



Medizinische Hochschule
Hannover

BEST PRACTICE

– Familiengerechte Hochschulen in Niedersachsen



Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur

Dokumentation

Tagung am 30. Mai 2007

an der Medizinischen Hochschule Hannover



		Seite
I	Grußworte	
1.	Professor Dr. Dieter Bitter-Suermann, Präsident der MHH	05
2.	Lutz Stratmann, Minister für Wissenschaft und Kultur in Niedersachsen	07
II	Vortrag	
1.	Professorin Dr. Sigrid Metz-Göckel und Christina Möller „Elternschaft und Wissenschaftskarriere“	11
III	Auditierte Hochschulen in Niedersachsen	
1.	Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen	16
2.	Carl von Ossietzky Universität Oldenburg	20
3.	Medizinische Hochschule Hannover	24
4.	Technische Universität Braunschweig	30
5.	Technische Universität Clausthal	34
IV	World-Cafe	39
V	Podiumsdiskussion	43
VI	Nachwort	47



v. l. n. r.: Präsident der MHH Prof. Dr. Dieter Bitter-Suermann, Minister Lutz Stratmann, Gleichstellungsbeauftragte Dr. Bärbel Miemietz

Sehr geehrter Herr Minister Stratmann,
meine sehr verehrten Damen und Herren,

„Familiengerechte Hochschulen in Niedersachsen: Ein Workshop für Hochschulleitungen und Verwaltungen.“ Fünf niedersächsische Hochschulen haben das Anfangszertifikat der Hertie-Stiftung bereits erhalten. Eine geniale Idee und Initiative der Hertie-Stiftung, ohne finanzielle Unterstützung ein solches Label „Familiengerechte Hochschule“ als wirksamen Wettbewerbsfaktor zu kreieren, zu etablieren und aus den Institutionen heraus, hier den Hochschulen, Eigenleben und Dynamik zu entwickeln.

Aus der Erfahrung und der Wettbewerbssicht der MHH heraus kann ich heute schon sagen: Es fängt an sich auszuzahlen. – Die heutige Tagung trägt das schmückende Präfix „Best Practice“ und impliziert damit schon den freundschaftlichen, nicht verbissenen, Wettbewerbsgedanken unter den fünf niedersächsischen Hochschulen und soll Anreiz sein für die noch abwartend und sich zurückhaltend positionierenden Hochschulen. Dieses Zurückhalten gilt sicher nicht für die Gleichstellungsbeauftragten ihrer Hochschulen sondern dürfte Ausdruck der Prioritätensetzung ihrer Präsidien sein.

Und das bringt mich zur nächsten Anmerkung: Nicht ohne Grund ist der Terminus ‚Frauenförderung‘ zunehmend ersetzt durch ‚Gleichstellung‘. Auch wenn die Gleichstellungsthematik noch lange ihren Focus auf der Frauenförderung hat und haben muss, gerade weil auch familiäre Freundlichkeit zentral von der Unterstützung vor allem unserer jungen Wissenschaftlerinnen abhängt, die fast ohne Ausnahme auf befristeten Stellen anfangen und über Jahre darauf sitzen und bei familiären Auszeiten sowohl den Anschluss an ihre wissenschaftliche Forschungsthematik verlieren wie auch über das Ende der Befristung automatisch herausfallen.

Sehr viel komfortabler haben es die nicht wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die im Regelfall des öffentlichen Dienstes unbefristete Dauerstellen innehaben und damit nach familiärer Auszeit mühelos in ihre alten Positionen zurückkommen können. Aber – und damit komme ich zurück auf den schleichenden Wandel in der Bedeutung der Gleichstellung – am Beispiel der Medizin und noch stärker der Tiermedizin – von unten kommt, von den Studierenden über die Promovierenden zu den Assistenten eine langsam anschwellende Frauenwelle auf die Hochschulen zu. Sehr fächerspezifisch ist das auch schon geschehen. In einer nicht zu gewagten Prognose wird dies in zehn Jahren – und nur in solchen Zeiträumen dürfen wir im wissenschaftlichen Reifungsprozess und Werdegang unseres Nachwuchses vernünftiger Weise rechnen – zu einer Patt-Situation, das heißt zu einer echten Gleichstellung im Hochschulbereich kommen. Daher muss Gleichstellung und familiäre Freundlichkeit schon heute – und dies vorbereitet und ohne die heutigen Schwerpunkte zu verändern – strategisch darüber nachdenken, welche Instrumente dann im Vordergrund stehen sollen, sozusagen mit dem Vorbehalt: „für den Fall, dass...“.

Von den dreizehn männlichen Wesen hier im Saal rekrutieren sich elf aus den Führungspositionen der Präsidien und der Dezernate der Verwaltung und repräsentieren damit – den Minister eingeschlossen – den positiv aufgeschlossen Teil des Establishments. Dies könnte man im Ausschlussverfahren vom größten Teil der niedersächsischen Hochschulen nicht behaupten. Aber dies ist ja auch nur eine – vielleicht völlig abwegige – Interpretation. Für die große Mehrheit der hier anwesenden Gleichstellungsbeauftragten bleibt aber noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten. Packen wir es gemeinsam an! Ich hoffe auf viele anregende Beispiele aus Niedersachsen und den angrenzenden Bundesländern und auf engagierte Diskussionen.



Foto: MHH-Pressstelle

Prof. Dr. Dieter Bitter-Suermann
Präsident der
Medizinischen Hochschule Hannover



– Es gilt das gesprochene Wort. –

Sehr geehrter Herr Präsident Bitter-Suermann,
sehr geehrte Frau Professorin Metz-Göckel,
sehr geehrte Präsidentinnen und Präsidenten der Hochschulen,
sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, Sie heute hier an der Medizinischen Hochschule Hannover zu begrüßen, um Erfahrungen auszutauschen, wie wir die familiengerechte Gestaltung von Hochschulen in Niedersachsen noch weiter voranbringen können.

Die MHH, die ja bereits vor zwei Jahren das Grundzertifikat des von der Hertie-Stiftung initiierten Audits „Beruf und Familie – familiengerechte Hochschule“ erhalten hat, ist aus meiner Sicht ein guter Ort für diesen Workshop: Treffen sich hier doch viele Interessengruppen – Studierende, Beschäftigte in der Krankenpflege, Beschäftigte in der Wissenschaft – die in ihrer Verschiedenheit hohe Anforderungen an die Gestaltung einer familiengerechten Hochschule stellen. Besonders begrüße ich Ihr nachhaltiges Engagement, sehr geehrter Prof. Bitter-Suermann, für die Kinderbetreuung, gerade für die Kinder von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der MHH.

In Niedersachsen sind insgesamt bislang fünf Hochschulen mit dem Grundzertifikat ausgezeichnet worden, nämlich die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (2004), die MHH (2005) sowie in diesem Jahr die Technischen Universitäten Braunschweig und Clausthal. Die HAWK Hildesheim/Holzwinden/Göttingen hat als bisher einzige Hochschule nach der Grundzertifizierung 2003 im letzten Jahr auch die Re-Auditierung erreicht.

Damit stellt Niedersachsen neben Rheinland-Pfalz und vor allem Hessen, wo bereits elf Hochschulen das Grundzertifikat erhalten haben, prozentual mit den höchsten Anteil an zertifizierten Hochschulen. In Hessen sind darüber hinaus acht Ministerien – einschließlich der Staatskanzlei und des Wissenschaftsministeriums – mit dem Grundzertifikat des Audits „Beruf und Familie“ versehen. In Niedersachsen ist bislang lediglich das Sozialministerium zertifiziert.

Ich möchte mit gutem Beispiel vorangehen und habe deshalb entschieden, dass sich auch das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur diesem Zertifizierungsprozess stellt und das Audit Beruf und Familie beantragen wird. Ich wünsche mir, dass durch den Erfahrungsaustausch im Rahmen dieses Workshops weitere Hochschulen und Forschungsinstitutionen in Niedersachsen motiviert werden, sich in diesen Prozess zu begeben.

Sicherlich ist dieses ein nicht unaufwändiges Verfahren, doch es dient einem für unsere Gesellschaft überaus wichtigen Zweck: der Stärkung der Familie und der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Herausforderungen des demographischen Wandels haben die Diskussionen um den Stellenwert und die Aufgaben, Möglichkeiten und Grenzen von Familien neu belebt. Wir müssen uns fragen, wie wir eine Gesellschaft und eine Arbeitswelt schaffen, die familiengerecht ist – denn der umgekehrte Weg, Familien arbeitsweltgerecht zu machen, führt nach meiner Auffassung nicht zu größerer



Foto: MWK

Lutz Stratmann
Niedersächsischer Minister für
Wissenschaft und Kultur

Zufriedenheit und zu höheren Geburtenquoten, die wir für eine zukunftsgerichtete Entwicklung brauchen. Zu Recht heißt das Audit ‚Beruf und Familie‘, denn es geht nicht nur um Beruf und Kinder, sondern auch darum, Verantwortung für die Familie insgesamt zu übernehmen. Familie ist nach meiner Auffassung überall dort, wo Eltern für Kinder und Kinder für Eltern dauerhaft Verantwortung tragen; sie umfasst somit alle Generationen.

Bei dem audit familiengerechte hochschule geht es darum, die unterschiedlichen Bedürfnisse und Funktionsrhythmen einerseits von Familie, andererseits von Wissenschaft miteinander in Beziehung zu setzen und aufeinander abzustimmen. Die Familie sollte dabei nicht als Hindernis, sondern als Lebensform betrachtet werden, die sich motivierend auch für andere Aufgaben auswirkt. So gibt es die Zielvorstellung: „Wissenschaft braucht den ganzen Menschen“. Wissenschaft braucht den Einsatz eines Menschen mit all seinen Fähigkeiten, Verstand, aber auch Intuition und Emotion. Wissenschaft ist für viele – zum Glück – eine Leidenschaft, der sie sich mit voller Kraft widmen. Jedoch ist auch dieses richtig: „Wissenschaft braucht ganze Menschen“. Wissenschaft braucht eben nicht nur gut funktionierende rationale Wesen, sondern Wissenschaft braucht auch Persönlichkeiten. Persönlichkeiten formen sich aber durch Begegnungen und Aufgaben in vielen Bereichen des Lebens, unter anderem auch durch Erziehungs- und/oder Fürsorgeaufgaben für nachwachsende oder vorangehende Generationen.

Das audit familiengerechte hochschule verhilft dazu, diese beiden Aufgabenkreise miteinander zu versöhnen, die Infrastrukturen der Hochschulen so zu durchleuchten, dass Hindernisse und Barrieren formaler wie auch mentaler Art sichtbar gemacht, bearbeitet und aufgelöst werden können.

In den Unternehmen setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass eine familienbewusste Personalpolitik mehr bringt als sie kostet. Vorteile sehen die Unternehmen vor allem darin, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Auch für die Hochschulen kommt es entscheidend darauf an, das vorhandene Qualifikationspotenzial, das an unseren Hochschulen ausgebildet worden ist, dort auch zu binden und eben nicht auf Dauer ins Ausland abwandern zu lassen. Eine familiengerechte Hochschule hat höhere Chancen, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu behalten.

Ein besonderer Aspekt ist, insbesondere hoch qualifizierte Frauen im System zu halten. Da in unserer Gesellschaft die Verantwortung für die Betreuung von Kindern immer noch überwiegend als Aufgabe der Mütter gesehen wird, haben vor allem Wissenschaftlerinnen hier mit einem besonderen Problem zu kämpfen. Aber diese Fragestellung geht nicht nur Wissenschaftlerinnen an, sondern auch ihre männlichen Kollegen.

Ohne Ihnen, sehr geehrte Frau Professorin Metz-Göckel, vorgreifen zu wollen, möchte ich doch erwähnen, dass mich der Befund Ihrer Studie, aus der Sie uns gleich wesentliche Ergebnisse vortragen werden, erschreckt hat: die Kinderlosigkeit männlicher Nachwuchswissenschaftler hat sich in den letzten zehn Jahren deutlich erhöht, auf 71 %; bei den

Wissenschaftlerinnen beträgt sie 78 %. Deshalb bin ich der Auffassung, dass wir gerade auch die Väter besonders mit in den Blick nehmen müssen. Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch für viele Väter mittlerweile eine zentrale Frage geworden. Auch Väter wünschen für sich selbst familienfreundliche Arbeitszeiten, finanzielle Unterstützung und ein familienfreundliches Klima im Betrieb. Sie wollen sich als „aktive Väter“ mehr als früher in die Erziehung und in das Zusammensein mit Kindern einbringen.

Dabei zeigen etliche Studien, dass mehr als ein Drittel der Väter unsicher ist im Hinblick auf ihre Rolle als Vater. Väter stehen da in der mentalen Begegnung mit ihrer Umwelt oftmals vor größeren Herausforderungen als Frauen, für die die Übernahme von Familienverantwortung gesellschaftlich akzeptiert ist. Deshalb halte ich es für wichtig, dass auch und gerade an den Hochschulen Väter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärker unterstützt werden. Damit würden sich auch für Frauen, die sich generell mehr Unterstützung und Beteiligung, eine stärkere partnerschaftliche Aufteilung von Familienaufgaben wünschen, Erleichterungen ergeben. Ein Blick in das europäische Ausland, zum Beispiel in unser Nachbarland Frankreich oder nach Schweden, zeigt uns, dass eine höhere Erwerbstätigkeitsquote von Frauen einhergeht mit einer höheren Geburtenquote – freilich nur dann, wenn entsprechende Einrichtungen zur Kinderbetreuung vorgehalten werden.

Dabei darf es aber nicht nur darum gehen, die Kinder zu verwahren, sondern vielmehr ist auch die frühkindliche Bildung mit in den Blick zu nehmen. Deshalb möchte ich hervorheben, dass wir in Niedersachsen die Gründung eines Instituts für frühkindliche Bildung mit Forschungsstellen in den Universitäten Göttingen und Osnabrück planen und finanziell nachhaltig unterstützen werden. Es ist aus meiner Sicht unabdingbar, dass in den Kindergärten und Krippen qualitative Standards der Erziehung eingehalten werden, um Kindern ein optimales Umfeld zu ermöglichen und sie vorzubereiten auf die Anforderungen, denen sie in ihrem weiteren Leben begegnen werden.

Ich begrüße daher nachdrücklich, wenn an den Hochschulen zunehmend Kinderbetreuungseinrichtungen geschaffen werden, die vor allem flexible Betreuungszeiten vorsehen und damit den Interessen der Studierenden, aber auch der Beschäftigten in Verwaltung und Wissenschaft Rechnung tragen.

Ich wünsche Ihnen, dass Sie durch diese Diskussionen in diesem Workshop neue Erkenntnisse gewinnen, Erfahrungen austauschen, die dabei nützlich sein können, Hochschulen als einen Ort auszugestalten, an dem Menschen mit Familienverantwortung gut arbeiten und leben können. Familiengerechte Hochschulen sind ein Gewinn für Wissenschaft und Gesellschaft!



Sigrid Metz-Göckel und Christina Möller

„Elternschaft und Wissenschaftskarriere“ – Eine empirische Studie zur Kinderlosigkeit und Elternschaft der Wissenschaftler/innen an den nordrhein-westfälischen Universitäten¹



Selbst zuverlässige Kinderbetreuung reicht für moderne Elternschaft in der Wissenschaft nicht aus ...

- Strukturelle Rücksichtslosigkeit gegenüber Eltern wird durch die Konkurrenz- und Leistungsanforderungen in der Wissenschaft gestützt
- Der Genderbias in Wissenschaft und Elternschaft ist jedoch ineffektiv geworden
- Egalitäre Partnerschaft in Wissenschaft und Elternschaft ist auch demografisch das Zukunftsmodell

¹ Das Projekt wurde unter der Leitung von Professorin Dr. Sigrid Metz-Göckel mit den Mitarbeiterinnen Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis, Dr. Jutta Wergen, Christina Möller und Elisabeth Kociemba am Hochschuldidaktischen Zentrum der Universität Dortmund durchgeführt und vom Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes NRW und der Universität Dortmund finanziert

(Projektlaufzeit: 01.06.2005 bis 31.12.2006). Die Studie erscheint im Januar 2008 im Verlag Barbara Budrich unter dem Titel „Kinderlosigkeit und Elternschaft von WissenschaftlerInnen“ (Sigrid Metz-Göckel, Nicole Auferkorte-Michaelis, Christina Möller).

Sigrid Metz-Göckel und Christina Möller

„Elternschaft und Wissenschaftskarriere“ – Eine empirische Studie zur Kinderlosigkeit und Elternschaft der Wissenschaftler/innen an den nordrhein-westfälischen Universitäten

Abstract für die Dokumentation des Workshops „Familiengerechte Hochschulen in Niedersachsen“ an der MHH am 30. Mai 2007 von Sigrid Metz-Göckel und Christina Möller

Die Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere mit einer Familie und Kindern ist in Deutschland für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein besonders schwieriger Balanceakt. Wie die folgende Darstellung zeigt, wird es bei der Lösung der Kinderfrage nicht mit der Bereitstellung von ausreichenden Betreuungsangeboten getan sein. Vielmehr sind im deutschen Hochschulsystem entscheidende wissenschaftsimmanente personalpolitische Barrieren eingebaut, die eine Entscheidung der Wissenschaftler/innen für Kinder erschweren und die Wissenschaftskarriere noch riskanter machen. Ziel des Forschungsprojektes „Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere“ war es, präzise Daten zur Elternschaft von Wissenschaftler/innen in Nordrhein-Westfalen zu ermitteln und Hintergründe dieses Balanceaktes zu erfahren.

Die Studie bestand aus einem quantitativen und einem qualitativen Erhebungsteil. Zum einen wurde eine Auswertung des gesamten wissenschaftlichen Mittelbaus und aller Professor/inn/en der 22 Universitäten von Nordrhein-Westfalen aus den Personaldatensätzen des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik (LDS) und des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) vorgenommen und zwar für die Jahre 1994 und 2004, um eine Entwicklung aufzeigen zu können. Für das Jahr 2004 waren dies 21.999 Personen der Gehaltsgruppen C1 sowie BAT IIa/1b (wissenschaftlicher Mittelbau) sowie 3.787 Professorinnen und Professoren in den Besoldungsgruppen C3 und C4. Für das Jahr 1994 waren es 17.569 „Mittelbauer/innen“ und 4.161 Professor/inn/en.

Im zweiten Teil der Forschungsarbeit wurden in qualitativen Interviews Motive sowohl für die (bisherige) Kinderlosigkeit eruiert als auch bei Eltern die Motive und Bewältigungsstrategien zugunsten von Kindern.

Die Datenauswertung erbrachte eine dramatische Kinderlosigkeit im wissenschaftlichen Mittelbau. Circa Dreiviertel (73,1 %) der Nachwuchswissenschaftler/innen hatte 2004 keine Kinder. Im Vergleich zu 1994 ist die Kinderlosigkeit danach um 3 %

angestiegen, wobei sie bei den Frauen auf hohem Niveau minimal gesunken, bei den männlichen Wissenschaftlern um 3 % gestiegen ist. Eine Analyse der Altersgruppen ergab, dass Kinderlosigkeit oft Folge eines Hinauszögerns ist, die mit den langen und riskanten Qualifizierungsprozessen an den Universitäten zusammenhängt.

Ein weiteres Ergebnis ist der signifikante Zusammenhang zwischen den Beschäftigungsverhältnissen an den Universitäten und dem hohen Anteil an Kinderlosen. Vor allem die Unsicherheit der befristeten Beschäftigung lässt viele Nachwuchswissenschaftler/innen kinderlos bleiben. Während bei den unbefristet Beschäftigten etwas über die Hälfte kinderlos ist, haben von den befristet Beschäftigten 80 % keine Kinder. Prekär ist dies vor allem, weil die befristet Beschäftigten die weit überwiegende Mehrheit der wissenschaftlich Beschäftigten an den nordrhein-westfälischen Universitäten darstellen (ca. 80 % befristet/ca. 20 % unbefristet). „Wenn wir nur einen Sechsmontats- oder Einjahresvertrag haben, ist es immer unsicher, weil keine Drittmittel da. Unmöglich in so einer Situation, Professionalität und Kinder kombinieren zu können – unmöglich“, brachte eine interviewte Habilitandin das Dilemma auf den Punkt. Auch der Umfang des Beschäftigungsverhältnisses ist ein Einflussfaktor für Elternschaft. Die Teilzeitbeschäftigten machen insgesamt 34 % aller Beschäftigten im akademischen Mittelbau aus, davon sind 83 % kinderlos. Vor allem Teilzeit beschäftigte männliche Wissenschaftler haben zu 88 % keine Kinder, Teilzeit beschäftigte Wissenschaftlerinnen zu 77 %.

Von den insgesamt 22.000 „Mittelbauer/innen“ waren 5.927 Eltern. 46,7 % hatten ein Kind, die größere Hälfte der Eltern hatten jedoch zwei (39,7 %) oder mehr Kinder (10,7 % hatten drei, 1,4 % vier, 26 Personen fünf, fünf Personen sechs und eine Person sieben Kinder). Entscheiden sich Wissenschaftler/innen im Mittelbau für eine Elternschaft, dann entscheidet sich die größere Hälfte auch für ein zweites und weitere Kinder.

Bei den Professor/inn/en ist die Kinderlosigkeit bedeutend geringer als im Mittelbau. Sie beträgt 2004 insgesamt 27,8 % im Vergleich zu 19,9 % im Jahr 1994. Sie hat bei den Professoren zwischen 1994 und 2004 um rund 7 % zugenommen, während sie im gleichen Zeitraum bei den Professorinnen um 10 % gesunken ist. Allerdings gibt es hier eine krasse Geschlechterdifferenz. Die Kinderlosigkeit betrug 2004 bei den Professoren 24,1 % und bei den Professorinnen 57,7 %.

In den Interviews mit den Nachwuchswissenschaftler/inne/n wurde der lange und schwer kalkulierbare Qualifizierungsprozess bis zur erhofften Professur als Hauptgrund für das Hinauszögern einer Elternschaft genannt, vor allem während der Promotionsphase sei diese kaum vorstellbar: „Während meiner Doktorarbeit hätte ich niemals ein Kind kriegen wollen, denn die Doktorarbeit ist ein Baby für sich,“ sagte eine Habilitandin, die nach Abschluss ihrer Promotion nun zwei Kinder zur Welt gebracht hat. Kinderlose Wissenschaftler/innen berichteten auch von einer gefühlten Kinderfeindlichkeit an der Hochschule: „Das heißt, von meinem Befinden her ist es so, [...] dass man eigentlich den Eindruck bekommt, eine Schwangerschaft von Wissenschaftlerinnen ist eigentlich immer noch ein bisschen ein Störfall, irgendwie was Seltsames“, äußerte sich eine 35jährige Habilitandin. Die zeitlich flexiblen Arbeitsbedingungen an der Hochschule werden ambivalent sowohl positiv als auch negativ für Elternschaft eingeschätzt. Zwar kann der Arbeitsort auch nach Hause verlegt und die Arbeitszeit großenteils frei festgelegt werden. „Das ist schon klasse. Das ist schon eine weitgehende Freiheit, das gibt es nicht überall. [...] Das Ergebnis muss stimmen, und alles andere ist egal“, beschrieb es ein promovierter Vater. Damit einhergehend findet jedoch häufig eine Entgrenzung der Arbeits- und Familiensphäre statt, die als problematisch gesehen wird: „Der Nachteil ist natürlich – das geht ja vielen auch so, die im Wissenschaftsbereich arbeiten – das man eigentlich selten das Gefühl hat, dass man wirklich mal den Kopf freikriegt, die Schubladen zumacht und es ist fertig. Also, das ist mal so eine Grundproblematik“, berichtete eine habilitierende Mutter.



Die unsichere Beschäftigungsperspektive und auf wenige Jahre (manchmal auch nur Monate) befristete Arbeitsverhältnisse sind zentrale Argumente, wenn es um Kinderlosigkeit und die Schwierigkeiten einer Vereinbarkeit mit wissenschaftlicher Karriere geht. Sehr wenige der befragten Nachwuchswissenschaftler/innen hatten langfristige Arbeitsverträge. „Wichtig ist, dass man die Möglichkeit schafft, zumindest einen bestimmten Anteil auch an festen Mittelbauplätzen zu schaffen. Weil im Moment ist es wirklich so: Man agiert ohne Netz und doppelten Boden. Entweder man wird Professor und ist dann gesellschaftlich relativ weit oben oder man kriegt überhaupt nichts und landet dann möglicherweise irgendwann bei Hartz IV. Und ich glaube, diese Unsicherheit ist eigentlich das Entscheidende“ (Herr Dr. J., 45 Jahre und kinderlos). Die aktuelle Personalpolitik der befristeten und Teilzeit-Verträge sowie die starke Konzentration auf Drittmitteleinwerbung dürften das Problem zukünftig eher verschärfen als lösen.



1. Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst
Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen
2. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
3. Medizinische Hochschule Hannover
4. Technische Universität Braunschweig
5. Technische Universität Clausthal

Familienfreundliche Maßnahmen –
zusammengestellt von den Projektleitungen und Präsidien sowie
unter Verwendung der Internetseiten der Hochschulen.



1. Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst, Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen

Die Hochschule

An fünf Fakultäten und einem Fachbereich bietet die HAWK Hildesheim/Holzminden/Göttingen heute insgesamt 16 Bachelor- und 16 Master-Studiengänge an. An den drei Standorten Hildesheim, Holzminden und Göttingen studieren ca. 5.500 Studierende, die von rund 200 Professorinnen und Professoren sowie einer Vielzahl von Lehrbeauftragten betreut werden. Qualität, Praxisnähe und Innovation prägen die Entwicklung der Hochschule. Internationalisierung und regionale Vernetzung werden dabei ebenso groß geschrieben wie der Ausbau des interdisziplinären Ansatzes in Lehre und Forschung sowie Projektkooperationen mit potenziellen Arbeitgebern.

Um den gewachsenen Herausforderungen von Autonomie, Wettbewerb und gesellschaftlicher Verantwortung auch weiterhin erfolgreich zu begegnen, verfolgt die Hochschule darüber hinaus folgende Ziele:

- Profilbildung und Entwicklung in Lehre, Forschung, Verwaltung und Hochschulorganisation
- Verbesserung der internen und externen Dienstleistungen
- Umgang mit der Verknappung von Ressourcen

Entscheidende Ressource für Erfolg und Qualität dieses Prozesses ist motiviertes Personal in Lehre, Forschung und Verwaltung. Um die oben benannten strategischen Ziele zu erreichen muss die HAWK als moderne Arbeitgeberin und Dienstherrin also auch eine Personalstrategie entwickeln, die die Qualität von Lehre, Forschung und Verwaltung nicht nur gewährleistet, sondern optimiert und die Hochschule auch zukünftig für Studierende und Beschäftigte attraktiv macht.

Das audit familiengerechte hochschule

Aus der Einsicht heraus, dass Work-Life-Balance ein zentraler und entscheidender Motivationsfaktor ist, ließ sich die HAWK 2002 deshalb als eine der bundesweit ersten vier Hochschulen durch die berufundfamilie gGmbH der gemeinnützigen Hertie-Stiftung auditieren (Grundzertifikat).

Mit zehn Zielvereinbarungen zu acht verschiedenen Handlungsfeldern verpflichtete sich die Hochschule ihre gesamten Strukturen zukünftig so zu gestalten, dass Lehre, Forschung und Verwaltung hohen Qualitätsstandards entsprechen und gleichzeitig Beruf/ Studium und Familienarbeit, das heißt die Wahrnehmung elterlicher Aufgaben und/oder die Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige, gut miteinander vereinbar sind.

Nach erfolgreicher Re-Auditierung erhielt die HAWK im Juni 2006 dann als erste niedersächsische Hochschule das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“.

Die Maßnahmen

Eine sechzehnköpfige Projektgruppe erarbeitete gemeinsam mit dem Präsidium der Hochschule die Zielvereinbarungen. Die Umsetzung erfolgte unter Federführung der Projektleitung, organisatorisch entweder in Kooperation mit den zuständigen Abteilungen oder Stabsstellen und/oder durch speziell für einzelne Ziele befristet eingesetzte Arbeitsgruppen. Folgende Maßnahmen wurden inzwischen erfolgreich auf den Weg gebracht:



- Verankerung der „Familiengerechtigkeit“ im Leitbild der HAWK
- Sensibilisierung für familiengerechte Führung in Lehre und Verwaltung (Projekt: Work-Life-Balance leben – Quer denken und voran gehen!/Personalentwicklung im akademischen Bereich)
- Optimierung der Personaleinsatzplanung/Stressabbau
- Maßnahmen zur Verbesserung der internen Kommunikation (Dienstbesprechungen, Begrüßungskultur, Patenschaften für neue/wiederkehrende Beschäftigte, regelmäßige Kontakte Präsidium – Dekanate etc.)
- Öffentlichkeitsarbeit (Homepage, Flyer, Plakate, Fotokampagne, Broschüren, Berichte in Gremien und Organen etc.)
- Einrichtung alternierender Telearbeit
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Flexibilisierung der Studienorganisation (Teilzeitstudium etc.)
- Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsordnungen
- Einrichtung von Wickelplätzen und Stillräumen, Spiel-ecken in den Bibliotheken und der Zentralverwaltung etc.
- Einrichtung von hochschuladäquater, flexibler Kinderbetreuung an allen drei Standorten für Studierende und Beschäftigte einschließlich Notfall-betreuung/„Mobile Betreuung“

Durch die engagierte Unterstützung vieler Hochschulmitglieder und nicht zuletzt durch die traditionell frauen- und familienfreundliche Grundhaltung einer innovativen Hochschulleitung hat sich der Weg zum audit in den drei Jahren bis zur Re-Auditierung politisch gesehen zu einer gut ausgebauten Schnellstraße entwickelt.

Das Modellprojekt: *HAWK-Kinder*

Zentrales Ziel der HAWK im Rahmen der Auditierung war die Gewährleistung verlässlicher und flexibler – an die Bedarfe der Hochschule angepasster – Kinderbetreuung für Kleinstkinder von Studierenden und Beschäftigten, denn: Kleinstkinder müssen gut versorgt sein, wenn Eltern zügig studieren oder möglichst schnell wieder arbeiten wollen oder müssen. Die Modellkrippe *HAWK-Kinder* ist also ein Herzstück dieses gesamten Gestaltungsprozesses.

Bereits seit Ende der 1980er Jahre gab es am Standort Hildesheim das Praxisprojekt StudElKi (Studierende-Eltern-Kinder). Die Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit (damals: Fachbereich Sozialpädagogik) hatte dieses Projekt aufgrund des großen Bedarfes als Grundlage für eine selbst organisierte Kinderbetreuung ins Leben gerufen. Unter Anleitung einer Erzieherin (zunächst als ABM, später dann in Festanstellung) und mit Hilfe von PraktikantInnen konnten hier bis zu sieben Kinder betreut werden.

In den Zielvereinbarungen zum audit familiengerechte hochschule wurde nun der Ausbau des StudElKis zu einer etablierten Kinderkrippe für Kinder von neun Monaten bis drei Jahren vereinbart und in Kooperation mit der Stadt Hildesheim, dem Landesjugendamt und dem Studentenwerk Braunschweig in die Tat umgesetzt. *HAWK-Kinder* wurde am 06. Juni 2006 eröffnet.

Aufgenommen werden hier Kinder zwischen neun Monaten und drei Jahren. Es gibt eine Ganztagsgruppe sowie je eine Vormittags- und eine Nachmittagsgruppe für jeweils zwölf Kinder. Jeweils drei Plätze pro Gruppe sind für Notfallbetreuung reserviert. Schlafenszeiten, Übermittagsbetreuung und Mittagessen können zusätzlich gebucht werden. Für Kinder ab sechs Monaten gibt es (auch zur Eingewöhnung) eine Krabbelgruppe. Zwei Drittel der Plätze sind für Kinder von HAWK-Beschäftigten und -Studierenden reserviert; ein Drittel steht anderen Hildesheimer Eltern offen. Seit August 2007 ist es auch möglich, gemeindefremde Kinder aufzunehmen.

1. Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen

Was macht den Modell-Charakter von *HAWK-Kinder* aus?

Eine Besonderheit ist die enge Kooperation der Krippe mit dem Studiengang „Bildung und Erziehung im Kindesalter“, der im Wintersemester 2006/2007 gestartet ist. Die Krippe ist damit einerseits Lebens- und Bildungswelt der Kinder, Bildungszentrum für Eltern und pädagogische Fachkräfte, andererseits „Lernwerkstatt“ für die Studierenden. Vielfältige Kooperationen sind denkbar in Form von Praktika, im Hinblick auf die wissenschaftliche Begleitforschung, auf spezielle fachliche Angebote für Studierende, auf Partizipation der Erzieherinnen und Erzieher an den Studienangeboten und natürlich im Rahmen von Projekten und Forschungsfragen, die aus diesem Prozess generieren. Mit dieser Kombination schafft die HAWK eine bisher bundesweit einmalige und innovative Verknüpfung von Praxis, Hochschulausbildung, Forschung und Weiterbildung.

Aus dieser Kooperation entstand auch ein neues pädagogisches Konzept auf der Grundlage des Phänomenographischen Ansatzes, der in Skandinavien schon erfolgreich praktiziert wird und nun erstmalig auf den Krippenbereich übertragen wurde. Dieser Ansatz geht weit über den Situationsansatz oder den Projektansatz hinaus und begreift frühkindliche Bildung als gleichberechtigten Bestandteil des gesamten Bildungssystems. Zentrale Bausteine dieses Konzeptes sind individuelle Bildungspläne für die Kinder, Bildungspartnerschaften mit den Eltern und wissenschaftliche Prozessberatung, denn die Umsetzung des Konzeptes wird wissenschaftlich begleitet, evaluiert und kontinuierlich weiter entwickelt.



Ein weiteres Stichwort ist organisatorische Flexibilität, das heißt *HAWK-Kinder* versteht sich auch als Dienstleistungseinrichtung. Konkret heißt das: es gibt flexible Öffnungszeiten, die den Erfordernissen des Lehrbetriebes entsprechen; es gibt keine längeren Schließzeiten; es gibt Mobile Betreuung für Tagungen, Abend- und Wochenendveranstaltungen; pro Gruppe stehen jeweils drei Plätze für akute „Not“situationen zur Verfügung; es gibt Platzsharing, das heißt es können auch nur einzelne Tage belegt werden und/oder die Betreuungszeit kann je nach Bedarf auf Vor- und Nachmittage verteilt werden; eine unbürokratische Änderung der Belegzeiten ist gewährleistet.

Aber auch bei der Planung des Umbaus der Räume und bei der Gestaltung der Inneneinrichtung und des Außengeländes beschritt die HAWK neue Wege. Sie nutzte die fachlichen Ressourcen aller Fakultäten und die Kompetenzen von Lehrenden und Studierenden optimal. Ausgehend von dem Ansatz, dass Pädagogik und Ausstattung zwangsläufig eine Einheit bilden müssen, befassten sich Studierende verschiedener Disziplinen im Rahmen von Projekten, Abschlussarbeiten oder aus eigener Initiative mit dem Projekt Modellkrippe. In Auseinandersetzung mit dem pädagogischen Konzept entstanden auf diese Weise Entwürfe für die Inneneinrichtung, die Beleuchtung und die Gestaltung des Außengeländes. Auf diese Weise hatten Studierende die Gelegenheit, an einem konkreten Projekt unter exakt definierten Rahmenbedingungen (z. B. knappen finanziellen Ressourcen) interdisziplinär, praxisorientiert und realitätsnah zu planen. Sie begleiteten in Folge auch die Umsetzung ihrer Planungen und machten dabei im Kontakt mit den internen und externen Akteur/inn/en und Handwerker/inne/n wertvolle Erfahrungen im Hinblick auf ihre spätere Berufspraxis. Gleichzeitig sensibilisierte sie dieses Projekt aber auch für die wichtige und erfahrungsgemäß viel zu selten im Vorfeld von Partnerschaften reflektierte Frage: Wie bringe ich meine persönliche Lebensplanung in Einklang mit meinen beruflichen Ambitionen und welche Rahmenbedingungen brauche ich dafür?

1. Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen

Wie geht es weiter mit *HAWK-Kinder*?

Bereits im Verlauf des ersten Betreuungsjahres zeigte sich, dass das Angebot der Modellkrippe den Bedarf an qualitativ hochwertiger und am Kindeswohl ausgerichteter flexibler Betreuung nicht decken kann – die Warteliste ist sehr lang. Neben einer Erweiterung der Modellkrippe um weitere Betreuungsgruppen kristallisierte sich bereits schnell ein anderer Bedarf heraus: Der Verbleib der Über-Dreijährigen. Viele Eltern wünschen sich das Fortlaufen der Betreuung bis zum Schuleintritt. Begründet wird dies neben der Zufriedenheit mit dem pädagogischen Konzept auch mit der Hochschulnähe und Flexibilität der Betreuungszeiten, aber auch die Bindung der Kinder an ihre Spielkamerad/inn/en und das Betreuungsteam ist sehr ausgeprägt.

Gerne würde *HAWK-Kinder* eine weitere Gruppe für Kinder zwischen drei und sechs Jahren etablieren. Da in der Stadt Hildesheim jedoch eine Überversorgung mit Kitaplätzen herrscht, ist zu erwarten, dass entsprechende Verhandlungen langwierig werden.

Abschließend kann berichtet werden, dass sich das Angebot flexibler, an der Hochschule etablierter Kinderbetreuung bereits jetzt positiv auf die „HAWK-Geburtenrate“ ausgewirkt hat. Im weiteren Verlauf des Jahres 2007 wurden Geburten von ersten „HAWK-Geschwisterkindern“ angekündigt!

Ingrid Haasper

Weitere Informationen/Kontakt

HAWK FH Hildesheim/Holzminden/Göttingen

Gleichstellungsbüro

Ingrid Haasper, Gleichstellungsbeauftragte, Projektleitung
Hohnsen 4

31134 Hildesheim

Fon: 05121/881 178, -179

Fax: 05121/881 176

E-Mail: gleichstellung@hawk-hhg.de

www.familie.hawk-hhg.de

Modellkrippe HAWK-Kinder

Tappenstraße 55

31134 Hildesheim

Fon: 05121/881 492

E-Mail: modellkrippe@hawk-hhg.de



2. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Die Universität

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ist eine mittelgroße Universität im Nordwesten von Deutschland. Das Studienangebot umfasst jeweils 40 Bachelor- und Masterstudiengänge in Geistes-, Natur-, Sozial-, Wirtschafts- und Kulturwissenschaften. Gegenwärtig sind rund 11.000 Studierende eingeschrieben, darunter mehr als 50 Prozent Frauen. Die Universität hat rund 1.750 Beschäftigte in Wissenschaft und Verwaltung. Der Frauenanteil unter den Professuren beträgt 21 Prozent.

Das audit familiengerechte hochschule

Die Universität hat sich bereits 2004 für das Grundzertifikat „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH beworben. Nach erfolgreicher dreijähriger Arbeit an der Balance von Studium/Beruf und Familie führte die Universität die Re-Auditierung durch und erhielt im August 2007 das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“. Damit ist die Universität Oldenburg die erste Universität in Niedersachsen, die das Zertifikat erhalten hat.

Durchgeführte Maßnahmen

In den letzten drei Jahren, nach Erlangung des Grundzertifikats, hat die Universität bereits eine Reihe von Maßnahmen durchgeführt, die sowohl den Studierenden als auch den Beschäftigten in Wissenschaft und Verwaltung die Vereinbarkeit von studentischen, beruflichen und familiären Anforderungen erleichtern sollen. Die folgenden Beispiele geben einen exemplarischen Überblick über die bisher realisierten Ziele:

- Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit und modellhafte Einrichtung eines ersten Arbeitsplatzes.
- Durchführung von umfangreichen Online-Befragungen der Studierenden und Beschäftigten zu den Themen „Studieren mit Kind“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung sowie Pflegeaufgaben“.
- Einrichtung eines Online-Informationsangebotes für Studierende und Beschäftigte zu Themen wie Studiengebühren, Beurlaubung, Prüfungserleichterungen, Mutterschutz, Elternzeit etc.
- Durchführung vielfältiger Öffentlichkeitsarbeit und Informationsangebote sowohl uni-intern als auch -extern. Es wurden u. a. eine Homepage eingerichtet, diverse Artikel veröffentlicht, ein Faltblatt erstellt und mehrere Informationsveranstaltungen durchgeführt.
- Veranstaltung einer bundesweiten Konferenz zum Thema „Studieren mit Kind“ unter Federführung von Professorin Dr. Heike Fleßner und Professorin Dr. Karin Flaake.
- Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit zwecks weiterer Flexibilisierung für Beschäftigte mit Familienaufgaben. Ein späteres Monitoring ist vorgesehen.
- Durchführung eines Workshops mit Führungskräften zum Thema „Familiengerechtes Führungsverhalten“.
- Verabschiedung eines Beschlusses zur Einführung des Teilzeitstudiums unter der Maßgabe, eine entsprechende Novellierung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes zu erwirken.
- Aufnahme eines „familiengerechten Profils“ in das Leitbild der Universität.
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Raumes mit Außenspielbereich zur selbst organisierten Betreuung und als Treffpunkt für Familien. Der Raum ist zentral gelegen auf dem Campus Haarentor und auf dem Lageplan ausgewiesen.

Einige Ergebnisse der Befragung der Studierenden und Beschäftigten

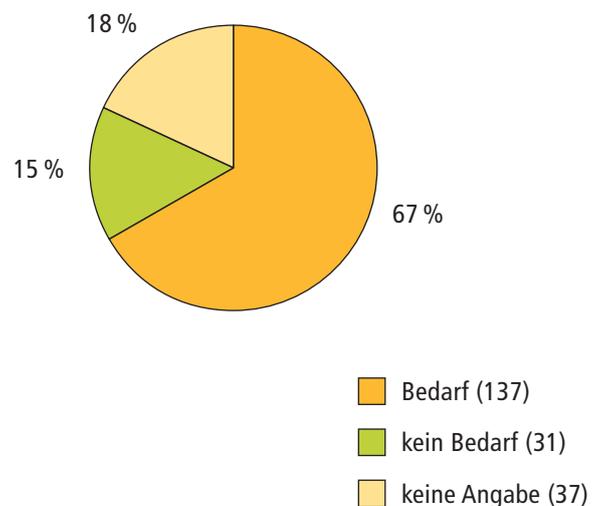
Die oben erwähnten Befragungen unter den Studierenden und Beschäftigten wurden 2006 durchgeführt und erzielten eine große Resonanz, 38 % der studierenden Eltern und 24 % der Beschäftigten beteiligten sich. Die Universität verfügt damit über eine genauere Analyse der Problemlagen und Veränderungswünsche der verschiedenen Zielgruppen. Die Ergebnisse der Studien zeigen sehr deutlich, dass sich die Vereinbarkeitsprobleme zwischen Studierenden und Beschäftigten nicht wesentlich unterscheiden. Die drei meistgenannten Aussagen zeigen besonders hohe Übereinstimmungen.

- Einrichtung einer campusnahen, professionellen und zeitlich flexiblen Kinderbetreuung für die Altersgruppe 0 – 6 Jahre sowie Ferienbetreuungsangebote.
- Bereitstellung von zentral abrufbaren Informationen für Studierende und Beschäftigte z. B. zu den Themen Prüfungserleichterungen, Teilzeitstudium, sozialrechtliche Regelungen, Elternzeit, Beurlaubung, Vertragsverlängerung.
- Sensibilisierung von Lehrenden bzw. Vorgesetzten in Wissenschaft und Verwaltung für Vereinbarkeitsprobleme im Studium/Beruf.

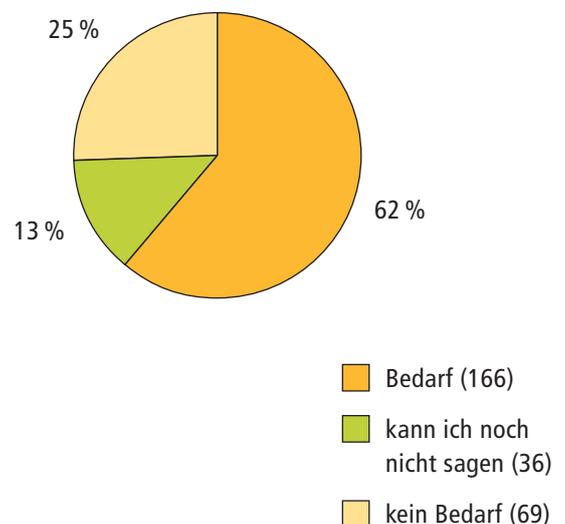
Der Bedarf an Kinderbetreuung an der Universität soll hier exemplarisch durch die nebenstehenden Grafiken verdeutlicht werden.



Rückmeldung der Beschäftigten



Rückmeldung der Studierenden



2. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Der hohe Bedarf an Kinderbetreuung an der Universität wird sehr eindrücklich durch die beiden Grafiken dokumentiert. Daher wird die Entwicklung und Etablierung entsprechender Angebote zukünftig höchste Priorität haben.

Besonders hoch ist der Betreuungsbedarf bei den Kindern unter 3 Jahren, also im Krippenalter. Von den befragten Studierenden gaben 87 % an, dass sich ihr Studium bisher durch unzureichende Betreuungsmöglichkeiten verzögert hat oder beeinträchtigt wurde. Von den Beschäftigten gaben rund 88 % der Frauen und 80 % der Männer an, dass sie Vereinbarkeitsprobleme mit Arbeitsplatz und Elternaufgaben haben. Rund 49 % sehen Nachteile hinsichtlich ihrer beruflichen Karriere gegenüber Kolleginnen/Kollegen ohne Kind. Der Organisationsaufwand, der erforderlich ist, um die beiden Lebensbereiche Beruf/Studium und Familie zu verbinden, ist sehr hoch und gleichzeitig fragil. Ausfälle z. B. durch Krankheit des Kindes oder einer betreuenden Person gefährden das Arrangement und führen zu kurzfristigen Betreuungslücken, die nur mit weiterem Organisationsaufwand zu überbrücken sind.

Geplante Maßnahmen

Die Umsetzung der zukünftigen Maßnahmen wird, wie es sich bereits in der ersten Arbeitsphase bewährt hat, durch eine universitätsinterne Projektgruppe begleitet. Der Präsident der Universität Oldenburg ist Mitglied in der Projektgruppe. Die Projektgruppe setzt sich aus den verschiedenen Statusgruppen zusammen und bildet einen gewissen Querschnitt der Hochschule ab, so dass möglichst viele verschiedene Interessen berücksichtigt werden.

Die neuen, bis 2010 zu realisierenden Ziele, bauen teilweise auf vorhandenen Initiativen und Ergebnissen auf und stellen eine sinnvolle Weiterentwicklung der bereits begonnenen Arbeit dar. Andere Vorhaben sind neu, und die Notwendigkeit sich mit diesen Aufgabenfeldern zu beschäftigen hat sich überwiegend aus verschiedenen Rückmeldungen und Erfahrungen der ersten Arbeitsphase ergeben.

Im Folgenden wird eine Auswahl der geplanten Maßnahmen für die zweite Arbeitsphase vorgestellt.

- Schaffung bedarfsgerechter Kinderbetreuungsangebote in der Nähe des Campus.
- Entwicklung von Teilzeitmodellen für einzelne Studiengänge.
- Vernetzung von Beratungsangeboten für Studierende.
- Förderung und Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs durch Kontakthalte-Angebote und Erarbeitung von Checklisten.
- Aufbau eines Karriere-Service unter besonderer Berücksichtigung der Situation von Absolventinnen und Absolventen mit Kindern sowie der wissenschaftlichen Nachwuchskräfte.
- Entwicklung einer Handreichung zur Förderung familien-gerechter Personalführung sowie die Initiierung von Erfahrungsaustausch für Vorgesetzte.
- Arbeiten von zu Hause in besonderen Situationen.
- Sensibilisierung für die Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Pflegeaufgaben.

Abschließende Bemerkung

Die Auseinandersetzung mit den oben aufgeführten Themen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule zeigt sehr deutlich, dass die Schwierigkeiten Studium/Beruf und Familie zu vereinbaren nicht als persönliche Probleme individualisiert werden können. Die in den öffentlichen Diskussionen häufig benannte „strukturelle Rücksichtslosigkeit“ der Hochschulen gegenüber Belangen der Familie, die defizitären institutionellen Angebote der Kinderbetreuung und die gestiegenen normativen Erwartungen und Anforderungen an eine Elternschaft, insbesondere die Mutterrolle, erweisen sich als hohe Hürden und bergen enormes Belastungspotenzial.

Sicherlich kann eine Hochschule diese Hürden nicht alleine abbauen und diese komplexen gesellschaftlichen Probleme nicht alleine lösen. Aber sie kann ihre Funktion nutzen, indem sie in den verschiedenen Disziplinen Lösungsmodelle erarbeitet, und als Studien- und Ausbildungsort sowie als Arbeitgeberin unmittelbar tätig werden, um eine bessere Balance zwischen den verschiedenen Interessen zu erreichen. In diesem Sinne hat sich die Universität Oldenburg auf den Weg gemacht.

Angelika I. Müller



Weitere Informationen/Kontakt

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Frauen- und Gleichstellungsstelle

Angelika I. Müller, Projektleitung

Ammerländer Heerstraße 114 – 118

26129 Oldenburg

Fon: 0441 / 798 2249

Fax: 0441 / 798 3756

E-Mail: angelika.mueller@uni-oldenburg.de

www.uni-oldenburg.de/gss/10902.html

3. Medizinische Hochschule Hannover

Lehre und Forschung

Die MHH wurde 1965 mit dem Leitgedanken gegründet, Studierende in enger Anbindung an die Patientenversorgung auszubilden. Heute hat sie sich als einzig verbliebene eigenständige medizinische Universität zu einer der wissenschaftlich erfolgreichsten universitären Medizinrichtungen in Deutschland entwickelt.

Ausgehend von der langjährigen strategischen Schwerpunktbildung wurden drei Forschungsschwerpunkte definiert: die Infektions-, Immunitäts- und Entzündungsforschung, die Transplantations- und Stammzellforschung und die Biomedizintechnik. Im Rahmen dieser Schwerpunkte sind an der MHH sechs Sonderforschungsbereiche der DFG angesiedelt und innerhalb der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft, und Forschung an deutschen Universitäten wird ein Exzellenzcluster und eine ‚Graduate School‘ gefördert.

Unter dem Dach der Hanover Biomedical Research School betreibt die MHH mit zurzeit drei internationalen Promotionsstudiengängen ihre Nachwuchsförderung für Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftler. Außerdem sind hier zwei europäische und drei normale Graduiertenkollegs der DFG angesiedelt. Zusammen genommen werden 220 naturwissenschaftliche Doktorandinnen und Doktoranden betreut, von denen jährlich 70 die Promotion abschließen. Zusätzlich bietet die Hochschule zwei zweijährige Masterstudiengänge für Biologie (Biomedizin) und Biochemie sowie den Ergänzungsstudiengang Bevölkerungsmedizin und Gesundheitswesen an.

Seit dem Wintersemester 2005/06 macht die MHH von der Möglichkeit Gebrauch, neue Studierende für die Fächer Humanmedizin und Zahnmedizin in großem Umfang über Bewerbungsgespräche auszuwählen. In der Lehre der Humanmedizin hat die MHH mit der Einführung des Modellstudiengangs Hannibal (Hannoveraner integrierte berufsorientierte adaptive Lehre) neue Wege beschritten: Der Modellstudiengang hat das Ziel, von Beginn des Studiums an die Patientin bzw. den Patienten und ihre/seine Erkrankung in den Mittelpunkt der Ausbildung zu stellen und löst deshalb die bisherige Trennung zwischen eher theoretischen, vorklinischen Lehrinhalten und der mehr praxisorientierten, klinischen Lehre auf.

Im Wintersemester 2006/07 hatte die MHH insgesamt 2365 Studierende; 72 Prozent davon waren Frauen. Von den 7213 Personen, die 2006 an der MHH beschäftigt waren, waren 5028 Frauen; das entspricht einem Frauenanteil von fast 70 Prozent.

Krankenversorgung

Die Medizinische Hochschule Hannover ist ein zugelassenes Krankenhaus und steht im Krankenhausplan des Landes Niedersachsen. Jährlich werden circa 50.000 Patientinnen und Patienten stationär und fast 150.000 Patientinnen und Patienten ambulant versorgt. Alle wesentlichen Fachgebiete sind an der MHH vertreten. Besondere Schwerpunkte liegen in der Versorgung mit Transplantationen (über 400 solide Organe/Jahr) und der Versorgung mit zum Beispiel Hörimplantaten (Cochlearimplantate). Der Casemix-Index, eine Maßzahl für die Komplexität des Behandlungsaufwandes ist mit 1,80 der höchste aller deutschen Universitätskliniken. Innerhalb der Region Hannover ist die Medizinische Hochschule Hannover das Krankenhaus mit der höchsten Versorgungsstufe und hat einen weit überregionalen Einzugsbereich. Die besondere Leistungsfähigkeit der Medizinischen Hochschule Hannover zeichnet sich durch die interdisziplinäre und berufsgruppenübergreifende Zusammenarbeit aus. Dadurch können Krankheitsbilder behandelt werden, die in vielen anderen Krankenhäusern nicht oder nicht mehr therapiert werden können.

audit familiengerechte hochschule

Hochqualifizierte, motivierte und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource der MHH, um ihrer hohen Verantwortung als Ausbildungsstätte, Forschungseinrichtung und Krankenversorgerin gerecht zu werden und um ihre Spitzenleistungen in allen Bereichen zu erhalten und auszuweiten. Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und auch den Studierenden eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und um auch in Zukunft als Arbeitgeberin und als Hochschule attraktiv zu bleiben, beschloss die MHH 2004 im Rahmen eines Balanced Scorecard Prozesses, sich der Auditierung als familiengerechte Hochschule zu stellen.

In einer sehr konzentrierten und intensiven Vorbereitungsphase und zwei Workshops mit Beteiligten aus allen relevanten Gruppen wurden für die acht Handlungsfelder der Auditierung insgesamt über 90 Einzelmaßnahmen zur Steigerung der Familiengerechtigkeit erarbeitet und in einem Zielvereinbarungsdokument festgeschrieben. Die Bereiche Service für Familien, Personalentwicklung und Führungskompetenz stellten sich in der Diskussion als besonders wichtig heraus; für diese Bereiche wurden daher die meisten Maßnahmen vorgesehen.

Am 21. Juni 2005 wurde die MHH als erste Medizinische Fakultät in Deutschland vom Auditrat der Hertie-Stiftung mit dem Grundzertifikat familiengerechte hochschule ausgezeichnet. Eine Projektgruppe bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Bereiche Präsidium, Wissenschaft, Personalrat, Studium und Gleichstellung begleitet seither die Umsetzung der Zielvereinbarungen und gibt neue Impulse für eine stetige Weiterentwicklung. Zur Unterstützung der Umsetzung wurde im Gleichstellungsbüro eine Stelle für eine Projektkoordinatorin geschaffen. Die Projektleitung liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten. Die Maßnahmen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule werden übrigens zum großen Teil aus Eigenmitteln der MHH finanziert.

Eine große Zahl der geplanten Vorhaben konnte bereits umgesetzt werden. Ein Jahr vor der Re-Auditierung gibt es zahlreiche Angebote an der MHH, die Studierenden und Beschäftigten mit Kindern die Vereinbarung von Familie und Studium/Beruf erleichtern:

Kinderbetreuung

- Die Zahl der Kinderbetreuungsplätze an der MHH wurde erweitert.
- In Zusammenarbeit mit den anderen hannoverschen Hochschulen und dem Zentrum für Hochschulsport wird an zwei bis drei Hochschulstandorten für sechs- bis zehnjährige Kinder eine jeweils einwöchige Betreuung in den Oster- und Herbstferien angeboten.
- Bei Tagungen, Seminaren, Kongressen, zu Prüfungszeiten und in einzelnen Notfällen können Eltern Kinderbetreuung in Anspruch nehmen.
- Eltern, die einen Betreuungsplatz für ihr Kind suchen, erhalten Hilfestellung und umfangreiches Informationsmaterial.
- Bei Bedarf können Babysitter aus dem Betreuer/innen/pool vermittelt werden.
- In zwei Umfragen wurde der Bedarf an Kinderbetreuung bei Studierenden und Beschäftigten ermittelt, so dass eine gezielte Weiterentwicklung des Betreuungsangebots möglich ist.

Seminar- und Vortragsangebot

- Yoga für Eltern und ihre Kinder
- geschlechtergerechte Erziehung in Familie und Kindergarten
- familiengerechtes Führungsverhalten
- Vatersein an der MHH
- Informationen für (werdende) Eltern (in Elternzeit)

3. Medizinische Hochschule Hannover

Infrastruktur

- In Bibliotheks- und Hörsaalnähe wurde ein Still- und Wickelraum eingerichtet.
- In Krippennähe wurden Eltern-Kind-Parkplätze reserviert.
- So genannte „First-Aid-Notebooks“ ermöglichen im Betreuungsnotfall häusliches Arbeiten.

Öffentlichkeitsarbeit

- Internetseiten zum audit familiengerechte hochschule an der MHH wurden eingerichtet, auf denen zahlreiche Informationen insbesondere für (werdende) Eltern bereitgestellt werden.
- Plakate, Newsletter und Flyer machen auf das audit und die einzelnen Angebote aufmerksam.
- Durch die aktive Beteiligung an MHH-internen und -externen Veranstaltungen wird das Thema „familiengerechte MHH“ öffentlich und rückt immer mehr ins Bewusstsein.
- Die MHH hat bei der Impulskonferenz „Für ein familienfreundliches Krankenhaus“ des Marburger Bundes am 25.04.2006 ihre Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgestellt.
- Am 27.09.2007 war die MHH Gastgeberin des jährlichen Erfahrungsaustausches als familiengerecht auditierte Hochschulen in Deutschland mit dem Schwerpunktthema Führungsverhalten.
- Die MHH ist in zahlreichen Netzwerken aktiv:
 - audit familiengerechte hochschule der Hertie-Stiftung
 - „Erfolgsfaktor Familie“ des BMFSFJ
 - Initiative „Für ein familienfreundliches Krankenhaus“ des Marburger Bundes
 - Bündnis für Familien der Region Hannover
 - Initiative Wissenschaft Hannover

... in Vorbereitung

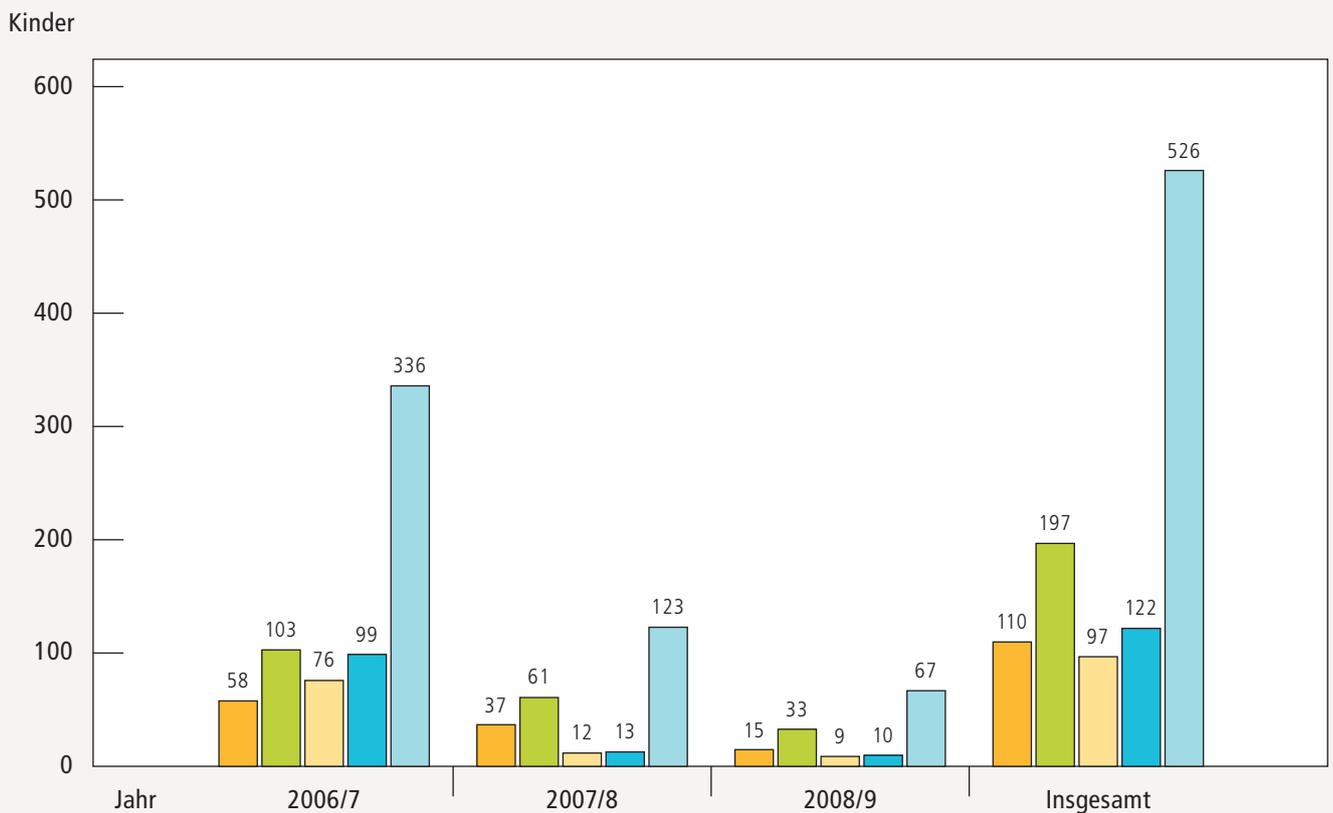
- ganztägiges Notfallbetreuungsangebot an der MHH
- Kinderbetreuung in den Sommerferien
- Kinderspielecke in der Mensa
- Schulungen für Beschäftigte vor dem Wiedereinstieg nach einer Familienphase

Umfrage zum Kinderbetreuungsangebot

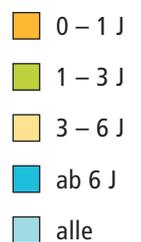
2006 wurde unter Verwendung eines Fragebogens, der inklusive Auswertungsprogramm vom Internetportal www.mittelstand-und-familie.de kostenlos zur Verfügung gestellt wird, eine Umfrage zum Kinderbetreuungsbedarf bei den Beschäftigten und Studierenden der MHH durchgeführt. Bei beiden Gruppen hat dieses Thema eine hohe Brisanz. Trotz eines Angebotes von derzeit circa 200 Betreuungsplätzen ist vor allem der Bedarf an Plätzen für Kinder unter drei Jahren – wie die folgende Grafik zeigt – immens hoch zeigt.



Betreuungsbedarf aller MHH-Angehörigen
n = 526 Kinder



Die MHH wird neue Anstrengungen unternehmen, um das eigene Kinderbetreuungsangebot auszuweiten, sie wird Eltern auch bei der Suche nach externen Betreuungsplätzen unterstützen, und sie wird alle verfügbaren Möglichkeiten nutzen, um die Vereinbarung von Beruf oder Studium und Familie zu erleichtern. Gemeinsam mit den anderen hannoverschen Hochschulen ist sie in der von der Stadt Hannover ins Leben gerufenen „Initiative Wissenschaft Hannover“ engagiert. Die aktive Mitarbeit in der dazu gehörenden Projektgruppe „Familienfreundliche Hochschulstadt“ wird in Verbindung mit den von der Landeshauptstadt geplanten neuen Betreuungseinrichtungen dazu beitragen, Familien in der Medizinischen Hochschule Hannover zukünftig dauerhaft zu entlasten.



3. Medizinische Hochschule Hannover

Ausblick

Die Bedeutung der Auszeichnung als familiengerechte Hochschule kann kaum überschätzt werden. Hochschulintern hat die Umsetzung der Zielvereinbarungen zu einer Verbesserung der Situation insbesondere von studierenden und beschäftigten Eltern geführt. Hochschulextern trägt die Auditierung zur Steigerung des positiven Images der Hochschule bei und unterstützt die Einwerbung von Drittmitteln und die Gewinnung von hoch qualifiziertem Personal. Von anderen Hochschulen und Krankenhäusern wird die Expertise der MHH nachgefragt, um Projekte zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie auf den Weg zu bringen. Nachdem Familienfreundlichkeit inzwischen im politischen Raum einen großen Stellenwert einnimmt, werden kritische Stimmen, die eine Reduzierung der Gleichstellungsarbeit auf Fragen der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie befürchteten, zunehmend leiser und die Zustimmung für das Projekt wächst auch von dieser Seite. Mit neuen innovativen Zielen strebt die MHH die Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule im Jahr 2008 an.

Dr. Bärbel Miemietz
Margrit Lubach-Ruitman

Weitere Informationen/Kontakt

Medizinische Hochschule Hannover
Gleichstellung OE 0013
Dr. Bärbel Miemietz, Gleichstellungsbeauftragte,
Projektleitung
Dipl.-Päd. Margrit Lubach-Ruitman, Projektkoordination
Carl-Neuberg-Straße 1
30625 Hannover
Fon: 0511/532 6501, -6474
Fax: 0511/532 3441
E-Mail: gleichstellung@mh-hannover.de
www.mh-hannover.de/audit.html

3. Medizinische Hochschule Hannover



4. Technische Universität Braunschweig

Die Universität

Die Technische Universität ist zu Hause in Braunschweig, der traditionsreichen „Stadt der Wissenschaft“, mitten in „Europas heißester Forschungsregion“. Ihren Namen „Carolo-Wilhelmina“ hat die TU von ihren Gründervätern, den Herzögen Carl und Wilhelm von Braunschweig-Lüneburg, erhalten. 1745 gründete Carl das Collegium Carolinum und legte damit als erster in Deutschland den Grundstein für eine Technische Universität. Zu den frühen Studenten zählte auch der Mathematiker Carl Friedrich Gauß.

Wo zu Gauß' Zeiten das Collegium stand, befindet sich inzwischen das Stadtzentrum. Der Zentral-Campus liegt heute nur zehn Gehminuten weiter entfernt, direkt an der Oker, die Braunschweig umfließt. Ingenieurwissenschaften und Naturwissenschaften bilden die akademischen Kerndisziplinen, eng vernetzt mit den Wirtschafts- und Sozial-, Geistes- und Erziehungswissenschaften. Die Universität Braunschweig ist als Technische Universität der erkenntnisorientierten Grundlagenforschung und der Anwendung des von ihr produzierten Wissens gleichermaßen verpflichtet. Sie trägt die Verantwortung für die wissenschaftliche Ausbildung ihrer 15.000 Studierenden mit dem Ziel der Vermittlung einer qualifizierten beruflichen Grundlage und der Fähigkeit, sich in einer ständig wandelnden Umwelt zu orientieren.

Die Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig ist Mitglied im Verein der führenden technischen Universitäten Deutschlands „TU9 – German Institutes of Technology“ und bildet gemeinsam mit den Universitäten Hannover und Clausthal den Verbund der Niedersächsischen Technischen Hochschule (NTH).

Studieren mit Kind – an der TU Braunschweig ausdrücklich erwünscht!

Das Ziel

Die TU Braunschweig begibt sich mit der Teilnahme am audit familiengerechte hochschule auf einen familienfreundlichen Weg. Die Auditierung ist Teil des Qualitätsmanagements und dient der Erfüllung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages der Hochschule. Die eingeleiteten Maßnahmen sollen die Chancengleichheit zwischen Beschäftigten oder Studierenden mit und ohne familiäre Aufgaben verbessern helfen und dazu beitragen, die Studiendauer zu verkürzen sowie Studienabbrüche aus familiären Gründen zu vermeiden.

Insgesamt soll die Attraktivität der TU Braunschweig für wissenschaftliches und nicht wissenschaftliches Personal gesteigert werden. Für Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen mit Hilfe der Auditierung die Arbeitsbedingungen verbessert, die Mitarbeiter- und Studierendenzufriedenheit erhöht, die Identifizierung mit der Hochschule gestärkt und dadurch die Effizienz der Arbeit an der Hochschule gesteigert werden. Darüber hinaus möchte sich die TU Braunschweig als große Arbeitgeberin in der Region als familienfreundlicher Wissenschafts- und Arbeitsort profilieren. Die TU Braunschweig stellt sich damit als Arbeits-, Ausbildungs- und Wissenschaftsstandort der gesellschaftlichen Aufgabe, ein Nach- und Umdenken anzustoßen und leistet einen wichtigen Beitrag für die Region, indem der Wissenschaftsstandort Braunschweig für junge Familien an Attraktivität gewinnt.

Was ist Familie?

Im Rahmen der Auditierung an der TU Braunschweig wird Familie als soziales Netzwerk definiert, in dem langfristig soziale Verantwortung für andere übernommen wird. Zur Familie zählen demnach neben der klassischen Kernfamilie auch allein erziehende Mütter und Väter, nichteheliche und gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, Patchwork- und Pflegefamilien sowie Großeltern, die regelmäßig ihre Enkel betreuen.

Zielgruppe der Auditierung sind in diesem Sinne Eltern (oder Großeltern), Alleinerziehende und Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Auditierung: Ziele, Maßnahmen, Umsetzung

Die Gesamtverantwortung für das Projekt liegt beim Präsidium der TU Braunschweig unter dem Vorsitz des Präsidenten Prof. Dr.-Ing. Dr. h.c. Jürgen Hesselbach; die Projektkoordination liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten Brigitte Doetsch.

Folgende Ziele und Maßnahmen wurden vereinbart:

Der Bereich *Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsort* wird zentral in der bereits bestehenden Arbeitsgruppe behandelt. Zielgruppe sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Instituten und das wissenschaftsstützende Personal. Eingeführt werden sollen flexible und institutsspezifische Arbeitszeitmodelle – bis hin zur Möglichkeit, einen Teil der Arbeit zu Hause am PC zu erledigen. Insbesondere vollzeitbeschäftigte Väter (und auch Mütter) sollen ermutigt werden, die Arbeitszeit so zu verteilen, dass regelmäßig ein Nachmittag in der Woche im Rahmen des Mehrstundenausgleichs frei genommen werden und mit den Kindern verbracht werden kann („Papa-Tag“).

Für die Punkte Einrichtung von *Eltern-Kind-Arbeitszimmern an größeren Instituten* und *Zusätzliche Hilfskraftmittel für Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen bei vorübergehender Arbeitszeitverkürzung* sollen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten bzw. Instituten entsprechende Zielvereinbarungen getroffen werden. Die Umsetzung der Zielvereinbarungen ist in den Fakultätsräten zu beschließen. Dekan und Fakultäten erhalten die erforderliche fachliche Beratung und bei Bedarf Begleitung bei der Umsetzung.

Der Handlungsbereich *Anreizsystem und Fortbildungsangebote zur Förderung der Führungskompetenzen* wird dem Geschäftsbereich Personal und Recht bzw. der darin neu geschaffenen Abteilung *Personalentwicklung* übertragen. Mit der Etablierung einer systematischen Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird der Auditierungsprozess an einer strategisch wichtigen Schaltstelle in die Verwaltung hinein nachhaltig verankert und dauerhaft verstärkt.

Der Career Service der TU Braunschweig (Dr. Angela Dinghaus) wird in Koordination mit dem Gleichstellungsbüro zur *Förderung von Doppelkarrierepaaren u. a. ein Netzwerk mit Stellenbörse im Forschungsverbund Südostniedersachsen* schaffen. Hierdurch soll die Attraktivität der TU Braunschweig z. B. auch bei Berufungsverfahren weiter gesteigert und berufsbedingte Trennungen von Familien verhindert werden.

Die *Ausweitung und qualitative Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots* wird von der derzeitigen Koordinatorin für Kinderbetreuung an der TU Braunschweig in Kooperation mit dem Studentenwerk und der Stadt Braunschweig realisiert. Weitere Krippenplätze sollen in einer Ganztags- und einer Halbtagsgruppe entstehen.

III Auditierte Hochschulen in Niedersachsen

4. Technische Universität Braunschweig



Die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zum Teilzeitstudium: Überprüfung der Studienpläne und Verbesserung des Beratungsangebots wird der Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung übertragen. Studien- und Prüfungspläne werden künftig exemplarisch im Hinblick auf ein Teilzeitstudium überprüft und ggf. angepasst. Lehrveranstaltungen und Prüfungen sollen zeitlich so organisiert werden, dass studierende Väter und Mütter sie erfolgreich absolvieren können.

Entsprechend der im Projektplan vorgesehenen Fristen werden dem Präsidium Sachstandsberichte vorgelegt. Für die Umsetzung der Maßnahmen, die die Zielvereinbarung erfüllen, erhalten die Fakultäten jährlich einen finanziellen Anreiz. Begleitet wird die gesamte Umsetzung von umfassenden Informationen an alle Verantwortlichen und Beteiligten sowie von einer offensiven Öffentlichkeitsarbeit in Zusammenarbeit mit der Pressestelle der TU Braunschweig. So ist das Engagement für eine familiengerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen regelmäßig in den Hochschulgremien zu thematisieren.

Brigitte Doetsch

Weitere Informationen/Kontakt

Technische Universität Braunschweig
Universitätsgleichstellungsbeauftragte
Brigitte Doetsch, Projektkoordinatorin
Pockelsstrasse 11
38106 Braunschweig
Fon: 0531/391 4547
Fax: 0531/391 8171
E-Mail: b.doetsch@tu-braunschweig.de
www.tu-braunschweig.de/gleichstellung/audit

III Auditierte Hochschulen in Niedersachsen

4. Technische Universität Braunschweig



5. Technische Universität Clausthal

Tradition ...

Reichen Erzvorkommen an Silber, Blei, Zink und Kupfer verdankte der Oberharz für Jahrhunderte seine Bedeutung als Zentrum des Bergbaus und Hüttenwesens. Im Jahre 1763 regte Henning Calvör an, eine „mathematische Schule für die aufgewecktesten und fähigsten Köpfe von denen, die Berg- und Zimmerleute werden wollen“, einzurichten. 1775 gegründet und 1864 in den Rang einer Bergakademie erhoben, erlangte die Oberharzener Ausbildungsstätte rasch internationales Ansehen. So kam Mitte des 19. Jahrhunderts die Hälfte ihrer Studenten aus Nord- und Südamerika, Südostasien und Australien.

... im Wandel der Zeit

In den sechziger Jahren des letzten Jahrhunderts, als Kohle und Stahl ihre dominierende Rolle in der deutschen Industrielandschaft verloren, vollzog die Bergakademie Clausthal einen Wandlungsprozess. Die Einführung neuer Vollstudiengänge von Chemie, über Physik, Mathematik, Maschinenbau bis zur Verfahrenstechnik leitete Strukturveränderungen ein, die im Jahre 1968 zur Umbenennung der Hochschule in „Technische Universität Clausthal“ führten. In den achtziger Jahren folgten Informatik, Technomathematik und Chemieingenieurwesen, sowie innerhalb der letzten Jahre die Umweltschutz- und Energiesystemtechnik, die Wirtschaftsmathematik, Wirtschaftsinformatik und das Wirtschaftsingenieurwesen.

Forschung und Lehre heute

Schwerpunkte der Forschung und Lehre an der TU Clausthal sind heute die Materialwissenschaften, der Maschinenbau und die Verfahrenstechnik, die Informationstechnik sowie Studiengänge, die wirtschaftswissenschaftliche, natur- und ingenieurwissenschaftliche Kenntnisse zu einem stimmigen Qualifikationsprofil für neue Berufsfelder miteinander verschmelzen. Mit ihren rund 90 Professorinnen und Professoren, 420 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und rund 3100 Studierenden besitzt die TU Clausthal eine übersichtliche Struktur, die

zu interdisziplinärer Forschung genutzt wird. Ein europäisches Graduiertenkolleg auf dem Gebiet der Kunststoffe führt die Universitäten Göttingen, Amsterdam, Eindhoven und Clausthal zusammen; zwei Forschergruppen widmen sich den metallischen Werkstoffen. Das Informationstechnische Zentrum fördert die Anwendung der Informatik in den Ingenieurdisziplinen. Mathematiker der Universitäten Göttingen und Clausthal kooperieren in einer Forschergruppe zur Zahlentheorie. Der Umweltschutztechnik widmet sich ein unabhängiges, eigenständiges Forschungsinstitut, das Clausthaler Umwelttechnik-Institut, welches in Lehre und Forschung mit der Universität kooperiert.

Das audit familiengerechte hochschule

Insgesamt hat sich die Hochschule 24 Ziele vorgenommen, die im Allgemeinen gleichmäßig auf die Handlungsfelder verteilt sind. Ein wenig umfangreicher als die anderen ist das Handlungsfeld „Service für Familien“ ausgefallen, da es einen großen Bedarf beim Ausbau der Kinderbetreuung gibt und allein schon darauf drei von insgesamt sechs Zielen in diesem Handlungsfeld entfallen.

Weitere Schwerpunkte der Zielvereinbarungen liegen bei

- der Umgestaltung der Arbeitszeit,
- der Sensibilisierung der Führungskräfte für das Vereinbarkeitsthema,
- der Organisation des Wiedereinstiegs,
- der Einführung von Mitarbeitergesprächen,
- einer umfassenden Kommunikationspolitik und
- der Institutionalisierung bereits praktizierter Maßnahmen im Bereich der Studienorganisation und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Die beiden ersten Punkte werden administrativ von der Verwaltung und der Hochschulleitung bearbeitet. Projektgruppen wurden gebildet mit den Schwerpunkten Wiedereinstieg, Mitarbeitergespräche, Informations- und Kommunikationspolitik, Service für Familien sowie Studium und studierende Eltern.

Schwerpunkte der Handlungsfelder 1 bis 8

Arbeitszeit

- Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung durch Weiterentwicklung der bestehenden Dienstvereinbarung bspw. durch Lockerung der Kernzeit und Erprobung eines Service-Zeiten-Modells.
- Vermeidung von Mehrstundenanhäufung durch Sensibilisierung der Führungskräfte, Dokumentation der Mehrstunden und Thematisierung in Mitarbeitergesprächen sowie Erprobung eines Ampelkontenmodells.

Arbeitsorganisation

- Prüfung der „erleichterten“ Nutzung privater PKWs bei Dienstreisen (Bundesreisekostengesetz).
- Einführung jährlicher leitfadengestützter Mitarbeitergespräche, die auch Fragestellungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf (Studium) und Familie enthalten.
- Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf relevante Faktoren können Gegenstand von Zielvereinbarungen werden.
- Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Hinblick auf die Durchführung von Mitarbeitergesprächen geschult.

Arbeitsort

- In familiären Ausnahmesituationen soll zeitlich befristet von zu Hause aus gearbeitet werden können, wobei die technischen Voraussetzungen dazu geschaffen werden sollen, wie Telefonumleitung, Zugriff auf den Server, Umleitung von E-Mails und soweit möglich die Bereitstellung von Laptops.

Personalentwicklung

- Die Teilnahme an externen Fortbildungen soll erleichtert werden, z. B. durch die vermehrte Nutzung des Weiterbildungsangebotes an der MHH in Hannover, die Kinderbetreuung anbietet.
- Weiterhin werden gezielt Väter an der Hochschule ausdrücklich bspw. im Rahmen von Mitarbeitergesprächen dazu ermuntert, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.
- Zur Unterstützung des Wiedereinstiegs nach familienbedingtem Ausscheiden wird ein strukturiertes Rückkehrmanagement entwickelt, das Angebote zur Planung, zum Kontakthalten und zum Wiedereinstieg beinhaltet.
- Zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Familienaufgaben werden Abschlüsse von Zielvereinbarungen initiiert (Pflichtenhefte).

Führungskompetenz

- Führungskräfte werden für das Thema Vereinbarkeit sensibilisiert und Familie an der Hochschule zunehmend sichtbar gemacht, u. a. durch
 - o regelmäßige „KidsDays“,
 - o einen Preis für hervorragende wissenschaftliche Arbeit von Studierenden/Promovierenden, die Familienarbeit leisten,

5. Technische Universität Clausthal

- o Thematisierung des Projektes familiengerechte hochschule im Rahmen des jährlichen Professoriums und des jährlichen Dozententags sowie
- o die Entwicklung einer Handreichung für Führungskräfte, die bei der Gesprächsführung mit Mitarbeiter/innen bzw. Studierenden unterstützt, wenn es darum geht, Studium oder Karriereschritte auch im Kontext familiärer Pflichten zu thematisieren und zu planen und
- o die Verankerung des Ziels „familiengerechte Hochschule“ im Leitbild.

Informations- und Kommunikationspolitik

- Es wird eine zentrale Anlaufstelle eingerichtet, in der u. a. alle Informationen gebündelt und Kontakte gepflegt werden.
- Es wird ein Kommunikationskonzept erarbeitet, eine Webplattform eingerichtet sowie ein jährlicher Audittag veranstaltet.

Service für Familien

- Sowohl die reguläre als auch die flexible Kinderbetreuung im Umfeld der Hochschule ist zu verbessern (Krippen, UniNanny, Babysitterbörse). Zunächst werden alle Möglichkeiten der Kooperation mit öffentlichen Einrichtungen ausgeschöpft, hochschuleigene Einrichtungen bzw. Einrichtungen des Studentenwerks ggf. auch in Betracht gezogen.
- Angebote zur Betreuung von Schulkindern in den Schulferien werden erarbeitet.
- In Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk wird bei erkennbarem Bedarf ein Konzept für Wohnformen studierender Eltern erstellt.

- In Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk wird die Mensa familienfreundlich ausgestattet, ggf. wird ein separater Raum für Familien eingerichtet sowie an zentralen Orten in der Hochschule „Baby-Service-Stationen“ geschaffen.

Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung

- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Familienarbeit leisten, sind u. a. durch Sensibilisierung der Führungskräfte zu entlasten.
- Studierende Eltern werden u. a. durch Anpassung der Immatrikulationsordnung, Möglichkeiten des „Teilzeitstudiums“ und individuelle Studienplangestaltung sowie ein gezieltes Mentoringprogramm unterstützt.

Dr. Ines Schwarz
Caroline Maas

Weitere Informationen/Kontakt

Technische Universität Clausthal

Dipl.-Geol. Caroline Maas
Adolph-Roemer-Straße 2 a
38678 Clausthal-Zellerfeld

Fon: 05323/72 5093 (nur vormittags, Anrufbeantworter)
Fax: 05323/72 3011

E-Mail: Caroline.Maas@tu-clausthal.de

oder

Dipl.-Ing. Katrin Balthaus

Fon: 05323/72 3671

www.familie.tu-clausthal.de

III Auditierte Hochschulen in Niedersachsen

5. Technische Universität Clausthal





World Café

Im World Café waren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aufgerufen, sich in wechselnden Kleingruppen anhand unterschiedlicher Fragestellungen mit dem Thema „Familienfreundliche Hochschule“ zu beschäftigen. Die Ergebnisse der Diskussionen wurden auf Flipcharts festgehalten und im Anschluss dem Plenum zusammenfassend präsentiert.

„Mein Chef, meine Chefin macht bei der Familiengerechtigkeit nicht mit!“

zusammengefasst von Ute Reinhold-Wolter

Neben formalen Hilfsstrukturen sollte auch immer eine situative unbürokratische Soforthilfe möglich sein. Für die Vereinbarung von Familie und Beruf bedarf es eben auch der Sofortmaßnahme: wenn plötzlich der Kindergarten, die Krippe, der Opa, die Oma oder auch die Tagesmutter anruft und Paul oder Paula abgeholt werden müssen, hohes Fieber haben und nur Papa oder Mama helfen können. Eine verständnisvolle Vorgesetzte bzw. ein verständnisvoller Vorgesetzter ermöglicht die „Sofortmaßnahme“:

Arbeit beenden – Kinderbetreuung beginnen!

Auch kann es durchaus helfen, wenn Stefan oder Stefanie mal zwei Stunden neben der Mama am Schreibtisch sitzen darf.

Aber zwischen „Chef/Chefin“ und Mutter oder Vater besteht Einvernehmen, dass diese Sofortmaßnahme für eine akute Not-situation gedacht ist und nur kurzzeitig sein kann. Die beruflichen Aufgaben sind in Absprache mit der Chefin/dem Chef aufzuholen bzw. nachzuholen. Die Initiative hierzu muss natürlich von Mutter oder Vater ausgehen. Wir dürfen nicht vergessen, dass wir uns in einem Arbeitsverhältnis mit Rechten und Pflichten für beide Seiten befinden. Für mich steht allerdings auch fest, dass Vater oder Mutter abgelenkt und nicht bei der Sache sein kann. Es ist dann sinnvoller, frei zu geben.

Eine Win/Win – Situation entsteht:

- Kinderbetreuung wird ermöglicht.
- Das Arbeitsergebnis wird zwar später erbracht, aber dafür in guter Qualität; trotzdem termingerecht. Die erfahrene Hilfe in schwierigen familiären Situationen wird Vater oder Mutter sicherlich motivieren und die Loyalität zum Arbeitgeber festigen.

Zu bedenken bleibt noch, dass die Kolleginnen und Kollegen im Team erwarten, dass auch ihren außerdienstlichen Belangen gebührend Raum gegeben wird und dass sie nicht unverhältnismäßig oft einspringen müssen oder ihre Urlaubsplanungen hinten anstehen müssen.

FAZIT: Verständnis fördert die Zufriedenheit!

Ute Reinhold-Wolter
Medizinische Hochschule Hannover
GB I – Abteilungsleiterin
Personalmanagement

„Die strukturellen Barrieren, die in der Wissenschaft ‚Vereinbarkeit‘ verhindern, sind für die Hochschulen unüberwindlich!“

Auch an die Existenzsicherung
der Eltern denken!

zusammengefasst von Astrid Janssen

Die Teilnehmer/innen hatten die Gelegenheit, sich mit einer provokanten These auseinanderzusetzen: „Die strukturellen Barrieren, die in der Wissenschaft ‚Vereinbarkeit‘ verhindern, sind für die Hochschulen unüberwindlich.“ – diese Aussage hatte, einmal in den Raum gestellt, ein lebhaftes Brainstorming zur Vielfalt der Hemmnisse zur Folge. Schnell war ein Aspekt gefunden, auf den sich das Interesse der Beteiligten fokussierte: die instabilen Vertragsverhältnisse, vor allem im Drittmittelbereich, halten viele Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler von der Familiengründung oder einer Wissenschaftskarriere ab.

Den Lösungsansatz sahen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Drittmittelverwaltung selbst. Fast alle Anwesenden sprachen sich für eine Verwertung des Overheads für familiengerechte Angebote aus. Eine weitergehende Forderung war die Einrichtung von Drittmittelpools, die auch zur Absicherung besonders kurzfristiger Verträge oder als Hilfe bei Ausfällen eingesetzt werden könnten.

FAZIT: Die sehr unsichere berufliche Situation auf dem Weg in die Professur muss als Entscheidungsfaktor stärker in den Blick genommen werden.

Astrid Janssen
Gleichstellungsbeauftragte
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

„Ich finde es ungerecht, dass Menschen mit Kindern immer bevorzugt werden!“

zusammengefasst von Dr. Bärbel Miemietz

Familie und Beruf zu vereinbaren, ist noch immer ein anstrengender Balanceakt. Wenn aber in einem Büro, in einem Labor oder sonst wo Menschen mit Kindern und Menschen ohne Kinder zusammenarbeiten, wie sieht es dann aus? Ergibt sich daraus vielleicht ein besonderes Konfliktpotenzial?

Immer wieder neue Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops wurden von den provokanten Thesen „Menschen mit Kindern werden bevorzugt“ und „Die Bevorzugung von Menschen mit Kindern ist ungerecht“ angezogen und beteiligten sich kritisch an der Diskussion. Die Heftigkeit der Äußerungen lässt darauf schließen, dass bei der Diskussion um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf keineswegs nur die Bedürfnisse von Eltern zu beachten sind.

Dass es am Arbeitsplatz eine Bevorzugung von Eltern gibt, war für viele der Diskutierenden völlig unstrittig: Die Bedingungen, nach denen Eltern sich und ihre Familie organisieren (müssen), werden im beruflichen Umfeld kaum noch in Frage gestellt: Schulferienzeiten, Öffnungszeiten von KiTas und auch unvorhergesehene Ausfälle am Arbeitsplatz, weil ein akutes Kinderproblem plötzlich im Vordergrund steht, werden von Vorgesetzten oft berücksichtigt und von Kolleginnen und Kollegen wird dann Kooperationsbereitschaft erwartet. Die Gefahr, Geduld und Entgegenkommen von Kolleginnen und Kollegen überzustrapazieren, ist dabei durchaus real. Eltern müssen auf jeden Fall darauf achten, dass nicht der Verdacht entsteht, sie würden ihr Betreuungsproblem nur vorschieben, um früher den

Arbeitsplatz verlassen zu können. Sie sollten die Unterstützung innerhalb eines Teams auch nicht als Selbstverständlichkeit hinnehmen, sondern sie ausdrücklich anerkennen und da, wo es ihnen möglich ist, ihrerseits Angebote zur Entlastung von Kolleginnen und Kollegen machen. Wenn in einem Team offen darüber geredet wird, wie die anderen Beteiligten die Situation und die „Bevorzugung“ von Eltern empfinden, werden sich auch Lösungen für einen Ausgleich finden lassen.

FAZIT: Die Diskussion über die Balance von Beruf und Familie und die Entwicklung von Strategien für eine bessere Vereinbarkeit muss alle einbeziehen, nicht nur Eltern von Kindern im Krippen-, Krabbelstuben- oder Kindergartenalter!

Dr. Bärbel Miemietz
Gleichstellungsbeauftragte
Medizinische Hochschule Hannover



v. l. n. r.: Kathrin Kahlert, Vizepräsidentin Dr. Ines Schwarz, Dr. Daniela De Ridder, Professorin Nicole Simon, Dr. Nils Schneider, Dr. Bärbel Miemietz

Podium

Auf dem Podium waren vertreten Katrin Kahlert, Studierende der MHH, Dr. Bärbel Miemietz, Gleichstellungsbeauftragte der MHH, Dr. Daniela De Ridder, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Osnabrück, Dr. Nils Schneider, Wissenschaftler an der MHH, Vizepräsidentin Dr. Ines Schwarz, TU Clausthal, Professorin Nicole Simon, HAWK und Silke Werner von der berufundfamilie gGmbH.

Unterstützung durch die Hochschulleitung, Ausbau der Kinderbetreuungsplätze, Vernetzung und gute Öffentlichkeitsarbeit – das waren Punkte, die von den Teilnehmer/innen im Hinblick auf die Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule immer wieder genannt wurden. Genderaspekte und Familienfreundlichkeit sollten bereits in Berufungsverfahren thematisiert und zudem in Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte integriert werden. Denn die Realisierung einer familiengerechten Hochschule bedarf des Engagements auf höchster Ebene. Des Weiteren sind viele Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie kreative Öffentlichkeitsarbeit notwendig, um in allen Bereichen ein Bewusstsein für das Thema zu schaffen und aktive Mitstreiter/innen zu gewinnen. Netzwerke innerhalb und außerhalb der Hochschule sind dabei eine große Unterstützung. Ein zuverlässiges und flexibles Kinderbetreuungsangebot würde den studierenden Eltern die fristgerechte Absolvierung des Studiums wesentlich erleichtern und manche Studierende und wissenschaftlich Tätige sogar ermutigen, Kinder zu bekommen. Schließlich ist Eines klar festzustellen: Elternschaft schafft Wissen, das der Tätigkeit an einer Hochschule und damit auch deren Profil zu Gute kommt.

Beispielhaft seien im Folgenden drei Statements der Podiumsteilnehmer/innen genannt:

Podium

Professorin Nicole Simon

HAWK Hildesheim/Holzminden/Göttingen

Männer müssen Vereinbarung leben –
Frauen müssen an ihre Zukunft denken

Was ich mir wirklich wünsche ist, dass viel mehr Frauen einen gesunden Egoismus entwickeln und sich dann nicht ausschließlich für die Familie verantwortlich fühlen. Viele meiner Freundinnen sind z. B. auch vollbeschäftigt, karren aber wie selbstverständlich die Kinder in die Kita. Warum nicht der Mann? Dafür gibt es noch andere Beispiele, die ich sicher nicht auflisten muss. Noch mehr Frauen sollten lernen ihren Partnern mehr abzuverlangen – die wollten doch auch das Kind. Oder? Die berufliche Orientierung hinten an zu stellen, halte ich heute für geradezu naiv. Gestern wie heute führt das im Trennungsfall zu großen finanziellen und sozialen Einbußen. Die Augen zu öffnen, das wünsche ich den Frauen von heute.

Dr. Nils Schneider

Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der MHH

Familiengerechte Arbeitsbedingungen
an der MHH – die Sicht des (männlichen)
wissenschaftlichen Mittelbaus

Die Richtung stimmt: In letzter Zeit sind Aktivitäten auf unterschiedlichen Ebenen an der Hochschule spürbar, die darauf abzielen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Beispiele sind der Ausbau der Kinderbetreuungsplätze („Hirtenkinder“) und die Initiierung von zielgruppenspezifischen Veranstaltungen und Workshops.

Mit dem Hirtenkindergarten erweitern sich nicht nur die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder der MHH-Mitarbeiter/innen insgesamt, sondern das neue Angebot wird der Berufs- und Lebenswirklichkeit von Wissenschaftler/innen – verglichen mit der Betriebskindertagesstätte – auch wesentlich besser gerecht. Wichtig ist unter anderem, dass auf Teilzeit ausgelegte Beschäftigungsverhältnisse, die faktisch beim akademischen Mittelbau nicht selten mindestens Vollzeittätigkeit bedeuten, nicht zum Nachteil bei der Platzvergabe bzw. Aufrechterhaltung der Kinderbetreuung werden.

Spezifisch an die Zielgruppe der Männer richtete sich zum Beispiel ein zweitägiger, von extern geleiteter Männerworkshop zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Stärke dieser Veranstaltung war die erstmalige Vernetzung von Teilnehmern mit sehr unterschiedlichem beruflichem Hintergrund und Erwartungen. „Man(n) kann und darf über dieses Thema sprechen“ war die zentrale Botschaft.

Diese Aktivitäten können jedoch nur ein Anfang sein. Immer mehr Männer wollen ihre beruflichen Ambitionen verfolgen und zugleich familiäre Präsenz auch im Alltag zeigen. Soziale Kompetenzen, die nicht zuletzt durch Gründung einer eigenen Familie und Engagement für sie nicht nur sonntags und im Urlaub erworben werden, können wissenschaftlich-fachliche Kompetenzen gewinnbringend für alle Seiten flankieren: mehr Lebenszufriedenheit und Schutz vor Burn-Out sowie Ausbau von Soft-Skills und modernen Führungsqualitäten auf Seiten der Wissenschaftler (wovon auch der Arbeitgeber profitiert), bessere Chancen zur Berufstätigkeit der Lebenspartnerin, stärkere Väterpräsenz für die Kinder.

Workshops und Seminare sensibilisieren für das Thema und machen deutlich, dass moderne Gleichstellung nicht mehr exklusiv Frauenförderung bedeutet. Aber der Diskurs darf nicht abstrakt bleiben, die konkreten Arbeitsbedingungen für Nachwuchswissenschaftler/innen müssen an der Basis spürbar familienfreundlicher gestaltet werden. Dazu gehört auch eine angemessene Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit, konkret: Beschäftigungsverhältnisse, die sich regelhaft über mehrere Jahre mit definiertem Ziel (z. B. Habilitation) erstrecken. Auch sollten dem wissenschaftlichen Mittelbau an einigen Stellen wieder mehr Perspektiven für eine Dauerbeschäftigung geboten werden. Flankiert von gezielt eingesetztem Coaching und Mentoring, können sich spannende Möglichkeiten zur Optimierung der Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen Mittelbau und damit mittel- und langfristige Standortvorteile für die Hochschule ergeben.

Dr. Nils Schneider (38 Jahre) arbeitet als Arzt für Allgemein- und Palliativmedizin und Gesundheitswissenschaftler (Public Health) im Institut für Epidemiologie, Sozialmedizin und Gesundheitssystemforschung. Er ist verheiratet und Vater zweier Kinder. Seine Frau arbeitet ebenfalls als Ärztin an der MHH.

Dr. Bärbel Miemietz

Gleichstellungsbeauftragte der MHH

Familien- und Genderkompetenz – nicht nur eine Sache der Gleichstellungsbeauftragten

Für mich als Gleichstellungsbeauftragte sind Fragen der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie immer schon Alltagsgeschäft gewesen. Viele Probleme, die in Beratungsgesprächen im Gleichstellungsbüro thematisiert werden, gehören hier hin: der Dienstbeginn der Sekretärin, der nicht zur morgendlichen

Öffnungszeit des Kindergartens passt, die Kurs- und Klausurtermine, die außerhalb der regulären Betreuungszeiten liegen und zu denen die Studentin partout keine Betreuung für ihren Nachwuchs findet, oder der Wunsch der bereits hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerin, aus familiären Gründen ein bis zwei Jahre in Teilzeit zu arbeiten, ohne deshalb ihr ambitioniertes Karriereziel aufgeben zu wollen.

Mit der Auditierung als familiengerechte Hochschule hat es bei der Lösung solcher Probleme einen Quantensprung gegeben. Wir sind weg gekommen von der Betrachtung der Einzelfälle, hin zu einer Analyse und Veränderung der Strukturen. Die vorgegebenen Handlungsfelder im audit familiengerechte hochschule unterstützen diesen Prozess. Ein weiterer wichtiger Aspekt kommt hinzu: Die Ideen, die während der Auditierung in der Arbeitsgruppe zusammengetragen wurden, knüpfen an die unterschiedlichsten Lebens- und Berufserfahrungen an. In die Umsetzung der Maßnahmen sind viele verschiedene Menschen eingebunden, und immer wieder melden sich neue Studierende und Beschäftigte zu Wort, mit Kritik, aber auch mit konkreten Wünschen und Vorschlägen.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie ist einerseits ein Teil der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule, andererseits gehört sie als Thema keineswegs nur zum Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten. Gefragt sind vor allem Führungskräfte: Wer Personalverantwortung hat, ist aufgefordert, sich mit dem Thema Vereinbarkeit auseinander zu setzen. Familien- und Genderkompetenz gehören aus der Perspektive der Gleichstellungsbeauftragten obligatorisch zum Führungskräfteprofil dazu.



Nachwort

Unter dem Stichwort „Best practice – Familiengerechte Hochschulen in Niedersachsen“ waren Hochschulleitungen, Führungskräfte und Gleichstellungsbeauftragte am 30. Mai 2007 zu einem Workshop an der Medizinischen Hochschule Hannover zusammengekommen. Einen Tag lang diskutierten sie im Plenum, in offenen Arbeitsgruppen und auf dem Podium über Strategien, Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie.

Von drei der fünf in Niedersachsen bereits als familiengerecht auditierten Hochschulen gab es im Verlauf des Workshops ausführliche Berichte. Deutlich wurde, wie das Thema Familiengerechtigkeit in der jeweiligen Hochschulstrategie verortet ist und mit welchen Zielsetzungen es sich verknüpft. Außerdem wurde eine breite Palette von Maßnahmen, die bereits auf den Weg gebracht wurden oder für die nähere und fernere Zukunft geplant sind, vorgestellt. Die vorliegende Broschüre enthält aber nicht nur die Berichte der Hochschulen, die sich auf dem Workshop präsentiert haben. Auch die beiden im Jahr 2007 neu auditierten niedersächsischen Hochschulen sind mit ihren Strategien, Zielen und Maßnahmen vertreten. Dahinter steht die Zielstellung, allen, die an ihren Hochschulen die Auditierung durch die Hertie-Stiftung anstreben oder das Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie auf andere Weise voran bringen wollen, möglichst viele Ideen und Anregungen an die Hand zu geben. Denn: Wie in der Wissenschaft, ist es auch bei der Familiengerechtigkeit nicht nur erlaubt, sondern ausdrücklich gewünscht, dass erprobtes *Know how* weiterentwickelt und auf vorhandenen Erkenntnissen aufgebaut wird. Nicht alles muss an jedem Ort neu erarbeitet werden. An guter Praxis sich ein Beispiel nehmen, daran anknüpfen und konkrete Lösungen auf die eigene Situation zuschneiden, trägt dazu bei, dass die Familiengerechtigkeit insgesamt steigt. Alle können voneinander lernen, sich in offener Kommunikation über Ziele und Maßnahmen verständigen, Informationen austauschen, quantitative und qualitative Indikatoren und Benchmarks, Standards für Evaluationen und Controlling festlegen. Jede Hochschule kann sich fragen: Wo stehen wir im Vergleich mit den Besten? Bei dem so geführten Wettbewerb um Familiengerechtigkeit gibt es nur Gewinner und – Gewinnerinnen.

Um zumindest ansatzweise einen Einblick in den Ablauf des Workshops, die Lebendigkeit der Auseinandersetzung und das Engagement der Beteiligten zu geben, sind in der Broschüre mit ein paar passenden Fotos teilweise auch die Diskussionen im World Café und die Statements auf dem Podium abgebildet. Anknüpfungspunkt für die Gespräche war nicht zuletzt der Vortrag von Sigrid Metz-Göckel und Christine Möller, in dem ausgewählte Ergebnisse einer in Nordrhein-Westfalen durchgeführten Studie zu den Ursachen der Kinderlosigkeit bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern präsentiert wurden.

Dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur, das Mittel für die Durchführung des Workshops und den Druck der Dokumentation bereit gestellt hat, sei dafür an dieser Stelle sehr herzlich gedankt. Ein besonderer Dank gilt Minister Lutz Stratmann, der sich viel Zeit für den Workshop genommen und damit gezeigt hat, wie wichtig ihm das Thema ist. In der Diskussion erlaubte er auch einen kleinen Einblick in seinen persönlichen Alltag als Vater, der ihn ohne Zweifel für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sensibilisiert hat. Seine Ankündigung, dass sich das MWK auditieren lassen wird, wurde inzwischen erfolgreich umgesetzt: Am 4. Dezember 2007 konnte Minister Stratmann das Grundzertifikat Beruf und Familie aus den Händen von MHH-Präsident Professor Bitter-Suermann entgegen nehmen.



Foto: Haas

Dr. Bärbel Miemietz
Gleichstellungsbeauftragte der MHH

BEST PRACTICE

– Familiengerechte Hochschulen in Niedersachsen

Tagung am 30. Mai 2007 an der Medizinischen Hochschule Hannover

Dokumentation

Herausgeberin:

Dr. Bärbel Miemietz
Gleichstellungsbeauftragte

Medizinische Hochschule Hannover
Gleichstellung OE 0013
Carl-Neuberg-Straße 1
30625 Hannover

Fon: +49 (0) 511 – 532 6501

Fax : +49 (0) 511 – 532 3441

Gleichstellung@mh-hannover.de
www.mh-hannover.de/gleichstellung.html
www.mh-hannover.de/audit.html

Redaktion:

Dr. Bärbel Miemietz
Dipl.-Päd. Margrit Lubach-Ruitman

Layout:

www.designagenten.com

Druck:

Digitale Medien, MHH

Hannover, Januar 2008

Projektförderung:



Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur



Medizinische Hochschule Hannover
Gleichstellung OE 0013
Carl-Neuberg-Straße 1
30625 Hannover
Fon: +49 (0) 511 – 532 6501
Fax: +49 (0) 511 – 532 3441
Gleichstellung@mh-hannover.de
www.mh-hannover.de/gleichstellung.html
www.mh-hannover.de/audit.html