statt, auch wenn den Studierenden angeboten worden war, die Interviews an einem anderen Ort ihrer Wahl zu realisieren. Neben den Büros der Beschäftigten stand das Familienservicebüro der Universität Bremen für die Interviewtermine zur Verfügung. Sämtliche Interviews, für welche eine Dauer von bis zu 45 Minuten angesetzt war, wurden elektronisch aufgezeichnet, um eine spätere Transkription zu ermöglichen. Die zuvor schon für eine Statusgruppe zuständigen Projektmitarbeiterinnen führten die Interviews mit den Teilnehmer*innen der ihnen zugeordneten Stichprobe durch. Über die Gruppen hinweg glichen sich die Interviewabläufe, welche sich daraus auszeichneten, dass nach einer Aufklärung über den Rahmen des Projektes die „Einverständniserklärung zur Nutzung personenbezogener Daten“ erläutert wurde. Hierauf folgte die Erhebung wichtiger soziodemografischer Daten und das eigentliche Interview. Nach dem Ende der Befragung

wurden die Teilnehmenden um die zustimmende Unterschrift zur Nutzung personenbezogener Daten gebeten. Zudem wurde ihnen angeboten, dass der Endbericht des Projekts ihnen zur Verfügung gestellt werden könne. Nach der Verabschiedung fertigten die Projektmitarbeiterinnen ein Postscriptum an, um neben Anmerkungen zur Interviewsituation auch relevante Informationen, welche vor oder nach der Aufnahme übermittelt wurden, zu sichern.

6.1 Erhebungsphase der Statusgruppe der Studierenden

Durch das plötzliche Ausscheiden einer Projektmitarbeiterin ist es leider nicht möglich, die Erhebungssituationen der Gruppe der Studierenden ausführlich zu schildern.

Bekannt ist aus den regelmäßigen Projekttreffen allerdings, dass diese Befragten weniger erfolgreich zum Erzählen animiert werden konnten als die Befragten der anderen Gruppen. Nach der Analyse der ersten Interviews lag der Schluss

nahe, dass die Tatsache, dass die erste Frage der Interviews sich auf das Audit und dessen Bekanntheit bezog, sich in diesem Fall ungünstig auswirkte, da die Studierenden kein Wissen über das Programm aufweisen konnten. So wurde der Leitfaden für die Gruppe der Studierenden nach ca. der Hälfte der Interviews um eine Eingangsfrage ergänzt, die mit der Formulierung „Erzähl doch mal, wie machst Du das so als Studierende*r mit Familie?“ eine größere Wahrscheinlichkeit bot, eine Narration zu stimulieren.

6.2 Erhebungsphase der Statusgruppe wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Die Interviewtermine mit den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen fanden Ende Januar bis Anfang Februar statt. Die Organisation ging bei fast allen Befragten zügig voran, nur bei zwei potentiellen Kandidaten*innen dauerte die Rückmeldung etwas länger, wodurch auch die zusätzlich ausgewählten Interviewpersonen angeschrieben wurden. Da sich jedoch etwas später auch die letzten möglichen Interviewpersonen zurück meldeten, wurde mit allen Befragten einen Termin ausgemacht und es konnten alle sechs Interviews realisiert werden. Eine kurzfristige Terminabsage oder Verschiebung trat in dieser Statusgruppe nicht auf.

Drei der Interviews fanden im Büro der Befragten die anderen drei im Familienservicebüro statt. Die reine Interviewdauer betrug zwischen 16 und 65 Minuten. Bis auf eine Ausnahme waren die Interviews also etwas kürzer als ursprünglich veranschlagt, dabei jedoch nicht so kurz, dass Bedenken aufkamen. Im Vorfeld fiel auf, dass bei allen Befragten das Thema Datenschutz und Vertraulichkeit präsent war und hierzu zum Teil explizit Fragen gestellt wurden. Nach der Zusicherung zum vertraulichen Umgang mit den Daten konnten jedoch alle Befürchtungen ausgeräumt werden. Ein Interview musste aufgrund einer prekären Situation kurz unterbrochen werden, da der*die Teilnehmer*in nochmal explizit eine Zusicherung benötigte, dass ein Teil des Gesagten nicht zitiert wird. Diese Zusicherung konnte jedoch problemlos erfolgen und das Interview konnte ohne Komplikationen weitergeführt werden.

Während der Interviews konnten alle Befragten zu Erzählungen stimuliert werden, wobei die Art und Länge solcher durchaus variierte. Alles in allem wirkte aber keines der Interviews besonders stockend oder zähflüssig. Generell fiel zudem auf, dass die Befragten den Fokus der Interviews selbstständig nicht aus den Augen verlieren wollten und recht reflektiert in ihren Erzählungen wirkten. Die Interviewpartner*innen waren sehr bemüht fokussiert zu bleiben und die Fragen zufriedenstellend zu beantworten. Lediglich während des längsten Interviews gab es etwas stärkere ausschweifende Momente aber auch diese hielten sich im Rahmen.

Alle Interviewpartner*innen erhofften sich von ihrer Teilnahme eine Verbesserung der Situation und taten dies am Ende der Interviewsituation, bei der Danksagung zur Bereitschaft oder der Verabschiedung kund. Des Weiteren zeigten alle großes Interesse am Bericht und den Ergebnissen und nahmen das Angebot der Zusendung gerne an.

6.3 Erhebungsphase der Statusgruppe der Personen mit Führungsaufgaben

Die Interviewtermine mit den Befragten mit Führungsaufgaben fanden von Mitte bis Ende Februar statt, bis auf einen Fall lief die Terminvereinbarung unkompliziert und Interviews konnten, wider Erwarten, innerhalb weniger Tage realisiert werden. Drei der vier Interviews fanden in den Büros der Befragten statt, eine Person nahm das Angebot eines Termins im Familienservicebüro an. Während aller vier Interviews herrschte eine angenehme, entspannte Atmosphäre. Auch, wenn die Befragten teilweise von negativen Erfahrungen berichteten, wurde deutlich, dass sie diese nicht direkt mit der Interviewsituation in Verbindung brachten, sodass diese subjektiven Eindrücke keinerlei Auswirkungen auf diese hatten.

Während der Interviews verfestigte sich der partiell schon in den Mailkontakten aufgekommene Eindruck, dass die Teilnahmemotivation der Befragten sich deutlich unterschied. Während einige Professor*innen deutlich machten, dass die familiengerechte Hochschulkultur ein Thema ist, mit welchem sie sich schon aktiv auseinandergesetzt

haben und für welches sie sich wiederholt einsetzen, stand bei anderen das subjektive Erleben der eigenen Situation als Universitätsangehörige*r mit Familie im Vordergrund. Zudem wurde teilweise fachwissenschaftliche Expertise eingebracht, um geübte Kritik und eingebrachte Vorschläge argumentativ zu stützen.

Obwohl die Interviews mit einer Dauer von ca. 17 bis 24 Minuten deutlich kürzer waren, als maximal angesetzt, muss nicht davon ausgegangen werden, dass die relevanten Themen nicht angesprochen wurden. Eher ist davon auszugehen, dass die Befragten sich sehr stark auf ihre Rolle

als Beschäftigte der Universität fokussierten – Abschweifungen mit Erzählungen aus anderen Lebensbereichen kamen nur sehr selten vor und wurden dann auch lediglich dazu genutzt, zuvor in Bezug auf die Universität Geäußertes zu begründen.

Um die Zusendung des Projektberichts baten jedoch alle Befragten. Die drei Personen, welche über keine vertieften Kenntnisse bezüglich des Audits verfügten, zeigten sich nach Abschluss des Interviews interessiert an dem Thema und informierten sich weitergehend.

7. Auswertung

Im Anschluss an die Transkription konnten die einzelnen Interviews ausgewertet werden; wie bereits zuvor beschrieben gab es feste Zuständigkeiten für die unterschiedlichen Statusgruppen, stärker als in der Erhebungsphase war in der Phase der Analyse allerdings ein gemeinsames Arbeiten an den verschriftlichten Interviews vonnöten, um deren Inhalt zu objektivieren und die Kategorisierung der Daten zu validieren.

Nach der ersten Sichtung der Transkripte und der Auswahl der zu verwendenden Fälle wurden die Daten von den für die jeweiligen Statusgruppen zuständigen Projektmitarbeiterinnen auf besonders auffällige Passagen sowie bezeichnende Inhalte geprüft. Im Projektteam erfolgte daraufhin eine Darlegung der Fundstellen und eine Diskussion der Ergebnisse bzw. Ansatzpunkte. Aufbauend auf diese Ergebnisse erfolgte die individuelle Kodierung der einzelnen Interviews, in deren Anschluss die gefundenen Ober- und Unterkategorien wiederum im Projektteam diskutiert wurden. Von besonderem Interesse waren an diesem Punkt Übereinstimmungen zwischen den Statusgruppen sowie Spezifika der einzelnen Befragtenengruppen. Im Folgenden legten die verantwortlichen Mitarbeiterinnen die Kategorien fest, die für das Material ihrer Statusgruppe relevant waren, in einem weiteren Arbeitsschritt wurden diese im Team diskutiert und die endgültig zu verwendenden Kategorien bestimmt. Dem Erkenntnisinteresse dieser Studie ist es geschuldet, dass

im Weiteren die Unter- unter den Oberkategorien subsumiert wurden, sodass als Ergebnis sechs Oberkategorien feststanden, welche in die finale Auswertung der Interviews eingingen. Für einen Großteil dieser gefundenen Kategorien gilt, dass sich während der Analyse herausstellte, dass sie für alle Statusgruppen relevant sind. Einzelne Oberkategorien wurden jedoch nur in einzelnen Statusgruppen genannt, was nicht verwundert, beachtet man die unterschiedlichen Positionen, und die damit einhergehenden Möglichkeiten und Probleme, die die Befragten innerhalb der Universität inne haben.

7.1 Auswertung der Statusgruppe der Studierenden

Die folgenden übergreifenden Kategorien konnten für die Statusgruppe der Studierenden ausgemacht werden: Audit, Kommunikation, Maßnahmen, Kultur und Struktur, Probleme, Konflikte und Möglichkeiten.

7.1.1 Audit

Bezogen auf den Bekanntheitsgrad des „audit familiengerechte hochschule“ lässt sich festhalten, dass dieses Programm in der Statusgruppe der Studierenden unbekannt ist. Die Befragung ergab, dass auf Seiten der Studierenden⁹ kein Wissen über dieses Programm vorliegt. Auf Nachfrage hin waren zwar einige Maßnahmen der Universität be-

züglich der Familiengerechtigkeit bekannt, aber es bestand keine Verortung zum Audit. Eine Person gab sogar an, dass sie nur durch die Anfrage zur Teilnahme an der Umfrage von dem Audit erfahren habe.

7.1.2 Maßnahmen

Die Aussagen zur Kategorie der Maßnahmen waren wesentlich ausführlicher und umfassten verschiedene Bereiche, wie beispielsweise die Maßnahmenkenntnis, die Passgenauigkeit der Maßnahmen, Verbesserungsvorschläge und den Verzicht auf Maßnahmen.

Es lässt sich grundsätzlich festhalten, dass sich die bekanntesten Maßnahmen auf die Angebote für Kinder und Kinderbetreuung beziehen. So erwähnten die Befragten, dass ihnen sowohl die Kinderecke also auch die Kinderstühle in der Mensa positiv aufgefallen wären. Gleichzeitig fiel auf, dass die Maßnahmen für Personen mit familiärer Verantwortung im Bereich der Pflege von Angehörigen kaum bekannt sind bzw. eine Unklarheit darüber besteht, für wen diese zugänglich sind. Bezüglich der Passgenauigkeit der Maßnahmen wurde bemängelt, dass die campusnahe Betreuung der Universität zu teuer ist.¹⁰ Außerdem seien die Öffnungszeiten der campusnahen und der ergänzenden studentischen Betreuung nicht studiengerecht: *„Es war wohl zum einen [campusnahes Ganztagsangebot] und zum anderen gab es da noch so ne Gruppe, wo dann auch ne Betreuung¹¹ stattfand, aber auch die waren total teuer. [...] Ein staatlicher Kindergartenplatz war für uns günstiger, als hier, und auch die Zeiten waren damals nicht studiengerecht. [...] Also wenn ich da zur Vorlesung oder zum Seminar gemusst habe Abends, da gab es halt nichts.“* (Studierende 3).

Neben dieser Kritik gaben die Befragten auch viele *Verbesserungsvorschläge* und Wünsche für weitere Maßnahmen an, diese sind teilweise sehr konkret formuliert und praktisch umsetzbar, aber zum Teil auch abstrakt. Es werden hauptsächlich Vorschläge zu zwei Bereichen gemacht. Zum einen wird vorgeschlagen, die Maßnahmen zur familiengerechten Hochschulgestaltung stärker hervorzuheben bzw. die Relevanz für die Stu-

dierendengemeinschaft in den Fokus zu rücken, und zum anderen die bereits vorhandenen Maßnahmen auszubauen. Dies soll unter anderem durch die Vorstellung des Programms und seiner Maßnahmen in der Orientierungswoche bei den jeweiligen Lehrveranstaltungen der Studiengänge erfolgen und durch zusätzliche Werbeaktionen wie Stände auf dem Boulevard und das Verteilen von Flyern auf dem Campus: *„Ganz konkret eine Information oder einen Flyer ‚Studieren und Familie‘, der in den Orientierungsveranstaltungen, direkt vor Ort ausgeteilt wird. Also nicht nur hier in der Glashalle, wo dann vielleicht ein Stand ist oder so. Sondern in den Lehrveranstaltungen, wo dann gesagt wird: [...] Da vorne liegt ein Flyer, ihr könnt euch einen Flyer jetzt mitnehmen. Was wir hier für Möglichkeiten an der Uni haben, um Familienbetreuung zu gewährleisten oder ähnliches. DAS könnte ich mir gut vorstellen.“* (Studierende 3).

Ergänzend dazu soll das Bewusstsein der Studierenden und Lehrenden auch verstärkt auf das Thema Pflege von Angehörigen gerichtet werden: *„Aber überhaupt das Bewusstsein auf Uniseite zu schärfen und auch Fachbereichsseite vielleicht, dass da wirklich auch Pflegeangehörige da sind, die älter sind und nicht Kinder [...]“* (Studierende 1).

In diesem Bereich besteht zudem der Wunsch nach einer verstärkten Informationsvermittlung bezüglich der existierenden Maßnahmen der Universität. Außerdem scheint es gerade für Studierende, welche die Pflege von Angehörigen übernehmen, an konkreten Maßnahmen zu mangeln. So kann sich die Studiendauer infolge einer pflegenden Tätigkeit von Angehörigen verlängern, da diese Aufgabe die (zeitlichen) Ressourcen der Studierenden beansprucht. Trotzdem besteht für die pflegenden Studierenden keine Möglichkeit zur Erlassung der Langzeitstudiengebühren, obwohl es diese für Eltern bereits gibt.

Die Studierende mit Pflegeaufgaben schlägt zudem vor, dass ein zusätzlicher Fragebogen mit Angaben über das Vorliegen familiärer Verpflichtungen bei der Zusendung der Semesterunterlagen dabei helfen könnte, betroffene Personen auffindig zu machen. Diesen Personen könnten dann, noch vor dem Beginn ihres Studiums, Infor-

⁹ Dass in diesem Kapitel lediglich die weibliche Form genutzt wird ist darin begründet, dass nur die Interviews der weiblichen Befragten transkribiert und intensiv analysiert wurden.

¹⁰ In diesem Fall muss allerdings von einer Fehlinformation der befragten Person ausgegangen werden, denn der Elternbeitrag richtet sich nach dem Einkommen und ist, solange eine Bezuschussung durch die wirtschaftliche Jugendhilfe des Amtes für soziale Dienste beantragt wird, nicht höher als in städtischen Einrichtungen.

mationen bezüglich der familiengerechten Maßnahmen der Universität zugesendet werden. Außerdem regt sie an, dass Interessen dieser Gruppe durch einen Beirat oder eine AG von Betroffenen besser vertreten werden könnten und somit auch für mehr Präsenz des Themas „pflegende Studierende“ in öffentlichen Debatten gesorgt werde. Die Befragte könnte sich zusätzlich außerdem einen regelmäßigen Informationsabend für Studierende mit zu pflegenden Angehörigen in Form eines netten „*getting together*“ (Studierende 1) vorstellen, in dem auch über Alltägliches gesprochen wird.

Bezogen auf die Ausweitung der bereits bestehenden Maßnahmen gibt eine Studentin an, dass sie sich vom Familienservice zusätzliche Öffnungszeiten und bessere Kontaktmöglichkeiten per Mail und Telefon auch außerhalb der Öffnungszeiten wünsche. Zusätzlich wäre auch noch eine kurzfristige und kurze Betreuung von Säuglingen begrüßenswert.

Grundsätzlich geben zwei der Studentinnen an, dass sie sich einen Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten auf dem Campus wünschen. Sie schlagen vor, dass sich die Betreuungsangebote zeitlich und finanziell stärker an den Bedürfnissen der Studierenden ausrichten sollten. Außerdem wäre eine zusätzliche Kinderbetreuung, während der Erstellung der Bachelor- oder Masterthesis, wünschenswert

Zusätzlich könnte sich eine Studentin ein Nachhilfeangebot von Student*innen für Kinder von Studierenden und Dozierenden auf dem Campus vorstellen: *„Wenn man hier eine Möglichkeit schaffen würde, Kindern von studierenden Eltern eine Nachhilfe zu ermöglichen, die irgendwie kostengünstig oder kostenfrei [...] ist, das wäre TOLL.“* (Studierende 3).

Die befragten Studentinnen geben an, dass sie grundsätzlich auf keine der ihnen bekannten Maßnahmen verzichten wollten oder könnten. Allerdings könnte sich eine Studentin anstelle des Stammtisches für pflegende Angehörige, wie bereits erwähnt, einen regelmäßigen Informationsabend vorstellen. Dieser Wunsch beruht auf der

Tatsache, dass ihr nicht klar ist, ob der bereits existierende Stammtisch nur für Mitarbeiter*innen der Universität zugänglich ist oder auch für Studierende.

Bei der Analyse dieser Kategorie kam noch ein weiterer, übergreifender und interessanter Aspekt zum Vorschein. Die befragten Studentinnen machten mehrfach auf die Problematik der immer noch praktizierten Anwesenheitspflicht in einigen Fachbereichen und die späten Veranstaltungszeiten aufmerksam. Diese ließen sich nur schwerlich mit der Betreuung von Kindern vereinbaren. Dennoch wünschten sie sich keine strukturellen Veränderungen des universitären Systems, sondern einen Ausbau der Betreuungsmaßnahmen. Wie bereits zuvor angedeutet, sollten sich die Betreuungsmaßnahmen für Kinder den jeweiligen Vorlesungszeiten anpassen. Somit könnte und sollte auch eine Betreuung am späten Abend stattfinden: *„Da gab es so ne [ergänzendes studentisches Betreuungsangebot], sage ich jetzt mal, die dann in Räumen des [campusnahes Ganztagsangebot] stattgefunden hat und Räume des [campusnahe Ganztagsangebot] oder so. Da wurde dann gesagt, aber so spät nicht mehr. Das ist dann natürlich schwierig. Also ich denke mal, wenn man das schon anbietet dann sollte man das auch zu den Zeiten anbieten, wo die Studierenden auch studieren und bis zum letzten Zeitpunkt, wo die Studierenden studieren.“* (Studierende 3).

Allerdings könnte sich eine Studentin auch vorstellen, die Kinderbetreuung abwechselnd mit anderen betroffenen Eltern zu übernehmen. Die Elterngruppe würde sich demnach eigenständig organisieren, aber auf die Räumlichkeiten der Universität zurückgreifen wollen. Dieser Raum sollte möglichst Wickeltische, Spielzeug und eine Abstellmöglichkeit für die Kinderwagen beinhalten, damit die Kinder bei Bedarf spielen oder schlafen können. *„Und wenn es Eltern sind die sich untereinander organisieren. So fünf Eltern, dass man da sagt, wir haben jetzt hier ne Gruppe, 5 Eltern, die das untereinander abmachen. [...] Dass man so was in die Wege leitet und vielleicht dafür auch ne Räumlichkeit zur Verfügung stellt. Dass man sagt, so jetzt hier in dem und dem Raum, da könnt ihr euch mit den Kindern aufhalten. Da gibt es dann*

11 Da nicht klar ist, auf welche „Gruppe“ sich bezogen wird, können die Angaben zu den hohen Kosten nicht geprüft werden. Allerdings gilt generell, dass auf dem Campus keine Angebote vorhanden sind, die nicht bezuschusst werden können und somit nicht mehr kosten, als staatliche Einrichtungen. Die ergänzenden Angebote für die Kinder Studierender erheben gar, bis auf geringe Materialkosten, keinerlei Beitrag.

vielleicht auch einen Wickelplatz, da gibt es ein bisschen Spielzeug, da gibt es auch für Kinder, die müde werden, die Möglichkeit sich dann in den Kinderwagen zu legen, also den Kinderwagen mit hinzustellen oder vielleicht auch ein kleines Bett dahin zu stellen.“ (Studierende 3).

7.1.3 Kommunikation

Der Wunsch nach einer verstärkten Informationsverbreitung der Maßnahmen beruht im Wesentlichen auf einer mangelnden Kommunikation von Seiten der Universität. So geben die Studentinnen an, dass ihnen die verschiedenen Maßnahmen nicht von Seiten der Universität in Veranstaltungen näher gebracht worden sind, sondern sie sich ihr Wissen durch Eigeninitiative angeeignet haben. Alle Studentinnen merken weiterhin an, dass eine Vorstellung des Audits und der Maßnahmen in der Orientierungswoche besonders wünschenswert ist. Die Kommunikation zwischen den Studierenden mit familiärer Verantwortung und den jeweiligen Fachbereichen scheint gut zu verlaufen. Dies liegt zum Großteil an den informellen Absprachen zwischen den Studierenden und Lehrenden. Sowohl das Mitnehmen von Kindern zu Veranstaltungen als auch das Verschieben von Prüfungsleistungen, infolge von familiären Verpflichtungen, wird als äußerst problemlos geschildert: *„Und was bei uns im Fachbereich gut funktioniert hat, bisher, war, wenn ich jetzt beispielsweise auf Grund von schwierigeren Situationen nicht hier sein konnte, dass meine Prüfungen verschoben worden, ohne dass großartig irgendwas passiert ist.“ (Studierende 1).* *„Ja also eigentlich nur wie ich gesagt hatte vorhin (...). In den Seminaren, dass die Dozenten da überhaupt keine Probleme, keinen Aufstand gemacht haben, wenn da mal Kinder dabei waren.“ (Studierende 3).*

7.1.4 Probleme, Konflikte und Möglichkeiten

Bei der Vereinbarung von familiären Verpflichtungen und dem regulären Studium entstehen für die Studierenden aber auch bestimmte Probleme und Konflikte. So meint eine Studierende, die eine angehörige Person pflegt, dass diese Art der familiären Verantwortung von der Universität nicht ausreichend beachtet werde. Sie gibt an, dass ihre Form der Verantwortung mindestens genauso

zeitintensiv und aufwändig ist, wie die Versorgung eines Kindes.

Infolge der Analyse der Interviews wurde deutlich, dass die Maßnahmen, die sich auf Studierende mit pflegenden Tätigkeiten beziehen, nicht ausreichen. Zum einen besteht nicht genug Wissen über die bestehenden Maßnahmen und zum anderen gibt es, wie bereits aufgeführt, konkrete Vorschläge für weitere Maßnahmen. Außerdem ist das Belastungsempfindung, der befragten Studentin zufolge, sehr hoch und das Verständnis für diese Situation auf Seiten der Universität kaum gegeben. Aufgrund ihrer pflegenden Tätigkeit kann die Studentin nicht vollständig am universitären Alltag mit allen Veranstaltungen teilnehmen und musste schon mehrfach Urlaubssemester beantragen. Die Vereinbarkeit dieser beiden Bereiche gestaltet sich daher schwierig, da es zum einen feste Veranstaltungs- und Prüfungstermine gibt, und die pflegende Verantwortung zum anderen in der zeitlichen und emotionalen Intensität variiert. Des Weiteren beklagt die Studentin, dass sie sich teilweise nur für einen kurzen Zeitraum sehr intensiv um ihre Angehörige kümmern muss, sie aber für so einen kurzen Zeitraum nicht von den universitären Verpflichtungen befreit werden kann. Daher musste sie mehrfach Urlaubssemester einlegen. Bekanntermaßen ist es jedoch nicht möglich, während eines Urlaubssemesters Prüfungen anzutreten, daher verlängerte sich ihre Studienzzeit. Auch die Langzeitstudiengebühren, die infolge ihrer pflegenden Tätigkeit und der Urlaubssemester entstanden, werden ihr nicht erlassen. Denn für die Universität bezieht sich die Pflege von Angehörigen nur auf Personen bis 14 Jahre: *„Also spezifische Probleme ist jetzt halt quasi die Freistellung von den Studiengebühren, die ich habe. Das sind die 500€ die einfach mal richtig reinhauen, um es mal so zu sagen. Und die werden erlassen, wenn man nachweist, dass man jemanden pflegt, bis 14 Jahre, aber bei Älteren nicht. Und das ist etwas, was mir persönlich irgendwie, das verstehe ich nicht.“ (Studierende 1).*

7.1.5 Kultur und Struktur

Die weitere Kategorie, die infolge der Analyse aller Interviews entdeckt wurde, bezieht sich auf die

Aspekte Kultur und Struktur. Generell empfinden die Studentinnen, dass das Thema „familiengerechte Hochschule und familiengerechte Maßnahmen“ für alle Personen, die im universitären Rahmen eingebunden sind, relevant ist. Nicht nur Studierende mit familiären Verpflichtungen sollten über das Audit und dessen Maßnahmen informiert werden, sondern grundsätzlich alle. Somit erhalten Personen, die gegebenenfalls zukünftig familiäre Verantwortung übernehmen, bereits rechtzeitig Informationen, dieses Wissen könnte gegebenenfalls an Andere weitergegeben werden und das Thema „familiengerechte Hochschule“ würde an Aufmerksamkeit gewinnen.

7.1.6 Zusammenfassung der Ergebnisse

Bei der Analyse der Interviews aus der Statusgruppe der Studierenden ist besonders aufgefallen, dass diese nur über ein sehr begrenztes Wissen bezüglich der vielen Maßnahmen des Audits zur Gestaltung einer familiengerechten Hochschule verfügen. Den Studierenden scheint dies durchaus bewusst zu sein, denn sie wünschen sich vermehrt eine stärkere Informationsverbreitung. Diese soll bevorzugt bereits in der Orientierungswoche - direkt vor Beginn des Studiums - stattfinden, damit allen Studierenden die Präsenz dieses Themas bewusst wird. Wie bereits erwähnt sollte diesbezüglich auch das Thema Pflege von Angehörigen in den Vordergrund gerückt und mit zusätzlichen Maßnahmen unterstützt werden. Generell wünschen sich die Studierenden den Ausbau der Maßnahmen zur Kinderbetreuung. Infolge dessen könnten sie ihre familiären Verantwortungen besser mit den Strukturen der Universität vereinbaren.

7.2 Auswertung der Statusgruppe wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Nachdem der erste Auswertungsschritt, die Kategorisierung relevanter Textstellen, durchgeführt und im Team besprochen worden war, konnte eine Reduzierung und Zusammenführung der Kategorien erfolgen. Hierbei zeigte sich, dass viele Hauptkategorien innerhalb aller Statusgruppen angesprochen worden waren, der Inhalt dieser sowie Spezifikationen in den Unterkategorien sich aber deutlich unterscheiden ließen.

So wurden bei der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen Aspekte des *Audit-Programms*, generelle *Maßnahmen*, die *Kommunikation*, *Probleme/Konflikte*, spezifisch benannte *Kritik*, Aspekte der *Kultur/Struktur* aber auch *positive Aspekte* angesprochen.

7.2.1 Audit

Bei der Thematisierung des *Audit-Programms* fiel auf, dass die Verortung von Maßnahmen zum Audit fehlte. Durchgeführte Maßnahmen oder Angebote, welche folgend noch weiter ausgeführt werden, hatten zwar einen gewissen Bekanntheitsgrad, der Zusammenhang zum Audit selbst blieb dabei aber unbekannt. So wurde der Begriff des Audit entweder als gar nicht bekannt bezeichnet oder konnte nur als abstrakter Begriff eingeordnet werden, bei dem die Zuordnung zu konkreten Angeboten fehlte.

7.2.2 Maßnahmen

Nachdem gefragt wurde, mit welchen *Maßnahmen* die Befragten schon in Kontakt gekommen waren, wurden einige Beispiele genannt. Hauptsächlich umfassten diese Angebote der Kinderbetreuung, bei denen sich die Befragten explizit informiert und auch Vergleiche zu anderen Einrichtungen eingeholt hatten. So kann davon ausgegangen werden, dass zwar einige Angebote, welche im Rahmen des Audits geschaffen wurden, durchaus relevant sind, die Kommunikation, dass diese im Rahmen des Programms stattgefunden haben, jedoch nur spärlich bei den Nutzern*innen ankam.

Des Weiteren wurden in diesem Zusammenhang die *Relevanz des Angebots*, *finanzielle Unterstützungen* aber auch *Schwierigkeiten der Maßnahmen* sowie *konkrete* und *abstraktere Vorschläge zur Verbesserung* angesprochen. Die Schwierigkeiten der Maßnahmen sahen dabei insbesondere so aus, dass sich die Adressierung gefühlt oft nur an Studierende richtet und sich die Befragten davon nicht angesprochen fühlten, beziehungsweise nicht wussten, ob sie die Angebote nutzen können. In diesem Zusammenhang ging es nicht nur um Betreuungsangebote, bei denen die Zuständigkeiten oft klar geregelt sind, sondern

vielmehr auch um Angebote von Treffen, um sich auszutauschen und Netzwerke aufbauen zu können. Zudem wurde die Kritik geäußert, dass sich viele Angebote speziell an Kleinkinder richten und von älteren Kindern nicht genutzt werden können. Im Zuge dessen kam der Vorschlag auf, Angebote für ältere Kinder, wie beispielsweise einen Spielplatz, zu schaffen, oder auch in der Bibliothek Kinderbücher bereit zu stellen, die für ein etwas älteres Publikum interessant sind. Weitere Wünsche nach Verbesserungen waren zudem Arbeitsräume zu schaffen, in denen Kinder explizit erlaubt sind und auch andere Mitarbeiter*innen oder Studierende nicht stören können. Außerdem wurde vorgeschlagen, ein Zeiterfassungssystem für die geleistete Arbeitszeit einzuführen. Durch Hochphasen, in denen die Einhaltung der Arbeitszeit nicht gewährleistet werden kann, ist eine Kontrolle der Arbeitszeit gewünscht, die dann auch dazu berechtigt, die geleisteten Überstunden als Urlaub oder etwas ähnliches abzubummeln und so eine einheitliche Regelung für einen geeigneten Zeitausgleich zu schaffen. Ein Interviewpartner beschreibt dies wie folgt:

„Aber was halt irgendwie wieder mit diesem Arbeitszeitkonto – es wäre halt cool gewesen, wenn man sich dafür objektiv abrechenbar Freizeit erkaufte hätte.“ (WiMi 2).

Zudem wäre für die Befragten eine flexible Zusatzbetreuung hilfreich. Hierfür stehen zwar aus einigen Programmen bereits Gelder zur Verfügung, die eine finanzielle Unterstützung darstellen, aber die Organisation einer qualifizierten Zusatzbetreuung gestaltet sich für die Interviewpartner*innen aus Erfahrung oft schwierig. Dabei kann die gewünschte Umsetzung sehr unterschiedlich aussehen, von einem Pool an qualifizierten Betreuer*innen, die die Uni empfehlen kann, bis zu einem zu buchbaren Service in der Kindertagesstätte, auf den die Mitarbeiter*innen zurückgreifen können, wenn nötig. Interviewpartner 2 beschreibt diese Idee zum Beispiel wie folgt:

„[...] Das sie entweder selber mit den Betreuern, die schon da sind, oder halt mit Tagesmüttern oder jemand anders so einen zumietbaren Service anbieten. [...] Also, ich meine das Minimalste wäre

zum Beispiel ein Pool an qualifizierten Leute zu pflegen, die man empfehlen kann.“ (WiMi 2).

Die etwas abstrakteren Wünsche beziehen sich hauptsächlich auf den Aspekt der Kommunikation, welcher unter der folgenden Hauptkategorie genauer beschrieben wird.

7.2.3 Kommunikation

Das Thema der Kommunikation wurde bereits unter dem Punkt der gewünschten Maßnahmen angesprochen und stellte sich als bedeutende Kategorie heraus. Hier wird zum einen eine einheitliche Vermittlung der Richtlinien direkt von der Universitätsleitung gewünscht, damit sich die Mitarbeiter*innen bei Fragen oder Schwierigkeiten auf übergeordnete Regeln berufen können. Zum anderen ist auch eine grundsätzlich transparentere Kommunikation erwünscht. Den Befragten fehlte eine Stelle oder Ansprechperson, die sie mit Informationen versorgt, beziehungsweise an die sie sich wenden können, wenn Probleme oder Fragen auftreten. Zudem wäre auch eine gründlicherer Kommunikation zwischen einzelnen Stellen bezüglich der Angebote nötig, da, auch wenn bereits passende Maßnahmen oder Möglichkeiten vorhanden sind, viel organisatorischer Aufwand von den Mitarbeitern*innen nötig ist, um die entsprechenden Stellen über diese aufzuklären. Die Interviewpartner*in 1 und 2 äußern sich diesbezüglich wie folgt:

„[...] ich habe kein Informationsmaterial erst mal gekriegt von der Uni, als ich das angemeldet habe. Also, in dem Sinne, wenn man irgendwas hier institutionalisieren will, dann wäre es glaube ich cool wenn sowas erst mal verteilt wird, ja?“ (WiMi 2).

„[...] aber WER ist eigentlich konkret für mich zuständig? (...) das hat mir gefehlt so.“ (WiMi 1).

Der Kommunikationsweg, den die Befragten alle eingeschlagen hatten, bestand aus der Internetrecherche über die Universitätsseite. Hier zeigte sich aber, dass die dort bereitgestellten Informationen als nicht ausreichend beziehungsweise nicht passgenau empfunden wurden.

Aushänge und Flyer, die von den Befragten wahrgenommen wurden, richteten sich an Studierende, wodurch sie sich, wie bereits angemerkt, nicht angesprochen fühlen (zum Beispiel Treffen) oder diese auch auf Nachfrage nicht nutzen dürfen (zum Beispiel Kinderbetreuung). Einen weiteren Informationsweg stellt der Austausch mit Kolleg*innen oder Vorgesetzten dar. Insbesondere die direkten informellen Absprachen mit diesen werden als sehr familiengerecht empfunden, sie bleiben aber informelle Absprachen, auf die die Mitarbeiter*innen keinen offiziellen Anspruch haben. Somit wird das positive Arbeitsverhältnis zwar von allen Interviewten betont, gleichzeitig gehen mit diesen informellen Absprachen aber wieder Unsicherheiten einher.

„Insofern habe ich hier schon die perfekten flexiblen Arbeitsmöglichkeiten. Aber das liegt halt an dieser konkreten Chefperson. Das kommt nicht von der Uni. Ich kann mir sehr gut vorstellen, dass das in einer anderen Arbeitsgruppe ganz anders läuft. Oder wenn ich jetzt es bei ihm verhaue, vielleicht sagt er auch: ‚Nein, ändert sich jetzt für dich!‘ Ist halt nichts worauf man Anspruch hat oder womit man rechnen kann.“ (WiMi 2).

7.2.4 Probleme und Konflikte

Die generell angesprochenen *Probleme* und *Konflikte* dieser Statusgruppe bezogen sich auf folgende Aspekte, von denen einige noch spezifischer ausgeführt werden: die Veranstaltungszeiten und dazu unpassende Öffnungszeiten der KiTas, die bereits erwähnte qualifizierte Zusatzbetreuung, deren Organisation sich oftmals als schwierig gestaltet, fehlende finanzielle Unterstützung, die Dreifachbelastung zwischen Job, Familie und Promotion, welche eine Prioritätensetzung notwendig macht, und die Notwendigkeit, ständig Selbstinitiative zu zeigen.

Die Probleme der Veranstaltungszeiten beziehen sich auf Zeiten sowohl von Veranstaltungen wie Kolloquien, als auch auf arbeitsbedingte Meetings. Da diese oft später am Nachmittag stattfinden, gestaltet sich die Betreuung schwierig, da die KiTas meistens dann nicht mehr geöffnet sind. Es wird sowohl vorgeschlagen die Zeiten der Veran-

staltungen zu ändern als auch die Zeiten der Kinderbetreuung zu verlängern. Die angesprochene Dreifachbelastung bezieht ebenfalls strukturelle Probleme mit ein. Da oftmals nicht klar geregelt ist, welche Arbeit in welcher Zeit zu erledigen ist, sehen sich die Befragten in der ungünstigen Situation im direkten Vergleich zu Kolleg*innen, welche keine zusätzliche Verantwortung im familiären Kontext erfüllen müssen, zumindest gefühlt schlechter abzuschneiden. Der allgemein herrschende Duktus, dass wissenschaftliche Mitarbeiter*innen eine halbe oder dreiviertel Stelle besetzen, auf dieser aber Vollzeit arbeiten und darüber hinaus noch ihre Promotion absolvieren, lässt sich mit familiärer Verantwortung nur bedingt vereinbaren. Dieses Problem scheint dabei stark kulturell und strukturell verankert zu sein und soll unter diesem Aspekt später noch weiter ausgeführt werden.

Die erforderliche Selbstinitiative wird als Problem empfunden, wenn diese dauerhaft aufgebracht werden muss. Interviewpartnerin 1 merkt dazu an:

„Aber, wenn man sich ständig ALLES selber erarbeitet, dann brennt man auch irgendwann aus. Also nach dem 27-ten Thema, bei dem man irgendwelche Gesetzestexte gelesen hat oder irgendwelche Websites durchgeforstet hat UND dann auch noch herausfinden muss, ist das überhaupt noch aktuell? Und so weiter. Irgendwann (...) (seufzen) Da ist jede Sache für sich natürlich unproblematisch, aber in der Gesamtheit.“ (WiMi 1).

Zuletzt sei noch auf das Problem der finanziellen Unterstützung eingegangen. Hierbei wurde angemerkt, dass auch der finanzielle Aspekt sich für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen als durchaus schwierig herausstellt. Wenn es um die Vereinbarkeit von familiärer Verantwortung und Beruf geht, wird insbesondere bei den Berufstätigen, immer wieder auf den Ausbau der Betreuungsangebote hingewiesen. Eine reine finanzielle Unterstützung ist zumindest nach subjektivem Empfinden der Befragten oftmals nicht vorgesehen, würde aber an der einen oder anderen Stelle durchaus hilfreich sein.

7.2.5 Kritik

Aus diesen Problemen resultierten Aspekte, die kritisch betrachtet werden und unter der Kategorie Kritik¹² zusammengefasst wurden. Hier wurden die fehlenden Vorbilder und damit zusammenhängend auch der fehlende Austausch und ein nicht vorhandenes Netzwerk kritisiert, wodurch die gegenseitige Unterstützung und Hilfestellung mit anderen Eltern fehlt. Darüber hinaus wird das Thema der befristeten Arbeitsverträge immer wieder angesprochen, welches zu einer deutlichen Steigerung von existentieller Unsicherheit bei den Mitarbeiter*innen führt. Die fehlende Sicherheit und unsichere Perspektive, die damit einhergeht, wirkt sich deutlich auf die familiäre Verantwortung und deren Vereinbarkeit aus. Interviewpartnerin 4 spricht dies wie folgt an:

„Das einzig blöde ist halt die Befristung [...]. Es ist mehr so die Perspektive oder das Langfristige. Dass ich halt für mich inzwischen an einem Punkt bin, wo klar ist, ich habe da auch finanzielle irgendwie eine Verantwortung gegenüber meiner Familie. Und ich möchte nicht mehr auf befristeten Stellen arbeiten. Das geht auf Dauer irgendwie nicht. So, da muss eine gewisse Sicherheit auch REIN.“ (WiMi 4).

Doch auch bei fast allen anderen Interviewten spiegelte sich diese Unsicherheit aufgrund der befristeten Arbeitsverträge wider und wird immer wieder thematisiert. Besonders wenn die Mitarbeiter*innen eine Verantwortung gegenüber ihren Familien haben, gestaltet sich diese Unsicherheit als extrem belastend.

7.2.6 Kultur/Struktur

Die Befristung der Arbeitsverträge stellt zudem einen *kulturellen/strukturellen Aspekt* dar. Unter dieser Kategorie sind sowohl kulturell geprägte Einstellungen und Erwartungen, als auch erneut das Thema der Befristung, aber auch die Verpflichtung gegenüber den Vorgesetzten gefasst.

Die Erwartungen und Einstellungen, die hiermit einhergehen, verweisen hauptsächlich auf Arbeitseinstellungen und die Arbeitsmoral, welche

häufig mit der familiären Verantwortung im Konflikt stehen. Dies wird besonders in dieser Aussage deutlich:

„Die Ideologie lautet hier auch: Ja klar, Kinder kriegen ist toll! Sowohl für die individuelle Selbstverwirklichung der Eltern als auch als gesellschaftliches Ding oder sonst irgendwas. Das ist schick, das ist durchaus positiv. Aber die sollen dann bitte trotzdem nicht stören. Und man soll bitte trotzdem nicht zu lange irgendwie wegbleiben.“ (WiMi 1).

Hinzu kommen Aspekte wie Flexibilisierung und selbstverantwortliches Arbeiten, die zu einer Individualisierung der Arbeitstätigkeit führen können, was wiederum die Vereinbarkeit erschwert. Zum Beispiel lässt die Erwartung, dass wissenschaftliche Mitarbeiter*innen flexibel überall Stellen annehmen müssen, die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit weiter sinken. Die Jobchancen werden dabei durch eine nicht-flexible Arbeitseinstellung in Bezug auf den Standort, welcher auf die familiäre Verantwortung zurückzuführen ist, zusätzlich geschmälert. Eine weitere Problematik stellt zudem das selbstverantwortliche Arbeiten und die damit zusammenhängende Individualisierung dar. Da man als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in sehr selbstverantwortlich arbeitet, muss man ständig sein eigenes Zeitmanagement im Blick behalten. Die Problematik der Individualisierung zeigt sich deutlich an folgender Aussage:

„[...] selbst wenn eine Gruppe groß ist, gibt es halt wenig den Fall, dass wissenschaftliche Mitarbeiter sich wirklich im Know-How ersetzen können. Und es wird auch nicht so geplant, dass es hier wirklich Krankheitsvertretungen und so was gibt. (ironisch) Weil die Leute sind ja alle jung, niemand wird krank und was weiß ich. Und Urlaub nimmt man ja sowieso nicht. Ich glaube, das ist sehr schwierig, besonders bei wissenschaftlichen Mitarbeitern, weil ja eigentlich die Definition ist, dass man sich spezialisiert auf irgendwas in der Arbeit, dass man sehr stark in die Tiefe und dass man dann Experte wird auf irgendwas, ja? Und (...) also fast schon per Definition gibt es keinen anderen, der das mitbringt. Und wenn es noch jemanden so gäbe, dann wäre man ja sofort in Konkurrenz.“ (WiMi 2). Des Weiteren lässt sich unter dem Aspekt Kultur/

¹² Dem logischen Aufbau dieses Kapitels ist es geschuldet, dass die Reihenfolge der Beschreibung der gefundenen Kategorien in dieser Statusgruppe von der für die anderen Statusgruppen verwendeten Gliederung abweicht.

Struktur die Kritik der, bereits beschriebenen Verpflichtungen gegenüber dem Fachbereich oder einzelnen Vorgesetzten und die damit einhergehenden informellen Absprachen erneut fassen. Die Familiengerechtigkeit wird dabei durch die internen Absprachen geschaffen, hier stellt sich aber, wie weiter oben bereits erwähnt, das Problem der Willkür ein, da man sich als Mitarbeiter*in auf keine offiziellen Richtlinien berufen kann, und so seinen Vorgesetzten möglicherweise ausgeliefert ist. Auch die bereits beschriebenen Arbeitszeiten stellen ein strukturelles Problem dar, da die Legitimation, sich selbst und anderen gegenüber, über abgeleistete Arbeitszeit entfällt. Dies wird der Nichterfassung über die Arbeitszeiten zugeschrieben, und die kulturelle Struktur sieht dabei, besonders in Projekthochphasen, ein deutlich höheres Arbeitspensum als vertraglich vereinbart vor. Interviewpartnerin 1 beschreibt diese kulturelle und strukturelle Einstellung wie folgt:

„Aber wenn man dann sieht, dass trotzdem alle anderen ja viel länger bleiben und einem am nächsten Tag erzählen: „Ja, gestern habe ich wieder bis zehn Uhr im Büro gesessen!“ Und teilweise, wenn die Stellen dann am Lehrstuhl hatten, teilweise sogar nur auf halben Stellen saßen oder in irgendwelchen anderen Projekten saßen und dann teilweise nur so halbe Stellen hatten und trotzdem weit mehr gearbeitet haben als ich - (seufzen) passte das irgendwie nicht zusammen.“ (WiMi 1).

7.2.7 Positive Aspekte

Zuletzt sei jedoch noch einmal hervorgehoben, dass alle Befragten explizit die flexiblen Arbeitszeiten in ihren Arbeitsverhältnissen als sehr positiv in Bezug auf die Vereinbarkeit mit familiärer Verantwortung empfinden und viele das Verständnis von Vorgesetzten und Kolleg*innen betonen. Hierbei wird auch häufig das Bestreben, die Familiengerechtigkeit innerhalb der Arbeitsgruppen sicher zu stellen und zu verbessern, erwähnt, was als äußerst positiv und zukunftssträchtig empfunden wird.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass die Arbeitsverhältnisse an sich als sehr familien-

gerecht empfunden werden, es jedoch speziell in dem Bereich der kulturell und strukturell geprägten Einstellungen und Erwartungen (Stichwort: Befristung) zu einem Umdenken kommen müsste, um die Familiengerechtigkeit für hochqualifizierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sicherstellen zu können und diese in ihren Qualifikationsphasen zu unterstützen.

7.2.8 Zusammenfassung der Ergebnisse

Zusammenfassend lässt sich zur Statusgruppe wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sagen, dass zwar einige Maßnahmen bekannt sind, der Zusammenhang mit dem Audit aber nicht deutlich wird. Generell wird eine Verbesserung des Informationsflusses gewünscht, sowohl wenn es um die Kommunikation von Richtlinien und Maßnahmen geht, als auch bei Fragen, Problemen und Schwierigkeiten.

Die größten Herausforderungen für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen stellen die universitären Strukturen und Einstellungen dar. Hierbei werden insbesondere die Befristungen der Arbeitsverträge als belastend empfunden. Daneben wird aber auch ein Ausbau der Betreuungsangebote gefordert, welcher sich den zeitlichen Strukturen des Universitätsalltags anpasst. Generell lässt sich festhalten, dass die Interviewten die familiengerechte Einstellung ihrer direkten Vorgesetzten hervorgehoben haben. Die geäußerte Kritik und Verbesserungswünsche richten sich an eine übergeordnete Stelle von der eine Verbesserung der Strukturen und Einstellungen gegenüber den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gefordert wird.

7.3 Auswertung der Statusgruppe der Personen mit Führungsaufgaben

In der Gruppe der Personen mit Leitungsverantwortung wurden sechs relevante Oberkategorien identifiziert – neben dem Audit waren dies *Maßnahmen, Kommunikation, Probleme/Konflikte/Möglichkeiten*,¹³ *Kultur/Strukturen* sowie die Kategorie *eigenes Bemühen*, welche nur in dieser Gruppe relevant war, was darin begründet liegt, dass Professor*innen in einem besonderen Maße

in der Lage sind, die Lern- und Arbeitsbedingungen ihrer Studierenden und Beschäftigten zu beeinflussen.

7.3.1 Audit

Bezogen auf das Audit zeigt sich, dass dieses unter den Befragten wenig bekannt ist. Wenn sie wissen, dass die Universität im Rahmen des Audit als familiengerecht zertifiziert ist, so fehlt ihnen das konkrete Wissen, was dies bedeutet und welche Ziele mit der Teilnahme am Audit verfolgt werden. Generell entsteht der Eindruck, dass die Befragten, die wissen, dass die Universität am Audit teilnimmt, dieses Wissen eher zufällig erlangt haben. Ein*e Professor*in spricht an, dass das Projekt in einem von ihm/ihr besuchten Gremium vorgestellt wurde, ein*e weitere*r Befragte*r weiß um die Teilnahme und kam an einem vorigen Arbeitsbereich bereits mit dem Audit in Kontakt. Die Person merkt jedoch aus dieser Erfahrung kritisch an, dass die Beschäftigten auch dort wenig über das Audit gewusst hätten, da sie nicht ausreichend informiert wurden. Eine*r der Befragten hat nach eigenen Aussagen in der universitären Öffentlichkeit noch keinerlei Hinweise auf das Audit wahrgenommen, bezeichnender Weise wird das Interview mit den Worten *„...ich wusste auch gar nicht, dass die Uni so ein Label hat: ‚FAMILIENFREUNDLICH‘.“* (Führung)¹⁴ beschlossen.

7.3.2 Maßnahmen

Unter die Kategorie „Maßnahmen“ fallen neben der Kenntnis dieser Maßnahmen auch Verbesserungsvorschläge zu bereits bestehenden Maßnahmen oder Wünsche für umzusetzende Maßnahmen. Generell fällt auf, dass die drei Befragten, welche auf ihre Maßnahmenkenntnis zu sprechen kommen, ein eher weniger ausgeprägtes Wissen aufweisen. Allerdings scheint dies nicht monokausal darin begründet zu sein, dass sie keine Maßnahmen kennen, sondern dass sie diese nicht in den Kontext des Audits einordnen – so wird trotz der Aussage, man würde keine Maßnahmen, welche während der Teilnahme am Audit umgesetzt wurden, kennen, später von Maßnahmen berichtet, welche dem Audit zuzurechnen sind. Generell zeigt sich, dass Maßnahmen, welche

„sichtbar“ sind, deutlich häufiger bekannt sind, als solche, auf die dies nicht zutrifft. Ein Großteil der Befragten berichtet bspw. von der Kinderecke in der Mensa, auch wenn diese von ihnen nicht klar dem Audit zugeordnet wird; speziell auf ihre Zielgruppe zugeschnittene Maßnahmen, wie das mehrjährige Projekt „Gut führen“¹⁵, waren ihnen jedoch unbekannt.

Zwei der Befragten haben Maßnahmen in Anspruch genommen, jedoch nicht mit dem expliziten Wissen, dass diese im Rahmen des Audit angeboten wurden. Beide Befragten haben dieses Angebot bereits genutzt, bevor sie Beschäftigte der Universität Bremen waren, da beide während ihrer Berufungsverhandlungen die Angebote des Dual Career-Service sowie der Betreuungsplatzvermittlung für eigene Kinder in Anspruch genommen haben. Eine*r der Befragten berichtet in diesem Zusammenhang davon, dass er*sie durchweg positive Erfahrungen mit den Maßnahmen gemacht habe, während die andere Person nach einem Anfangs positiven Eindruck rasch ernüchtert war, da die vermittelten Angebote nur für eine kurze Zeit in Anspruch genommen werden konnten. Eine nachhaltig positive Wirkung auf die Vereinbarkeit war somit nicht zu erreichen. Zudem vergleicht die Person ihre Erfahrungen in Bremen mit ihrem Wissen über die Abläufe an anderen Hochschulen und merkt an, dass dort, anders als in Bremen, gegebene Garantien auch eingehalten würden.

Von mehreren Befragten wird angemerkt, dass die Betreuungsangebote nicht den Bedürfnissen der Universitätsangehörigen entsprechen. Es wird eine flexiblere Betreuung gewünscht, welche der Tatsache Rechnung trage, dass Arbeitstage an der Universität nicht verlässlich von acht bis 16 Uhr dauern. Als ideal werden hierbei Institutionen mit langen Öffnungszeiten erachtet, welche den Eltern jedoch auch die Möglichkeit bieten, dass sie ihre Kinder erst am Mittag in die Betreuung geben, wenn eine Betreuung bis zum Abend benötigt wird. Deutlich wird somit auch die Forderung, dass die Universität sich der speziellen Anforderungen, die sie an ihre Angehörigen stellt, bewusst wird, und entsprechende Angebote installiert. *„Also, da fände ich müsste eine familien-*

¹³ Im Fall der Personen mit Führungsverantwortung wurde diese Kategorie in der Analyse jedoch auf die Aspekte Probleme und Konflikte reduziert.

¹⁴ Die geringe Größe der Grundgesamtheit der Professor*innen an der Universität Bremen bedingt, dass in diesem Teil darauf verzichtet wird, die Zitate den einzelnen Interviews zuzuordnen, da ansonsten nicht ausgeschlossen werden kann, dass Rückschlüsse auf die Identität der Befragten möglich wären.

¹⁵ http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/single_sites/familie/Gut_fuehrenBroschuere_PDF.pdf

freundliche Hochschule sich adaptieren. Denn der Hochschulbetrieb hört um 17.00 Uhr nicht auf!“ (Führung).

Mangelnde Passgenauigkeit oder auch der Zweifel an der Qualität der Maßnahmen, wie bspw. im Fall der ergänzenden Betreuungsangebote für die Kinder von Studierenden, werden wiederholt genannt, wenn berichtet wird, warum darauf verzichtet wird, die Angebote in Anspruch zu nehmen.

Gefragt nach weiteren wünschenswerten Maßnahmen wird klar, dass die drei Befragte eine Verbesserung der Betreuungssituation als entscheidend ansehen. Neben dem Wunsch, auch in Zusammenarbeit mit Studierenden des fachlich entsprechenden Fachbereichs, eine Ferienfreizeit für die Kinder der Universitätsangehörigen umzusetzen, wird auch ein Betriebskindergarten gefordert, der, betrieben durch einen etablierten Träger, die speziellen Betreuungsbedürfnisse der Universitätsangehörigen beachtet und erfüllt. Auffällig ist, dass sämtliche Professor*innen Probleme in der Vereinbarkeit anmerken, die erst durch die speziellen universitären Strukturen entstehen; einen Wandel dieser Strukturen fordert allerdings keine*r von ihnen, sondern alle wünschen sich Maßnahmen, die dafür sorgen, dass die Vereinbarkeit trotz dieser strukturellen Probleme möglich ist. Dass dieser Wunsch nicht nur für die Beschäftigten gilt, wird deutlich, denn auch struktureller Wandel, welcher sich auf die Studiengestaltung auswirkt, wird beachtet und entsprechende Forderungen formuliert. *„Ja, aber das ist, - wir haben Bachelor/Master! Und das sind Vollzeitwesenheitsstudiengänge! Und wenn ich dann eine familiengerechte Hochschule will, dann muss ich für die Familien, das heißt in diesem Fall für die Kinder eine Möglichkeit anbieten, dass die Kinder HIER VERSORGT sind!“* (Führung).

Bei einer befragten Person wird klar, dass das Audit und die damit verbundenen Maßnahmen hohe Erwartungen geweckt haben, welche enttäuscht wurden, was vor allen Dingen darin begründet zu sein scheint, dass zugesagte Angebote nicht eingehalten wurden. Relativ desillusioniert äußert sich ebenfalls ein*e Professor*in: *„[D]as alles funktioniert und existiert für mich in Policies*

und Papers und auf den Websites, aber die konkreten Maßnahmen, die ich mir selber vielleicht wünschen würde, die sind (...) ja, nicht ganz optimal und nicht angewendet.“ (Führung).

7.3.3 Kommunikation

Bezüglich der Kommunikation sind neben bisher gemachten Erfahrungen mit der Kommunikation des Audits und den Maßnahmen auch Verbesserungsvorschläge sowie Anregungen der Befragten von Interesse. Außerdem werden Wege der eigenaktiven Informationsaneignung als relevant erachtet.

Es zeigt sich, dass die Befragten durchweg eine unzureichende Informations- und Kommunikationspolitik seitens der Universität bemängeln; dringend nötig und zielführend wäre aus ihrer Sicht eine proaktive Informationspolitik der Institution. Angeregt wird von eine*r Professorin einerseits, dass die Universitätsangehörigen bereits bei ihrem Eintritt in die Institution über das Audit, die Maßnahmen und das Selbstverständnis der Universität als familiengerechtem Lern- und Arbeitsort informiert werden, andererseits aber auch, dass Vertreter*innen des Projekts das Audit in den Fachbereichen vorstellen sollten, um ein breites Wissen auf verschiedenen Funktionsebenen zu ermöglichen. Zwei der Befragten gaben an, sich selber benötigte Informationen angeeignet zu haben. In beiden Fällen erfolgte dies über die Internetseiten der Universität, welche als „sehr hilfreich“ (Führung) beschrieben werden.

Zwei der Befragten hatten bereits vor ihrem endgültigen Ruf an die Universität Bremen engen Kontakt, da ihnen im Rahmen der Berufungsverhandlungen Unterstützung angeboten wurde. Wie bereits ausgeführt, wurden die Erwartungen eine*s Befragten hierbei enttäuscht, die andere Person war mit diesem Kontakt und den daraus resultierenden Ergebnissen durchweg zufrieden: *„Und ein Riesenvorteil war, dass mir [der*die zuständige Mitarbeiter*in in Leitungsfunktion] damals noch, direkt bei den Verhandlungen gesagt hat: „Hier, Kitaplatz für die Kinder ist sofort geregelt!“* Und es war erlebbar hinterlegt. Direkt am selben Tag bekam ich einen Anruf von [zuständige*r

Mitarbeiter*in] [der*die] sofort gesagt hat: „Wir halten Ihnen das jetzt vier Wochen frei, einverstanden?“ *Dadurch wurde es konkret! Und nicht nur: „Wir kümmern uns, wir bemühen uns.“ Oder ähnliches. Sehr, sehr wichtig! Das gleiche galt auch für Dual Career. Auch das war sofort hinterlegt und nicht: „Wir kennen Leute und da gucken wir mal.“ Sondern das hat, in dem Fall, zum Glück gut geklappt.“* (Führung).

Haben Befragte eher negative Erfahrungen mit dem Bemühungen der Universität um ein familiengerechtes Arbeitsumfeld gemacht, so zeigt sich, dass dies häufig auch durch eine intransparente Kommunikation bedingt ist. Dass Befragte nicht wissen, welche Bemühungen in ihrem Fall unternommen wurden, führt im Extremfall dazu, dass infrage gestellt wird, ob die Universität sich tatsächlich in dem Rahmen, den sie angibt, für die Befragten und deren Belange engagiert hat.

7.3.4 Probleme/Konflikte

Unter die Kategorie „Probleme und Konflikte“ fallen Probleme, die die Befragten im Zusammenhang mit der Übernahme familiärer Verantwortung sehen. Da davon ausgegangen wird, dass Personen mit Führungsverantwortung im Idealfall verantwortungsvoll handeln und ihren Mitarbeiter*innen und Studierenden die Vereinbarkeit erleichtern wollen, erfährt der Aspekt des Bewusstseins für die Probleme anderer Personen an dieser Stelle eine besondere Aufmerksamkeit.

Eingangs sollen jedoch Faktoren, die Befragte generell als problematisch ansehen, näher ausgeführt werden. Neben unpassenden Betreuungsangeboten, insbesondere einer unzureichenden Betreuung in den späteren Nachmittagsstunden, wird deutlich, dass der KiTa-Streik des Jahres 2015 einen nachhaltigen Eindruck hinterlassen hat. Von mehreren Befragten wird dieses Thema wiederholt angeführt, wenn es darum geht, auf besonders problematische Situationen hinzuweisen oder aber auszuführen, in welchem Rahmen man sich bemüht habe, trotz dieser Situation ein Lernen und Arbeiten auch für betroffene Eltern zu ermöglichen.

Ein*e Befragte*r, welche prinzipiell den Eindruck vermittelt, dass es keine großen Probleme mit der

Betreuung der eigenen Kinder gibt, merkt jedoch an, dass zunehmende Überschneidungen von Schul- und Semesterferien die Universitätsangehörigen vor Probleme stellen. *„Das Einzige was manchmal nicht ganz gut klappt sind die Ferienzeiten und die Vorlesungszeiten. Zum Beispiel, ich glaube letztes Jahr, als gerade das Semester angefangen hat, haben auch gleichzeitig, an dem gleichen Tag, zwei Wochen Herbstferien in Bremen angefangen! Und das sind natürlich die Zeiten, die ein bisschen schwierig sind für alle.“* (Führung).

Zwei der Befragten sehen explizit universitäre Strukturen als mitverantwortlich für problematische Situationen an – in beiden Fällen wird dies besonders im Hinblick auf die Gruppe der Studierenden so gesehen, die durch den Bologna-Prozess viele der früher üblichen Freiheiten Studierender eingebüßt hätten. *„Also, ein Hauptproblem ist, wir haben die letzten zehn Jahre eine totale Verregelung hinbekommen.“* (Führung). Während diese*r Befragte das Hauptproblem darin sieht, dass durch diese „Verregelung“ individuelle Absprachen zwischen Lehrenden und Studierenden erschwert würden, da es immer institutionalisierte Wege gebe, die gegangen werden müssten, sieht ein*r andere*r Befragte*r das Hauptproblem darin, dass die Universität auf diesen strukturellen Wandel nicht reagiert habe, indem sie die durch Vollzeitstudiengänge benötigte Infrastruktur, wie Angebote der Kinderbetreuung, zur Verfügung gestellt habe. Strukturen als explizites Problem für Beschäftigte macht nur ein*r Befragte*r aus, denn obwohl die Person Befristungen während der Qualifikationsphase durchaus gutheißt, ist ihm*ihr bewusst, dass diese Art der Beschäftigung für Personen mit Familienverantwortung als besonders prekär anzusehen ist: *„So, wenn man einen befristeten Vertrag hat ist das - (...) Alles was damit verbunden ist an Problematiken, kommt da nochmal zum Tragen. Nochmal mit einer Spur mehr.“* (Führung).

Sämtliche Befragte zeigen ein Bewusstsein für problematische Situationen, mit denen sich andere Universitätsangehörige aufgrund der Übernahme von Familienverantwortung konfrontiert sehen; wieder wird hier primär auf unzureichende

Betreuungsangebote Bezug genommen; während einige Befragte nur ein Bewusstsein für die Situation anderer signalisieren, stellen andere explizite Forderungen, was geschehen müsste, um die Vereinbarkeit für diese Personengruppen zu erleichtern bzw. berichten auch, was sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten versuchen, um Lösungen anzubieten. Auch die Auswirkungen familiärer Verantwortung speziell für die Gruppe der weiblichen Universitätsangehörigen wird, bezogen auf eigene Erfahrungen und die Erlebnisse Anderer, in diesem Kontext angesprochen. Eine weitere Thematisierung dieses Aspekts folgt unter dem Punkt Kultur/Struktur.

7.3.5 Kultur/Struktur

Alle Befragten äußern sich zum Themenbereich der „familiengerechten Hochschulkultur“, welcher auch Themen wie die familiengerechte Führung, die Auswirkungen mangelnder oder besonders guter Familiengerechtigkeit, geschlechtsspezifische Problematiken sowie die Akzeptanz des Themas Familie an der Hochschule enthält. Gemein ist allen Äußerungen, dass die Befragten der Meinung sind, das Thema müsse an der Universität präsent sein und ihm entsprechend gehandelt werden. Ob dem jedoch so sei, wird von einigen Professor*innen kritisch hinterfragt. Mehrere Befragte gehen davon aus, dass die Präsenz sehr davon abhängt, ob Personen selber vom Thema betroffen sind, denn *„[...] das Interesse kommt darauf an, ich glaube, ob man selber Kinder hat. (...) Also, an Audit, an dem Thema überhaupt: Wie vereinbare ich das? Wenn ich keine Kinder habe, dann habe ich noch KEINEN BEDARF [...]“* (Führung). Ist das Thema „Familie“ bei Personen ohne eigene Familienverantwortung nicht präsent, so führt dies nach Meinung einer*er Professor*in dazu, dass diese die Bedürfnisse der eigenen Mitarbeiter*innen nicht nachvollziehen können, was zu Nachteilen für die Personen mit Familienverantwortung führen könne. Ein*e andere*r Befragte*r geht davon aus, dass das Thema immer präsenter werde, da einerseits immer mehr Personen mit Leitungsverantwortung im eigenen Leben mehr Zeit für die Familie haben wollen würden, andererseits aber auch nicht mehr die Gewissheit vorherrschen könne, dass Arbeitsgruppen davon

ausgehen könnten, vor dem Thema Familie unberührt zu sein, wenn sie keine Frauen einstellen, da Familienarbeit inzwischen auch von Männern übernommen werde. Der*die Befragte geht dementsprechend auch davon aus, dass die Universität, bezogen auf eine familiengerechte Kultur, bereits deutlich weiter sei, als dies noch vor einem Jahrzehnt der Fall gewesen sei.

Ein*e Professor*in äußert sehr klar den Anspruch, den er*sie an sich selber stellt, um als Person mit Führungsverantwortung in der eigenen AG eine familiengerechte Arbeitskultur zu schaffen: *„Dann für mich selber, wenn ich meine Arbeitsgruppe betrachte, sehe ich diese Familienfreundlichkeit, dann bin ICH in der Verantwortung das zu leben.“* (Führung).

Lobend spricht eine Person die Aufgeschlossenheit des vorigen sowie des aktuellen Kanzlers der Universität Bremen an, welche sich förderlich auswirke. Auch würde die Universität Stellen so besetzen, dass Berufene bzw. Neuestellte als gute Multiplikator*innen familiengerechten Handelns wirken würden. Bezogen auf die strukturellen Besonderheiten der Universität wird von einer Person angemerkt, dass diese nur genutzt werden müssten, denn *„Die Uni hat ja Riesenflecken, eigentlich, und wenn es hier hängt, dann sind es wir SELBER, die uns da einschnüren!“* (Führung). Deutlich wird immer wieder, dass eine familiengerechte Kultur vom kompletten Team gelebt werden müsse, und auch das komplette Team berühre; ein weiterer Hinweis darauf, dass das Thema in den universitären Strukturen verankert sein muss und nicht als nur für Betroffene relevant gelten darf. Drei Personen mit Führungsverantwortung thematisieren diesen Zusammenhang expliziter. Eine*r hebt hervor, dass es nötig sei, dass familienbedingte Ausfälle so aufgefangen werden, dass die Betroffenen nicht das Gefühl haben, den Kolleg*innen ein Mehr an Arbeit zu hinterlassen; konkret geht es in diesem Fall darum, dass bei einem zeitweisen Ausscheiden sofort Projektmittel für eine Vertretung zur Verfügung stehen sollten. Eine weitere Person betont, dass es innerhalb des Teams sehr wichtig wäre, so zu handeln, dass Personen ohne familiäre Aufgaben sich nicht überfordert fühlen müssten, sodass die Frage *„Wie*

*handhabt man das eigentlich, dass es nachher nicht heißt, die nutzen die Tatsache, dass die Kinder haben aus und diejenigen, die keine haben, die müssen dafür mehr arbeiten?“ (Führung) für sie „der wesentlichste“ Punkt sei. Eine Person weist zudem darauf hin, dass familienbedingte Nachteile zwar im Team aufgefangen werden können und dies auch geschehe, dass den Betroffenen aber dennoch ein individueller Nachteil entstehe, wenn sie aufgrund unzureichender Betreuungszeiten nicht an Meetings teilnehmen könnten o. Ä., denn ein nachträgliches Briefing durch Anwesende bringe sie zwar auf den Kenntnisstand der Kolleg*innen, die Möglichkeit, aktiv an Entscheidungsprozessen teilhaben zu können, hätten die Betroffenen jedoch verpasst.*

Zwei Befragte berichten über die Auswirkungen, welche mangelnde oder besonders hervorzuhebende Familiengerechtigkeit für die Institution habe; die Erkenntnisse widersprechen sich in diesem Fall klar. Ein*e Professor*in erläutert, dass die besonderen Angebote zur Vereinbarkeit der Universität Bremen dazu geführt hätten, dass ein*e potentielle*r Mitarbeiter*in das lukrativere Angebot einer anderen Hochschule ausgeschlagen habe, da der Service für Familien in Bremen den Ausschlag gegeben hätte, dass die Person das Angebot dieser Hochschule annahm. Ein*e andere*r Professor*in berichtet, dass eine ihm bekannte Person die Berufungsverhandlungen mit der Universität Bremen abgebrochen habe, da ihm*ihr in diesen keine ausreichenden Angebote im Bereich des Familienservice unterbreitet werden konnten, sodass er*sie sich gegen eine Beschäftigung an dieser Hochschule entschieden hätte.

Interessanterweise wird das Problem der geschlechtsspezifischen Belastung lediglich von den beiden weiblichen Befragten angesprochen. Eine von ihnen erläutert, dass durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die in ihrem Arbeitsumfeld eingeführt wurden, auch negative Aspekte zu befürchten sind, da die umgesetzten Flexibilisierungen die Selbstausbeutung begünstigen könnten; diese Gefahr sieht sie vor allen Dingen für Frauen, was darin begründet sei, dass Familienarbeit zumeist die Aufgabe des weiblichen Geschlechts sei. „Andererseits führt es na-

türlich jetzt aus familienpolitischer Sicht betrachtet nicht unbedingt (lachen) zu einer Verbesserung von deren Situation, weil nach wie vor die Familienarbeit eben weitgehend Frauenarbeit ist.“ (Führung). Sie versuche diesen negativen Aspekten entgegenzuwirken, indem sie das Problem thematisiere. Die andere Befragte bemängelt ebenfalls, dass Familienarbeit meist weiblich sei. Zudem sieht sie Frauen, die Familienarbeit leisten, in dem Sinne als benachteiligt an, als dass das Thema „Care“ im akademischen Betrieb eine unzureichende Würdigung erfahre. Habe eine Frau durch die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen ein „Loch“ in ihrem CV, so habe diese bspw. in Berufungsverhandlungen einen Nachteil, denn „wenn sich jemand so einen CV anguckt, dann ist es klar, ich bin nicht vergleichbar mit, vielleicht, jetzt sage ich mit einem Mann aber auch vielleicht einer Frau, die jetzt vielleicht keine Kinder hat und hat dann keine Löcher im CV. Und ich glaube, dass das gar nicht irgendwie in diesen Verhandlungen auch wahrgenommen wird. Und das ist schade!“ (Führung). Als ursächlich hierfür sieht sie an, dass das Augenmerk in Berufungskommissionen lediglich auf fachwissenschaftlichen Publikationen und Erfahrungen liege und kein Bewusstsein für Lebensumstände, die diesen Output bedingen, vorliege.

Ein*e Befragte*r fühlt sich zudem dadurch belastet, die eigenen Arbeitszeiten als Professor*in flexibler einteilen zu können, als der*die eigene Partner*in. Dies führe dazu, dass der*die Befragte mehr Aufgaben übernehme, weil die Koordination leichter falle, doch „Das heißt aber nicht, dass ich am Ende des Tages dann sage: ‚Oh ja, das war ein einfacher Tag!‘ Sondern ich habe dann (lachen) zwei Sachen gleichzeitig gemacht. (ernst) Und das ist natürlich nicht optimal.“ (Führung).

Einen expliziten Konflikt zwischen Beruf und Familie merkt nur eine Person an, dieser trete vor allem dann auf, wenn mehrtägige Kongresse bzw. Tagungen besucht werden müssten, welche für die Karriere wichtig seien. Regelmäßig müsse er*sie dann abwägen, was wichtiger sei – die Reise oder das Familienleben und die Organisation desselben. Diese Reisen seien zudem nicht nur für den*die Professor*in schwierig, sondern für die ganze Familie.

7.3.6 Eigenes Bemühen um Familiengerechtigkeit

Der Tatsache, inwiefern Personen mit Leitungsverantwortung um die Gestaltung familiengerechter Lern- und Arbeitsbedingungen bemüht sind, wird eine besondere Relevanz beigemessen, da davon ausgegangen wird, dass sie die Bedingungen für Personen, welche in ihrem Bereich beschäftigt sind bzw. studieren, im Rahmen der Möglichkeiten strukturieren können. Drei der Befragten legten ihre Ansätze hierzu dar, wobei sowohl konkrete Maßnahmen, die im Kontext der eigenen Arbeit umgesetzt wurden, als auch generelle Haltungen dazu, welche Ideen als erfolgversprechend wahrgenommen werden, thematisiert wurden.

Zwei der Befragten berichten, dass sie, um Studierenden die Vereinbarkeit zu erleichtern, offen dafür sind, dass diese ihre Kinder mit in die von ihnen verantworteten Veranstaltungen bringen; dies werde auch häufig angenommen. Eine*r der Befragten geht davon aus, dass es prinzipiell einfacher ist, Studierenden die Vereinbarkeit zu ermöglichen, als Mitarbeiter*innen: *„Ich glaube mit ein bisschen Mühe kann man es so gestalten, dass es auch für die Studierenden mit Kindern ganz gut passt. Schwieriger ist das mit der Forschung, okay? [...]“* (Führung). Der*die Befragte gibt sich auch Mühe, die eigenen Veranstaltungen ausschließlich in den Vormittagsstunden anzubieten; bei eventuellen Betreuungsproblemen helfe dies *„beiden Seiten“*, sodass individuelle Bedürfnisse und die der Studierenden berücksichtigt werden könnten. Ein*e Befragte*r geht davon aus, dass verbindliche, allgemeingültige Ansätze die Vereinbarkeit für Studierende nicht befördern, sodass er*sie individuelle Gesprächstermine anbietet, um Studierenden zu helfen, Studium und Familie zu vereinbaren. Dazu gehöre es auch, dass er*sie bereit ist, vermittelnd aktiv zu werden, wenn sich Probleme zeigen.

In den Arbeitsgruppen gibt es verschiedene Ansätze, den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Ein*e Befragte*r berichtet davon, wie im eigenen Team Möglichkeiten eingeführt wurden, von zuhause aus zu arbeiten; Auslöser hierfür waren Betreuungspro-

bleme. Er*sie betont dabei, dass die abwesenden Personen im Notfall zu erreichen seien, dies aber vom Team nicht ausgenutzt werde. Durch diese Maßnahmen würden Personen mit unzureichenden Betreuungszeiten eine signifikante Entlastung erfahren. Zudem ist für den*die Professor*in auch die Organisation der Arbeitsprozesse relevant, damit möglichst effektiv gearbeitet werde. Maßgeblich dafür sei, *„[...] dass Dinge, die immer wieder vorkommen, nicht jedes Mal wieder neu erfunden werden. Weil, dadurch kriegt man einfach auch den UMFANG der Arbeit auf ein normales Maß runter, wo wirklich dann auch alle das in einer einigermaßen gescheiterten Zeit machen können.“* (Führung).

Wie bereits zuvor ausgeführt, sieht es eine*r der Befragten klar als die Aufgabe der AG-Leitung an, sich dafür einzusetzen, dass die Vereinbarkeit in den eigenen Arbeitsbereichen gut möglich ist. Aus der Sicht dieser Person ist die Haltung der Vorgesetzten in diesem Fall entscheidend und er*sie versucht, den eigenen Mitarbeiter*innen das Gefühl zu geben, dass Familienverantwortung ihnen nicht nachteilig ausgelegt werden würde: *„Und das war halt für mich immer sehr wichtig das Signal zu geben: Es gibt sehr wichtige Dinge im Leben. Und die Arbeit ist wichtig, aber es gibt da wichtigeres. Und dann Dinge MÖGLICH zu machen. Und, dass das nicht ein Hindernisgrund ist. Für seine Elternschaft da irgendwo einen Nachteil zu haben.“* (Führung).

Zusammenfassend lässt sich für die Gruppe der Personen mit Führungsaufgaben feststellen, dass die Maßnahmen für die Gestaltung einer familiengerechten Hochschulen für sie häufig schon vor ihrem Ruf an die Universität relevant werden. Später werden diese nicht mehr oft in Anspruch genommen, dies scheint auch durch ein Unwissen, welches auf mangelnder bzw. nicht erfolgreicher Kommunikation der Angebote beruht, bedingt zu sein. Ebenso wie in den anderen Statusgruppen ist das Audit als „Rahmen“, in welchem die Bemühungen der Universität geschehen, für die Befragten kein konkret fassbarer Prozess. So werden auch bekannte Maßnahmen diesem vielfach nicht zugeordnet. Wird die mangelnde Familiengerechtigkeit kritisiert, so geschieht dies häufig in Bezug

auf Betreuungsangebote, die dem universitären Arbeitsalltag nicht angemessen seien.

Werden Probleme für Universitätsangehörige, welche familiäre Verantwortung übernehmen, identifiziert, so geben drei der Befragten explizit an, dass sie sich Bemühen, diese, ihren Möglichkeiten entsprechend, abzumildern. Zudem fordern sämtliche Befragte, dass eine familiengerechte Hochschulkultur von allen Universitätsangehörigen gelebt werden müsse; zugleich stellen sie aber infrage, inwiefern Personen, die vom Thema nicht direkt betroffen sind, hierzu bereit sind. Auch geschlechtsspezifische Nachteile sind ein Aspekt, der angesprochen wird; besonders stark scheinen diese dadurch hervortreten, dass im akademischen Kontext eine Fokussierung auf geleistete wissenschaftliche Arbeit vorherrscht und Lebensumstände, die hier zu „atypischen“ Karriereverläufen führen können, nicht gewürdigt werden.

8. Handlungsempfehlungen

Die Auswertung der geführten Interviews ergaben einige Hinweise darauf, wie die Universität ihr Bemühen um eine familiengerechte Hochschule zukünftig noch effektiver und passgenauer gestalten kann. Hierbei wurden weniger direkte Anregungen aus den Interviews übernommen, als dass bei der Analyse des Materials augenscheinlich wurde, wo Handlungsbedarf besteht. Selbstverständlich kann nicht davon ausgegangen werden, dass mit diesen Empfehlungen die Bedürfnisse aller Universitätsangehörigen mit dauerhafter familiärer Verantwortung abgebildet werden; wohl aber setzen die Empfehlungen an Punkten an, die als besonders relevant für das Schaffen familiengerechter Lern- und Arbeitsbedingungen empfunden werden.

Für die Gruppe der Studierenden zeigt sich, dass die Studierenden, welche Pflegeaufgaben übernehmen, bisher kaum angesprochen werden. Dies mag an dem Glauben liegen, dass Studierende als eher junge Gruppe wahrscheinlicher eine Familie gründen, als bereits Angehörige pflegen zu müssen – diese Annahme wird jedoch nicht der Tatsache gerecht, dass Studierende keine homogene Gruppe junger Menschen sind, sondern die

7.3.7 Zusammenfassung der Ergebnisse

Im Vergleich zu den anderen Statusgruppen erwecken die Professor*innen den Anschein, Familie und Beruf leichter vereinbaren zu können. Umso relevanter ist, dass von ihnen durchgängig ein Bewusstsein für problematische Situationen anderer Universitätsangehöriger angesprochen wird. Im Besonderen wird in diesem Fall auf die Gruppe der Studierenden verwiesen, welche durch die Neustrukturierung der Studiengänge mit einer geringen Flexibilität in der Gestaltung ihres Studienalltags konfrontiert seien, auf welchen die Universität nicht durch die Bereitstellung der nötigen Infrastruktur reagiert habe.

Deutlich wird zudem, dass negative Erfahrungen mit den Bemühungen der Universität ein Misstrauen begründen können, welches durch eine transparentere Handlungsweise vermieden werden könnte.

Gruppe sich immer stärker diversifiziert. Zudem ist es ein Trugschluss, dass Pflege nur in dem Fall als ein akutes Thema auftreten kann, wenn die Angehörigen bereits ältere Menschen sind. Hier ist es nötig, die Studierenden gezielt anzusprechen und angebotene Maßnahmen, wie den Pflegetammtisch, auch im Hinblick auf diese Gruppe zu kommunizieren.

Zudem erfahren pflegende Studierende eine eklatante Ungleichbehandlung verglichen mit Studierenden mit Kindern: Während studierende Eltern Urlaubssemester aufgrund von Elternzeit beantragen können, ist dies für pflegende Studierende nicht möglich. Der Mehrwert dieser Möglichkeit besteht darin, dass in einem solchen Urlaubssemester aktiv studiert und regulär Prüfungen abgelegt werden können, das Studienguthaben jedoch nicht belastet wird. Außerdem werden diese Semester im Kontext des BAföG-Bezugs nicht als Fachsemester angerechnet; allerdings besteht während eines Urlaubssemester auch kein Anspruch auf Leistungen nach dem BAföG. Zweifelsfrei können sowohl die Elternschaft als auch die Pflege eines Angehörigen die Studiendauer beeinflussen; im Fall der Erziehung eines

Kindes wird diesem Umstand Rechnung getragen, indem Eltern sich von den Langzeitstudiengebühren, welche nach dem 14. Fachsemester gezahlt werden müssen, für bis zu sechs weitere Semester befreien lassen können. Verzögert das Studium pflegender Studierender sich aufgrund dieser Tätigkeit, so haben sie nicht die Möglichkeit, eine Befreiung von diesen Gebühren in Anspruch zu nehmen. Beide Punkte zeigen klar auf, dass pflegende Studierende gegenüber studierenden Eltern klar benachteiligt sind. Dies sollte, durch eine Ausweitung der bereits bestehenden Möglichkeiten auch auf die Gruppe der Pflegenden, dringend geändert werden.

Für alle Gruppen ist das Bedürfnis nach einer proaktiven Kommunikation von Seiten der Universität klar ersichtlich. Dies bedeutet einerseits, dass mittels Materialien der Öffentlichkeitsarbeit verstärkt über das Audit und die Maßnahmen informiert werden sollte, andererseits aber auch, dass eine persönliche Ansprache gewünscht ist. Diese hat zudem den Vorteil, dass Ansprechpartner*innen von Beginn an bekannt sind. In der Gruppe der Beschäftigten wurde angeregt, dass die Gremien der Fachbereiche, wie die Fachbereichsräte, aufgesucht werden, sodass die dort Anwesenden informiert werden und als Multiplikator*innen wirken können. Für die Gruppe der Studierenden wurde wiederholt eine Information bereits in der Orientierungswoche gewünscht. Bereits in den vergangenen Jahren konnten gute Ergebnisse erzielt werden, indem die AG Familienfreundliches Studium die zentralen Einführungsveranstaltungen der Fächer während der Orientierungswoche besuchte und über ihr Angebot und Termine informierte. Dies wurde zum Wintersemester 2015/2016 eingestellt, da die Vorbereitung ressourcenintensiv war und viele Fächer das Angebot nicht in Anspruch nehmen wollten; vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisse und dem Unwissen der Studierenden über Angebote und Möglichkeiten sollte in Betracht gezogen werden, diese Maßnahmen wieder umzusetzen. Hilfreich wäre es in diesem Fall, dass die Umsetzung von der Verwaltung unterstützt wird, um den jeweiligen Fächern die Relevanz des Angebots bzw. das Bedürfnis der Studierenden nach einer solchen Information zu verdeutlichen.

Positiv wurde in den Interviews wiederholt das Familienportal der Universität Bremen bewertet; allerdings scheint dessen Bekanntheit begrenzt zu sein. Da viele Beschäftigte und auch Studierende sich bekanntermaßen überwiegend auf den Seiten ihres Fachbereichs, Studiengangs oder Instituts informieren, ist anzuregen, dass die Maßnahmen und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium auch auf diesen dargestellt werden. Mit einem Verweis auf das Familienportal würden Interessierte so nach grundlegenden Informationen auf diesen Seiten dahingehend verwiesen werden, wo bereits jetzt ausführlich über die Thematik informiert wird.

Speziell für die Gruppe der Beschäftigten gilt, dass eine bessere Information durch das Personaldezernat vonnöten ist. Hilfreich wäre es, wenn dieses alle Universitätsangehörigen über das Thema Familie und Beruf informiert; hier bietet sich der Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns an. Zudem sollten die Mitarbeiter*innen des Dezernats klarer als Ansprechpartner*innen bei Fragen zu diesem Thema kommuniziert werden. In diesem Kontext fällt ebenso auf, dass viele Befragte nicht wissen, wer für sie als Ansprechperson im Kontext der Gestaltung familiengerechter Studien- und Arbeitsbedingungen fungiert. Hier erscheint es empfehlenswert, die entsprechenden Personen deutlich als ebensolche „Ansprechpartner*innen“ zu benennen und über ihr Angebot zu informieren. Durch die spezielle Struktur der Universität und die daraus resultierenden Besonderheiten, gerade im Vergleich zu Wirtschaftsunternehmen, wäre es zudem sinnvoll, dass diesem Umstand dahingehend Rechnung getragen wird, dass in jedem Fachbereich bzw. Institut weitere, klar benannte Personen existieren, welche für Beschäftigte und Studierende als erste Ansprechpartner*innen zur Verfügung stehen und neben einer Hilfestellung in Bezug auf kontextspezifische Problematiken bzw. Möglichkeiten auch eine Verweisberatung bieten.

Dringend erforderlich scheint es zu sein, dass die Universität ihre Kommunikation für den Fall, dass Angebote in Anspruch genommen werden, transparenter gestaltet. Bei Beschäftigten, die für sie zur Verfügung stehende Maßnahmen in Anspruch

nehmen und mit diesen bzw. dem daraus resultierenden Ergebnis nicht zufrieden sind, kann sich schlimmstenfalls ein Misstrauen gegenüber den Bemühungen der Universität entwickeln, wenn sie nicht über die durchgeführten Bemühungen und deren Resultate informiert werden. Weit weniger schädlich wäre es hier, detailliert darzulegen, auf welchen Wegen die Universität sich bemüht hat und warum diese nicht zum Erfolg geführt haben, sodass die Betroffenen dies nachvollziehen können. Ansonsten besteht die Gefahr, dass eigentlich zielführende Projekte, welche auch den Nutzen haben, als Standortvorteil gesehen werden zu können, gegenteilig wirken.

Für die Gruppen der Studierenden und der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen fällt auf, dass diese sich oft auf informelle, bilaterale Arrangements mit Kolleg*innen, Vorgesetzten oder Lehrenden verlassen müssen, wenn sie ihren Studien- oder Arbeitsalltag so gestalten wollen, dass er sich mit der Familie vereinbaren lässt. Zwar bieten diese Absprachen eine hohe Flexibilität und es besteht die Möglichkeit sie exakt an die Bedürfnisse der Betroffenen anzupassen, allerdings haben sie den deutlichen Nachteil, dass sie keineswegs verbindlich und nicht zwingend verlässlich sind. Wer Beschäftigung sowie Promotion bzw. Studium und Familie vereinbaren möchte, muss jedoch mit einer gewissen Sicherheit davon ausgehen können, unter Bedingungen arbeiten oder studieren zu können, die ihm* ihr dies ermöglichen. Das Abhängigkeitsverhältnis, in dem die Studierenden sowie die promovierenden Mitarbeiter*innen sich befinden, kann zudem dahingehend wirken, dass sie sich nicht in der Lage dazu fühlen, sich ausreichend stark und ggf. gegen den Willen Lehrender oder Vorgesetzter für ihre Rechte einzusetzen. Keineswegs kann es das Ziel sein, die Möglichkeit der persönlichen Absprachen durch eine zu starke Verregelung zu beschränken, wohl aber ist es dringend empfehlenswert, dass Grundlagen geschaffen werden, auf welchen solche Arrangements basieren können und die als ein von Studierenden und Beschäftigten einzufordernder Mindeststandard gelten können. Um die Relevanz dieser Grundlagen zu verdeutlichen, sollten diese von der Universitätsleitung kommuniziert werden, in deren Interesse die Ausgestaltung

familiengerechter Lern- und Arbeitsbedingungen explizit liegen. Besonders zielführend könnte dies wirken, wenn neben Gestaltungshinweisen auch „best practice“-Beispiele enthalten sind welche aufzeigen, welche Angebote, Maßnahmen und Vereinbarungen sich bisher für beide Seiten bewährt haben.¹⁶

Von allen Statusgruppen wird zudem das Problem angesprochen, dass die Öffnungszeiten der meisten Kinderbetreuungseinrichtungen nicht den im universitären Betrieb üblichen Arbeitszeiten entsprechen. Deutlich wird hier der Wunsch nach ausgedehnteren Betreuungszeiten und flexibleren Modellen, nach welchen Betreuung beansprucht werden kann. Denn Ziel ist es nicht zwingend, dass zeitlich mehr Betreuung geleistet wird, sondern dass diese dem eigenen Bedarf entsprechend in Anspruch genommen werden kann. Zwar sind die Modalitäten der Betreuungseinrichtungen kein Aspekt, auf welchen die Universität als Institution Einfluss nehmen kann, allerdings erscheint es wünschenswert, dass zumindest die am Campus angesiedelten Angebote, welche explizit Plätze für Kinder Studierender und Mitarbeiter*innen anbieten, sich mit ihrem Angebot den hier vorherrschenden Strukturen anzupassen. Da sowohl das Studium als auch die Arbeit an der Universität Beschäftigungen sind, welche sich durch ein unregelmäßiges Arbeitsaufkommen auszeichnen, erscheint es sinnvoll, den Universitätsangehörigen für die Zeiten einer hohen Arbeitsbelastung unterstützend zur Seite stehen. Für die Gruppe der Studierenden wäre dies bspw. über einen Ausbau der ergänzenden studentischen Betreuungsangebote möglich. Für die Gruppe der Beschäftigten ist eine entsprechende Unterstützung sicher nicht so einfach umzusetzen, allerdings bestünde hier die Möglichkeit, ihnen bei der Organisation der Betreuung zu helfen, indem die Universität die Daten qualifizierter Babysitter*innen vorhält, welche Beschäftigte bei Bedarf kontaktieren können. Doch nicht nur die Arbeits-, Sitzungs- und Veranstaltungszeiten, sondern auch die spezifischen Ferienzeiten der Universität sind für Beschäftigte und Studierende mit Kindern ein Problem; denn in den meisten Fällen gibt es Überschneidungen von Semester- und Schulferien, sodass die Betreuung von Kindern Beschäftigter und Studie-

¹⁶ Hierzu sei anzumerken, dass sich aktuell von der AG Familienfreundliches Studium auf Initiative des Lenkungskreises Gender Mainstreaming entwickelte Handreichungen für Lehrende in der inneruniversitären Abstimmung befinden. Diese geben Lehrenden und Fachbereichsleitungen Empfehlungen zur Gestaltung familiengerechter Studienbedingungen; durch ihren Charakter als „Empfehlung“ werden sie der hier geforderten Maßnahme jedoch nicht gerecht.

render u. U. nicht gesichert ist. Für Lehrende und Lernende ist die Anwesenheit am Arbeits- und Studienort während dieser Zeit jedoch alternativlos. In Jahren, wo die Überschneidung nicht nur wenige Tage betrifft,¹⁷ könnte die Universität ihren Angehörigen die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf durch ein Betreuungsangebot deutlich erleichtern, wie dieses auch schon vom Hochschulsport umgesetzt wird.¹⁸ Interessant und verfolgenswert erscheint hier die Idee, die an der Universität vorhandenen Ressourcen effektiver zu nutzen, indem ein solches Angebot bspw. durch die Mitarbeit Studierender einschlägiger Fächer mitgestaltet wird. Diese Option bietet zudem die Möglichkeit, Kosten zu senken, indem die Mitarbeit als Studienleistung anerkannt und mit Credit Points vergolten werden könnte.¹⁹ Sich der vielfältigen Möglichkeiten und Ressourcen, über welche die Universität verfügt, bewusst zu werden und diese zielgerichtet für die Gestaltung einer familiengerechten Umgebung einzusetzen, ist ein Ansatz, der grade in Anbetracht bekannter Mittelknappheit nur zu begrüßen ist. Zudem ist jedoch zu erwarten, dass durch eine stärkere Einbindung verschiedener Bereiche die Kommunikation des Themas „familiengerechte Hochschule“ vorangebracht und das Bestreben der Universität so strukturell noch breiter verankert wird. Die Empfehlungen, die Betreuungsangebote den universitären Strukturen anzupassen, tragen einem bemerkenswerten Umstand Rechnung: Denn diese Strukturen werden von den hier Befragten kaum infrage gestellt, vielmehr wünschen sie sich Maßnahmen, die es ihnen ermöglichen, trotz dieser universitären Spezifik Familie und Beruf/Studium miteinander in Einklang bringen zu können.

Dringender Handlungsbedarf besteht im Bereich der Hochschulkultur – auch wenn diese und ihre Auswirkungen im Kontext der Familiengerechtigkeit kein individuelles Problem der Universität Bremen sind, so soll doch angesprochen werden, welche Aspekte als besonders relevant erachtet werden. Manche von ihnen, die zumeist auch strukturell bedingt sind, sind in den einzelnen Hochschulen nicht zu bearbeiten; wohl können

die Vertreter*innen der Hochschulen in den öffentlichen und politischen Diskursen aber klar Position für einen Kultur- und Strukturwandel beziehen.

Speziell wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Familienverantwortung befinden sich durch befristete Beschäftigungsverhältnisse in einer hochprekären Situation. Die Unsicherheit dieser Beschäftigungsverhältnisse wirkt natürlich besonders stark, wenn nicht nur der*die Beschäftigte hiervon betroffen ist, sondern Verantwortung für eine Familie übernommen wird. Um eine ansatzweise sichere Zukunfts- und Familienplanung zu ermöglichen, bräuchten Wissenschaftler*innen am Beginn ihrer akademischen Karriere längerfristige Sicherheit. Solange ihnen diese nicht geboten ist, befinden sie sich nicht nur persönlich in einer extrem belastenden Lage, sondern es besteht auch eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass sie dazu tendieren, den akademischen Betrieb zugunsten sichererer und damit besserer Arbeitsbedingungen zu verlassen.

Stärker thematisiert werden müsste, sowohl öffentlich als auch universitätsintern, die Tatsache, dass Careaufgaben wenig wertgeschätzt werden. Im Zusammenspiel mit der Tatsache, dass ein Großteil dieser Arbeiten von Frauen geleistet wird, zeigt sich hier ein deutlicher Nachteil für hochqualifizierte Frauen, die Beruf und Familie vereinbaren, dabei eine Familienphase eingelegt oder die Arbeitszeit reduziert haben.²⁰ Zwar besteht dieser Nachteil für Personen, die sich zeitweise auf den Bereich der unbezahlten Arbeiten konzentrieren, in allen Sektoren des Arbeitsmarktes, doch wirkt er an den Hochschulen besonders stark. Wünschenswert wäre es, dass das Augenmerk hier während Einstellungs- und Berufungsverfahren nicht nur auf Publikationen und fachwissenschaftliche Erfahrungen gerichtet wird, sondern dass Phasen, in welchen von Personen jeden Geschlechts Careaufgaben übernommen wurden, so aufgewertet werden, dass sie nicht wie „Löcher“ im Lebenslauf wirken und sich nachteilig auf die Karrierechancen der Betroffenen auswirken. Dies erscheint besonders relevant wird beachtet, dass

¹⁷ So beginnen die Schulferien im Sommer 2016 2,5 Wochen vor dem Beginn der vorlesungsfreien Zeit und auch im Sommer 2017 beginnen die Schulferien bereits gute zwei Wochen vor dem Ende der Veranstaltungszeiten.

¹⁸ Diese finden jedoch nicht zumeist in den durch Überschneidungen kritischen Zeiträumen statt und sind auch explizit für die Kinder Beschäftigter gedacht.

¹⁹ Gute Erfahrungen damit, Studierende im Rahmen des Studiums zu beschäftigen, hat die ergänzende Betreuungseinrichtung „Unikrümel“ gemacht, welche es seit 2014 ermöglicht, dass Studierende für ihre Mitarbeit im Bereich der General Studies Credit Points erwerben können.

²⁰ Angemerkt sei, dass die Annahme, Carearbeit sei (hauptsächlich) die Aufgabe der Frauen sowie die Tatsache, dass diese Arbeiten auch meist von Frauen geleistet werden, generell problematisiert werden müssen; in diesem Fall sind jedoch die konkreten Auswirkungen relevant, sodass nur auf diese näher eingegangen wird.

die Chancen auf eine Karriere im akademischen Betrieb zwischen den Geschlechtern enorm ungleich verteilt sind; zwar beenden etwas gleich viele männliche und weibliche Studierende ihr Studium erfolgreich, ab diesem Punkt aber nimmt der Anteil der Männer, welche erfolgreich die nächsten Qualifikationsstufen meistern, jedoch rapide zu, während der Frauenanteil entsprechend stark sinkt (Universität Bremen 2015: 49ff).²¹ Im Sinne der Frauenförderung ist es also, zumindest solange die paritätische Arbeitsteilung in den Familien noch die Ausnahme und nicht die Regel ist, zwingend notwendig, Familienphasen im Lebenslauf aufzuwerten und diese bei der Beurteilung der bisherigen Leistungen zu beachten.

Auch bedingt durch die spezielle Kultur der Wissenschaft ist die (gefühlte) Entgrenzung der Arbeit. Gerade die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen leiden unter dem Druck, mindestens genauso viel Engagement zeigen zu müssen, wie die

Kolleg*innen, um nicht negativ aufzufallen. Zudem ist das Bild der Wissenschaft Schaffenden, deren primärer Lebensbereich eben diese Wissenschaft ist, noch immer weit verbreitet. Abgesehen von den Schwierigkeiten, die hiermit generell einhergehen können, sind Beschäftigte mit Familie noch weniger in der Lage, diesen Ansprüchen und ggf. auch den Anforderungen an sich selber gerecht zu werden. Gesamt betrachtet ist es hier wünschenswert, dass die Anforderungen an und damit auch das Selbstverständnis der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in der Qualifikationsphase sich wandeln. Vorgesetzte können ihre Beschäftigten entlasten, indem sie Sorge dafür tragen, dass in ihren Arbeitsgruppen keine Konkurrenz entsteht, welche darin münden kann, dass die Beschäftigten die Notwendigkeit sehen, sich selbst ausbeuten zu müssen. Hiervon profitieren alle Betroffenen, besonders jedoch diejenigen, die neben der Erwerbsarbeit und der Promotion auch noch Familienarbeit leisten wollen und müssen.

9. Literatur

- Kuckartz, Udo (2010): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. Wiesbaden: Springer VS
- Mayring, Philipp (2003): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Deutscher Studien Verlag
- Przyborski, Aglaja und Wohlrab-Sahr, Monika (2014): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München: Oldenbourg
- Universität Bremen (2015): Uni in Zahlen 2014. Rechenschaftsbericht des Rektors. Bremen: Universität Bremen Online abrufbar unter <http://www.finanzcontrolling.uni-bremen.de/download/Uni%20in%20Zahlen/ZSPG2014.pdf> [letzter Abruf: 30.03.2016]

²¹ Erwähnt werden soll, dass die Universität Bremen in diesem Kontext deutlich bessere Ergebnisse aufweist als der bundesdeutsche Schnitt; nichtsdestotrotz ist auch hier weiterhin Handlungsbedarf gegeben.

I. Leitfaden Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Bekanntheit: Wie bekannt sind die Maßnahmen zu Vereinbarkeit?

Keyquestion: Seit 2007 nimmt die Universität Bremen am „audit familiengerechte hochschule“ teil, was auch bedeutet, dass das Thema Familie breit thematisiert und versucht wird, Arbeits- und Studienbedingungen familiengerecht zu gestalten. Uns würde interessieren, in welchem Zusammenhang sie bereits mit dem Thema in Kontakt gekommen sind und welche Erfahrungen sie in diesen Fällen gemacht haben.

Substantive aspects:

- Bekanntheit des audit/der Maßnahmen
- Wege, auf denen Kontakt zustande kam
- Eigene Erfahrungen/Berichte von Anderen

Maintenance issues:

- Die Maßnahmen zur Gestaltung familiengerechter Studien-/Arbeitsbedingungen sind Ihnen bereits bekannt, haben Sie gesagt. Berichten Sie doch bitte, wie Sie das Wissen erlangt haben.

Specific requests:

- Wurden Sie durch die Vorstellung angeregt, sich weitergehend zu informieren und wenn ja, haben Sie dies umgesetzt/ auf welchen Wegen haben Sie dies umgesetzt?
- Wenn Sie noch keine Erfahrungen mit den Maßnahmen gemacht haben/diese noch nicht kennen: Wurden diese nicht von Vorgesetzten/beratenden Institutionen vorgestellt?

Kommunikationswege: Wie kommen Informationen an/werden Informationen gesucht?

Keyquestion: Sie haben gesagt, dass Sie... . Wie sind Sie an das Wissen über ... gelangt und welche Wege haben Sie ggf. zuvor genutzt/probiert?

Bzw.

Sie haben gesagt, dass... . Haben Sie Ideen, was hilfreich wäre, um bei Ihnen ein Bewusstsein/Interesse für das Thema zu schaffen?

Substantive aspects:

- Kommunikationswege
- Eigenaktive Informationsaneignung
- Verbesserung der Kommunikation
- Mögliche „Lecks“ bei Kommunikation
- Informationsveranstaltungen der Uni

Maintenance issues:

- Wenn Sie sich vorstellen, dass Sie neu an der Uni Bremen sind: Welche Art und Weise der Informationsvermittlung würde Ihnen die Vereinbarkeit von Anfang an erleichtern?
- Das Thema wird in der Universität immer wieder behandelt – wurde es Ihnen bereits in welchem Kontext auch immer vorgestellt? Bitte erläutern Sie Anlass, Situation und Wirkung

Specific requests:

- Hatten Sie keinen Bedarf sich zu informieren oder war Ihnen nicht bewusst, dass es solche Angebote gibt?
- Finden Sie, dass diese Themen nur für diejenigen relevant sind, die eine eigene Familie haben oder sehen Sie es als ein alle Universitätsangehörigen angehendes Thema an?

Probleme/Möglichkeiten: Welche Optionen/Restriktionen sehen die Befragten im Hinblick auf die Vereinbarkeit?

Keyquestion: Wir wüssten gerne, ob sie spezifische Probleme sehen, die aus ihrer Situation resultieren, oder aber auch besondere Möglichkeiten durch ihre Situation. Bitte erzählen sie uns doch, wie sie dies empfinden und wo ihrer Meinung nach die Gründe dafür liegen.

Substantive aspects:

- Belastungsempfinden der Betroffenen
- Hilfebedürfnis der Befragten

Maintenance issues:

- Die Familie wirkt sich ja nicht nur auf den Lebensbereich „Arbeit“ aus – wenn Sie diesen mit anderen Lebensbereichen vergleichen, inwiefern ist die Vereinbarkeit aus Ihrer Sicht hier schwieriger und woran liegt das Ihrer Meinung nach?
- Welche Faktoren sehen Sie als ausschlaggebend dafür an, dass die Vereinbarkeit speziell im Arbeitsumfeld „Universität“ nicht zufriedenstellend ist und wie sind ihre Erfahrungen hierzu?
- Haben sie Ideen, wie die Universität als Arbeitgeber/Studienort die Vereinbarkeit für Sie und/oder Andere voranbringen kann?

Specific requests:

- Haben Sie bereits problematische Situationen erlebt, die explizit auf Ihre Elternschaft zurückzuführen sind?
- Können Sie sich an Situationen erinnern, in denen Ihre Elternschaft einen positiven Einfluss hatte? Dann berichten Sie doch bitte.

Verbesserungsvorschläge: Was würden die Befragten sich wünschen? Maßnahmen, Kultur, Kommunikation?

Keyquestion: Vom Thema „betroffene“ Leute haben oftmals alltagspraktische, hilfreiche Ideen dazu, wie man die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Universität verbessern bzw. welche Maßnahmen fehlen und welche eher überflüssig sind. Bitte legen sie uns doch dar, was sie sich wünschen würden und worauf sie problemlos verzichten könnten.

Substantive aspects:

- Passgenauigkeit der Maßnahmen
- Weitere sinnvolle Ansätze zur Verbesserung der Vereinbarkeit

Maintenance Issues:

- Von all den Maßnahmen, die sie bisher kennengelernt haben – gibt es eine, deren Umsetzung für besonders relevant halten und wenn ja, erläutern sie deren Nutzen doch bitte.
- Die Universität versucht mit den umgesetzten Maßnahmen verschiedene „Problemfelder“ abzudecken – in welchem Bereich haben die Maßnahmen ihrer Meinung nach den positivsten Effekt auf die Vereinbarkeit/für welche Bereiche könnten sie persönlich sich passgenauere Maßnahmen vorstellen?
- Maßnahmen sind nur ein Teil, der zur Schaffung einer familiengerechten Lern-/Arbeitsumgebung beiträgt. Erzählen sie uns doch bitte, welche Faktoren sie neben den konkreten Maßnahmen als hilfreich erachten, wenn sie diesbezüglich bereits Erfahrungen gemacht haben.

Specific requests:

- Was fehlt ihnen, um Familie und Beruf/Studium besser vereinbaren zu können?
- Was würde ihnen helfen, um das Zusammenspiel von Familie und Beruf/Studium harmonischer gestalten zu können?

II. Leitfaden Personen mit Führungsaufgaben

Bekanntheit: Wie Bekannt sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit

Keyquestion: Seit 2007 nimmt die Uni am Audit teil. Dies bedeutet auch, dass das Thema Familie breit thematisiert und versucht wird, Arbeits- und Studienbedingungen familiengerecht zu gestalten. Uns interessiert, in welchem Zusammenhang Sie bereits mit dem Thema in Kontakt gekommen sind und welche Erfahrungen Sie gemacht haben.

Substantive aspects:

- Bekanntheit des Audit/der Maßnahmen
- Wege, auf denen Kontakt zustande kam/Thema relevant wurde
- Eigene Erfahrungen/Berichte von Anderen

Maintenance issues:

- Die Maßnahmen zur Gestaltung familiengerechter Studien-/Arbeitsbedingungen sind Ihnen bereits bekannt, haben Sie gesagt. Berichten Sie doch bitte, wie Sie dieses Wissen erlangt haben.

Specific requests:

- Wurden Sie durch die Vorstellung der Maßnahmen angeregt, sich weitergehend zu informieren und wenn ja, haben Sie dies umgesetzt/auf welchen Wegen haben Sie dies umgesetzt?
- Sie haben gesagt, dass Sie noch nicht in Kontakt mit diesen Maßnahmen gekommen sind. Wurden diese Ihnen nicht von Vorgesetzten bzw. beratenden Institutionen vorgestellt?

Kommunikationswege: Wie kommen Informationen an/werden gesucht?

Keyquestion: Sie haben gesagt, dass Sie ... Wie sind Sie an das Wissen über ... gelangt und welche Wege haben Sie ggf. zuvor genutzt/probiert?

oder

Sie haben gesagt, dass ... Haben Sie Ideen, was hilfreich wäre, um bei Ihnen ein Bewusstsein/ Interesse für das Thema zu schaffen?

Substantive aspects:

- Kommunikationswege
- eigenaktive Aneignung
- Verbesserung der Kommunikation
- mögliche „Lecks“ der Kommunikation
- Informationsveranstaltungen

Maintenance issues:

- Wenn Sie sich vorstellen, dass Sie neu an der Uni sind: Welche Art und Weise der Informationsvermittlung würde Ihnen die Vereinbarkeit/das Wissen um die Möglichkeiten von Anfang an erleichtern?
- Das Thema wird an der Universität immer wieder behandelt. Wurde es Ihnen bereits vorgestellt? Bitte erläutern Sie Anlass, Situation und Wirkung.

Specific requests:

- Hatten Sie keinen Bedarf sich zu informieren oder war Ihnen nicht bewusst, dass es solche Angebote gibt?
- Finden Sie, dass diese Themen nur für diejenigen relevant sind, die eine eigene Familie haben oder sehen Sie es als ein alle Universitätsangehörigen angehendes Thema an?

Probleme/Möglichkeiten: Welche Optionen/Restriktionen sehen die Befragten im Hinblick auf die Vereinbarkeit?

Keyquestion: Wir wüssten gerne, ob Sie spezifische Probleme sehen, die aus der Tatsache, dass Personen im Kontext der Universität familiäre Verantwortung übernehmen, resultieren, oder ob diese Situation Ihrer Meinung nach auch mit besonderen Möglichkeiten einhergeht. Bitte erzählen Sie uns doch, wie Sie dies empfinden und wo Ihrer Meinung nach die Gründe hierfür liegen.

Substantive aspects:

- Belastungsempfinden der Befragten
- Bewusstsein für Situation Anderer
- Hilfebedürfnis der Befragten

Maintenance issues:

- Die Familie wirkt sich ja nicht nur auf den Lebensbereich „Arbeit“ aus – wenn Sie diesen mit anderen Lebensbereichen vergleichen, inwiefern ist die Vereinbarkeit aus Ihrer Sicht hier schwieriger und woran liegt dies Ihrer Meinung nach?
- Welche Faktoren sehen Sie als ausschlaggebend dafür an, dass die Vereinbarkeit speziell im Umfeld „Universität“ nicht zufriedenstellend ist und wie sind Ihre Erfahrungen hierzu?
- Haben Sie Ideen, wie die Universität als Arbeitgeber/Studienort die Vereinbarkeit für Sie und/oder Andere voranbringen könnte?

Specific requests:

- Haben Sie Kenntnis von problematischen Situationen, die auf die Übernahme von familiärer Verantwortung zurückzuführen sind?
- Wissen Sie um Situationen, in denen die Übernahme von Verantwortung einen positiven Einfluss hatte? Bitte berichten Sie von diesen.

Verbesserungsvorschläge: Was wird gewünscht? Maßnahmen, Kultur, Kommunikation

Keyquestion: Menschen mit Wissen über das Thema haben oftmals alltagspraktische, hilfreiche Ideen dazu, wie man die Vereinbarkeit an der Universität verbessern kann, bzw. welche Maßnahmen fehlen und welche eher nutzlos sind. Bitte legen Sie uns doch da, was Sie für wünschenswert erachten und ob Sie gewisse Maßnahmen als nicht zielführend ansehen.

Substantive aspects:

- Passgenauigkeit der Maßnahmen
- Weitere sinnvolle Ansätze zur Verbesserung der Vereinbarkeit

Maintenance issues:

- Von den Maßnahmen, die Sie bisher kennengelernt haben; gibt es eine, die Sie für besonders relevant erachten und wenn ja, erläutern Sie deren besonderen Nutzen doch bitte.
- Die Universität versucht mit den umgesetzten Maßnahmen, vers. „Problemfelder“ abzudecken. In welchem Bereich haben die Maßnahmen Ihrer Meinung nach den positivsten Effekt auf die Vereinbarkeit und für welche Bereiche können Sie sich passgenauere Maßnahmen vorstellen?
- Maßnahmen sind nur ein Teil, der zur Schaffung einer familiengerechten lern- und Arbeitsumgebung beiträgt. Erzählen Sie uns doch bitte, welche Faktoren Sie neben den konkreten Maßnahmen als hilfreich erachten, wenn Sie diesbezüglich Anmerkungen/Erfahrungen haben.

Specific requests:

- Was fehlt Ihrer Meinung nach, um Familie und Studium/Beruf besser vereinbaren zu können?

Führungshandeln: Wie wird Familie im Umfeld der Personen mit Leitungsverantwortung thematisiert?

Keyquestion: Ziel des „audit familiengerechte hochschule“ ist es auch, mehr Bewusstsein für das Thema familiengerechte Hochschulkultur zu schaffen. Erzählen Sie mir doch bitte, ob sie das Gefühl haben, dass das Thema Familie an der Universität und, speziell in ihrem Umfeld, präsent ist und wenn ja, in welchen Zusammenhängen.

Substantive aspects:

- Wie nehmen Leitungsverantwortliche die Relevanz des Themas wahr?
- Läuft das Thema „nebenher“ oder wird es regelmäßig fokussiert?

Maintenance issues:

- Wurde Ihnen von Seiten der Universität nahegebracht, welche Unterstützung sie ihren Beschäftigten/Studierenden bieten können? Wenn ja, erläutern Sie doch bitte den Rahmen, in dem dies geschah und inwiefern Sie diese Anregungen als hilfreich empfunden/umgesetzt haben.
- Sehen Sie Ursachen, die es Ihnen erschweren, Ihren Mitarbeiter*innen/Studierenden die Vereinbarkeit zu ermöglichen? Berichten Sie bitte von diesen.
- Welche Bedingungen bräuchten Sie, um in Ihrer AG/FB etc eine familiengerechte Lern- und Arbeitsumgebung zu schaffen? Bitte erzählen Sie, was Sie sich wünschen würden.

Specific requests:

- Sehen Sie Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium als Thema, für das auch die Institution zuständig ist?
- Haben Sie das Gefühl, dass die Unileitung ein entsprechendes Handeln von Ihnen erwartet und unterstützt?

