



Technische
Universität
Braunschweig

**HAND in HAND
für Familienfreundlichkeit**

**Sag uns
deine Meinung
und
gewinne eins
von drei iPads!**

Ergebnisbericht

Universitätsweite Umfrage zur
Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig
Hand in Hand für Familienfreundlichkeit

Vorwort

Menschen sollten nicht vor die Alternative gestellt werden, sich zwischen Familie und Studium bzw. Familie und Beruf entscheiden zu müssen. Wünschenswert ist es, beides miteinander in Einklang zu bringen.

Studierende oder berufstätige Mütter und Väter stehen ständig vor der Herausforderung, den täglichen Ablauf für alle Beteiligten zufriedenstellend zu gestalten. Straffe Organisation und enge Zeitpläne stehen an der Tagesordnung. Diese werden jedoch häufig durchkreuzt, beispielsweise durch die plötzliche Erkrankung des Kindes. Alternativlösungen müssen kurzfristig gefunden werden. Dieser Spagat führt häufig unter dem Druck der Doppelaufgaben zu Stresssituationen, die sich nicht selten negativ auf das Studium oder die berufliche Tätigkeit auswirken.

Viele Maßnahmen wurden in den letzten Jahren an der Technischen Universität Braunschweig zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Familie und Beruf umgesetzt. Zu nennen sind hier beispielhaft die Krippenbetreuung oder die flexible Kinderbetreuung.

Impulse für eine noch weiter verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Familie und Beruf zu generieren, stand im Fokus der im Folgenden ausgewerteten Online-Umfrage „Hand in Hand für Familienfreundlichkeit“.

Die Umfrage lieferte ein umfassendes Meinungsbild der Studierenden sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Technischen Universität Braunschweig. Dabei war es unerheblich, ob die Teilnehmenden selbst Kinder haben oder nicht.

Die Ergebnisse der Umfrage sollen nun helfen neue Wege zu finden, die Situation der betroffenen Familien weiter zu verbessern und eine lebenswerte Balance zwischen den Anforderungen in der Familienarbeit und dem Studium bzw. dem Beruf zu erreichen.

Das große Interesse und die hohe Beteiligung an der Online-Umfrage zeigen uns, dass das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Studium/ Beruf“ einen hohen Stellenwert an der Technischen Universität Braunschweig hat.

Wir möchten uns nun bei allen Teilnehmenden ganz herzlich für das Interesse bedanken und wünschen uns auch weiterhin eine konstruktive und kritische Begleitung dieses Prozesses.

Prof. Dr. Simone Kauffeld (Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Weiterbildung)

Ulrike Hesselbach (Vorstandsvorsitzende *TUBS und Familie e.V.*)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Ziele der Befragung	6
Zeitlicher Projektverlauf	7
Die Stichprobe im Überblick: Ergebnisse Teil I	9
Teilnehmende der Befragung	10
Zuordnung nach Fakultät	11
Demographische Daten	12
Studierende	13
Beschäftigte	13
Beschäftigungsverhältnis	14
Familienleben: Ergebnisse Teil II	15
Elternschaft	16
Elternschaft nach Statusgruppe	17
Familienplanung	18
Externe Kinderbetreuung	19
Familienfreundliche Angebote: Ergebnisse Teil III	20
Bekanntheitsgrad und Relevanz	21
Kenntnis der familienfreundlichen Angebote	22
Nutzung der familienfreundlichen Angebote	23
Pflege von Angehörigen: Ergebnisse Teil IV	24
Pflege von Angehörigen	25
Zeitliche Ressourcen	26
Pflege von Angehörigen: Freie Antworten	26
Familienfreundliches Klima: Ergebnisse Teil V	28
Einschätzung der Familienfreundlichkeit	29
Klima für Familienfreundlichkeit	31
Einschätzung des Klimas nach Statusgruppe	32
Freie Antworten: Ergebnisse Teil VI	34
Freie Antworten	35
Fazit – Zusammenfassung der Befragungsergebnisse	40
Fazit	41
Schlussfolgerungen und weiteres Vorgehen	42
Schlussfolgerungen	43
Weiterführende Informationen	45
Kinderbetreuung	46
Pflege Angehöriger	49
Befristung von Arbeitsverträgen	50
Ansprechpartner	51
Literatur	52

Einleitung

In den letzten Jahren sind die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstärkt in den Fokus der öffentlichen Diskussion gerückt (vgl. Gerlach, Schneider, Schneider & Quednau, 2013). Es zeigt sich, dass familiäre Ziele und berufliche Ziele nicht selten in Konflikt stehen. Vor allem viele junge Frauen und Männer sehen sich vor der Entscheidung „Kind oder Karriere“. Doch woran liegt es, dass junge Paare das Gefühl haben, sich überhaupt entscheiden zu müssen?

Im jüngsten Familienreport des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ, 2012) zeigt sich, dass die Familie in Deutschland einen hohen Stellenwert hat. Die Gründung einer Familie fällt für viele Paare jedoch zeitlich zusammen mit der persönlichen Karriereentwicklung bzw. der beruflichen Etablierung und dem Aufbau einer stabilen ökonomischen Basis (Gerlach & Laß, 2012; Gerlach et al., 2013).

Als Konsequenz entscheiden sich deutsche Frauen häufig erst spät dazu Mutter zu werden und viele Paare bleiben kinderlos (BMFSFJ, 2012). Dies gilt im besonderen Maße für Akademikerinnen (BMFSFJ, 2012) und spiegelt sich auch in der sinkenden Geburtenrate in Deutschland wieder. Im Jahr 2011 wurden so wenig Kinder wie noch nie seit dem 2. Weltkrieg in Deutschland geboren. Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich weit unter dem Durchschnitt (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2013).

Für eine erfolgreiche Verbindung von familiären und beruflichen Aufgaben benötigen Familien einen „Dreiklang“ aus Zeit, Geld und Infrastruktur (Bertram, Rösler & Ehlert, 2005; BMFSFJ, 2005). Die Politik versucht durch verschiedene Maßnahmen, wie beispielsweise die Einführung des Elterngeldes oder die Schaffung weiterer Betreuungsplätze, zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen. So nehmen inzwischen vermehrt Väter, wenn auch nur für kurze Zeit, Elternzeit in Anspruch und beteiligen sich an der Kindererziehung (Pull & Vogt, 2010). Mütter steigen nach der Geburt des Kindes immer schneller wieder in den Beruf ein (BMFSFJ, 2012). Insgesamt sagen jedoch die Mehrheit der deutschen Mütter und Väter aus, dass sie gerne mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen würden (BMFSFJ, 2012).

Eine verbesserte Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben zu ermöglichen, erkennen zunehmend auch Unternehmen als ihre Aufgabe an. So ist das Bewusstsein für familiäre Belange in Unternehmen in den letzten fünf Jahren gestiegen (Gerlach et al., 2013). Dies erhöht zum einen die Attraktivität des Unternehmens, da die Familienfreundlichkeit ein wichtiger Entscheidungsfaktor bei der Arbeitgeberwahl für Beschäftigte mit Kind ist (BMFSFJ, 2010). Zum anderen konnte gezeigt werden, dass sich eine familienfreundliche Personalpolitik in Unternehmen positiv auf betriebswirtschaftliche Kennzahlen auswirkt (Gerlach et al., 2013).



HAND in HAND
für Familienfreundlichkeit

Wie familienfreundlich ist die TU Braunschweig?
Sag uns deine Meinung
und gewinne eins von drei iPads!

→ Jetzt mitmachen

Auch an Hochschulen spielt das Thema Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Familie und Beruf eine zunehmend wichtige Rolle. Derzeit sind fast drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an deutschen Hochschulen kinderlos, der Anteil an kinderlosen Männern und Frauen ist nahezu gleich. Im Vergleich hierzu ist der Anteil an Kinderlosen unter den Professorinnen nahezu doppelt so hoch wie bei den Männern (BMBF, 2010).

Die drei größten Barrieren für eine Familiengründung bei vorhandenem Kinderwunsch für Beschäftigte in der Wissenschaft sind 1) zu geringe Planungssicherheit, 2) zu geringe finanzielle Sicherheit und 3) fehlende berufliche Etablierung (BMBF, 2010).

*»Es ist traurig, dass man als Arbeitskraft in der Wissenschaft aufgrund der befristeten Arbeitsverhältnisse Angst haben muss nicht weiterbeschäftigt zu werden, wenn man eine Familie gründen möchte.«**

An Hochschulen sehen sich nicht nur Beschäftigte, sondern auch Studierende mit dem Vereinbarkeitsproblem konfrontiert. Fast jeder fünfte Studienabbruch wird familiär begründet und Studierende mit Kind können aufgrund ihrer Doppelbelastung im Durchschnitt weniger Zeit für ihr Studium aufbringen (BMBF, 2013).

Aufgrund dieser Situation gibt es eine Reihe von Initiativen auf Bundesebene, die sich für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen einsetzen (vgl. BMBF, 2013). Bezogen auf die TU Braunschweig hat es sich der Verein *TUBS und Familie e.V.* zur Aufgabe gemacht, ein familiengerechtes Bewusstsein an der TU Braunschweig zu fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. von Familie und Beruf zu verbessern. Seit 2007 erhält die TU Braunschweig das Zertifikat zur familiengerechten Hochschule. Der Verein unterstützt und begleitet diesen Auditierungsprozess.

Weitere Informationen hierzu finden Sie unter: www.tubsundfamilie.de

Im Strategieprozess der TU Braunschweig wurde das Thema Familienfreundlichkeit als wichtiges Handlungsfeld identifiziert und von der Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Weiterbildung vorangetrieben.

*Dieses Zitat und alle weiteren Zitate entstammen dem freien Antwortfeld zum Abschluss der Umfrage: „Hier haben Sie Raum für weitergehende Anmerkungen und Wünsche zum Thema Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig“. Rechtschreibung und Kommasetzung wurden, sofern nötig, angepasst. Es handelt sich um Einzelstimmen ohne Anspruch auf Generalisierbarkeit.



Ziele der Befragung

»Schön, dass so eine Befragung durchgeführt wird :)«

Übergeordnetes Ziel der Umfrage „Hand in Hand für Familienfreundlichkeit“ ist es, das Bewusstsein für Familiengerechtigkeit an der TU Braunschweig weiter zu fördern und zu entwickeln. Familie und Studium bzw. Familie und Beruf sollen sich an der TU Braunschweig nicht ausschließen.

Detaillierter betrachtet können zwei Teilziele formuliert werden. Zum einen liegt der Befragung eine **Analysefunktion** zugrunde. Wie ist der Status quo an der TU Braunschweig bezogen auf die Familienfreundlichkeit? Welche individuellen Bedürfnisse bestehen seitens der Studierenden und Beschäftigten? Wie gestaltet sich derzeit das wahrgenommene familienfreundliche Klima an der TU Braunschweig? Daran geknüpft stellt sich auch die Frage nach der Nutzung und dem Bekanntheitsgrad vieler bereits vorhandener familienfreundlicher Angebote.

Zum anderen ist an die Befragung eine wichtige **Interventionsfunktion** geknüpft. Wie können die familiengerechten Angebote optimiert und somit an die Bedürfnisse von Studierenden und Beschäftigten angepasst werden? Wo besteht weiterer Handlungsbedarf? Der Ausbau und die Verbesserung der familiengerechten Angebote an der TU Braunschweig soll zum einen zu einer Optimierung der Arbeitsplatzbedingungen bzw. der Bedingungen im Studium führen.

Zum anderen wird die Wettbewerbsfähigkeit der TU Braunschweig um qualifiziertes, internationales Personal und Studierende weiter ausgebaut. Ziel ist es, das Image der TU Braunschweig als familienfördernde Hochschule weiter zu manifestieren.

Neben den hochschulinternen Zielen soll mit Hilfe der Befragung auch ein Einwirken auf die Gesellschaft stattfinden. Die Integration von Familienbewusstsein in den beruflichen Alltag gehört noch immer zu den Herausforderungen, die unsere Gesellschaft bewältigen muss. Die TU Braunschweig soll bei diesem Prozess eine Vorbildfunktion übernehmen und verdeutlichen, dass eine Balance zwischen Studium bzw. Beruf und Familie möglich, notwendig und wünschenswert ist.

»Die TU versucht zu helfen, wo sie kann. Leider ändert das nichts an der ablehnenden Einstellung der Gesellschaft gegenüber jungen Eltern. Zusammenfassend ist es ohne Kinder einfacher. (Hergeben würde ich sie trotzdem niemals wieder!).«



HAND in HAND
für Familienfreundlichkeit

Wie familienfreundlich ist die TU Braunschweig?
Sag uns deine Meinung
und gewinne eins von drei iPads!

→ Jetzt mitmachen

Zeitlicher Projektverlauf

Projektbaustein	Beschreibung	Zeitraum
Kontaktaufnahme des Vereins <i>TUBS und Familie e.V.</i> mit der Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie	Zur Durchführung der Umfrage zur Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig ist der Verein auf Prof. Dr. Simone Kauffeld zugegangen, um die Befragung in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie durchzuführen.	Winter 2012/2013
Voruntersuchung: Pretest des Fragebogens und Durchführung von Experteninterviews	Im Rahmen des Seminars „Organisations- und Unternehmensberatung“ im Bachelorstudiengang Psychologie wurde eine erste Fragebogenversion an einer Stichprobe von 206 TeilnehmerInnen aus unterschiedlichen Unternehmensbranchen getestet. Ziel der quantitativen Voruntersuchung war es, u.a. Einflussfaktoren auf die Wahrnehmung der Familienfreundlichkeit zu identifizieren und den Fragebogen auf Verständlichkeit zu testen. Zusätzlich wurden 10 qualitative Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden an der TU Braunschweig durchgeführt. Die Interviews verfolgten das Ziel, die Familienfreundlichkeit speziell an der TU Braunschweig aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten, um zusätzliche wichtige Themen in den finalen Fragebogen mitaufzunehmen. Beispielfragen waren: „Wie familienfreundlich nehmen Sie die TU Braunschweig wahr? Woran machen Sie dies fest?“, „Welche Angebote im Rahmen der familiengerechten Hochschule an der TU Braunschweig kennen Sie? Welche nutzen Sie?“, „Was wünschen Sie sich bezogen auf das Thema Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig?“.	Sommer 2013
Auswertung des Pretests und der Experteninterviews	Die Ergebnisse der Voruntersuchung wurden von den SeminarteilnehmerInnen unter Anleitung ausgewertet und dem Verein <i>TUBS und Familie e.V.</i> im Rahmen einer Abschlusspräsentation im Seminar präsentiert.	Juni 2013
Fragebogenkonzipierung und Fragebogenumsetzung	Auf der Grundlage der Pretestung und der Experteninterviews, sowie in Rücksprache mit dem Verein <i>TUBS und Familie e.V.</i> , konzipierte die Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie den Fragebogen für die Hauptuntersuchung. Die Umsetzung als Online-Version erfolgte mit Hilfe des Online-Fragebogens LimeSurvey. Bevor der Fragebogen online geschaltet wurde, gab es einen Testlauf von einer Woche.	Sommer/Herbst 2013

Zeitlicher Projektverlauf II

Projektbaustein	Beschreibung	Zeitraum
Marketingkonzept	<p>Zur Bewerbung der Umfrage wurde ein Marketingkonzept entwickelt, sodass die unterschiedlichen Zielgruppen über verschiedene Kanäle angesprochen werden konnten.</p> <p>Das Marketingkonzept berücksichtigte folgende Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestaltung eines Logos für die Umfrage ▪ Einrichtung einer spezifischen E-Mail-Adresse ▪ Druck, Auslage und Versand von Postkarten und Postern ▪ Bekanntmachung der Umfrage auf verschiedenen Websites der TU Braunschweig (z.B. Startseite TU Braunschweig, Homepage des Vereins <i>TUBS und Familie e.V.</i>) ▪ Bekanntmachung auf verschiedenen Plattformen der TU Braunschweig (z.B. Facebook-Seite, Stud.IP, Online-Mensaplan) ▪ Bekanntmachung über E-Mail-Verteiler 	Sommer 2013
Aktiver Umfragezeitraum	Der Fragebogen wurde Ende November 2013 freigeschaltet. Die Befragung lief über einen Zeitraum von 6 Wochen.	Herbst 2013
Auswertung der Umfrage	<p>Die Auswertung der Befragung erfolgte durch die Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie. Im vorliegenden Abschlussbericht liegt der Schwerpunkt auf der quantitativen, deskriptiven Auswertung der Befragung gemäß der chronologischen Durchführung im Fragebogen. Zusätzlich wurden statistische Tests zur Analyse von Gruppenvergleichen durchgeführt, um Muster in den Daten aufzudecken. Alle statistischen Berechnungen wurden mittels des Statistikprogramms SPSS durchgeführt. Die offenen Antwortmöglichkeiten wurden qualitativ ausgewertet und dienen der Unterfütterung und Bereicherung der geschlossenen Antworten. Gleichzeitig wurden auf diesem Weg zusätzliche neue Aspekte zum Thema Familienfreundlichkeit erfasst. Eine Stärke der vorliegenden Untersuchung liegt in der Verbindung beider Antwortformate und Datenquellen (quantitativ & qualitativ).</p>	Februar 2014 - April 2014
Workshop zu den Befragungsergebnissen	Auf Grundlage der Ergebnisse wurde ein Workshop durchgeführt, um Handlungsfelder und Lösungen zu erarbeiten (siehe auch Kapitel „Schlussfolgerungen und weiteres Vorgehen“).	30.04.2014

Die Stichprobe im Überblick

Ergebnisse Teil I

Teilnehmende der Befragung

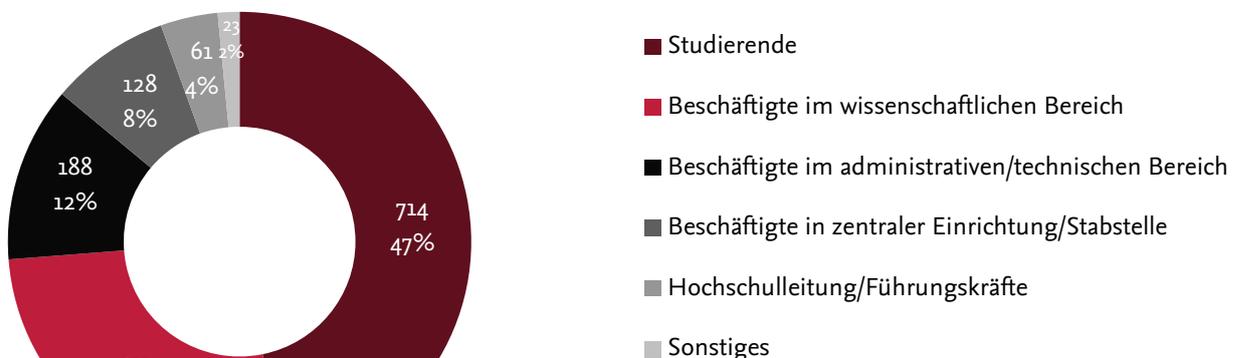
Die Umfrage „Hand in Hand für Familienfreundlichkeit“ richtete sich an alle Studierenden und Beschäftigten der TU Braunschweig, unabhängig von ihrem derzeitigen Familienstand. Es war ein großes Anliegen auf diese Weise ein möglichst umfassendes Meinungsbild zu erhalten. Es beteiligten sich insgesamt 1527 Studierende und Beschäftigte. Zwei Antwortsätze wurden von der Auswertung ausgeschlossen, da lediglich eine einzige Frage beantwortet wurde. Somit stützen sich die folgenden Ergebnisse auf die Antworten von insgesamt **1525** Teilnehmenden.

Die Verteilung nach Statusgruppen ist in **Abbildung 1** dargestellt. Zusammengefasst bestand die Stichprobe in etwa zu gleichen Teilen aus Studierenden und Beschäftigten. Die Gruppe der Beschäftigten gliedert sich auf in Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich, Beschäftigte im administrativen/technischen Bereich, Beschäftigte in zentralen Einrichtungen/Stabstellen und in die Untergruppe der Hochschulleitung und Führungskräfte. Falls die vorgegebenen Statusgruppen nicht die jeweilige Situation abbildeten, konnten die Teilnehmenden unter „Sonstiges“ ihren Status frei eintragen. Dies nahmen 23 Teilnehmende in Anspruch (in erster Linie Auszubildende).

Im Wintersemester 2013/2014 zählte die TU Braunschweig 17.192 eingeschriebene Studierende und 3445 hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unter den Studierenden ist die Beteiligungsquote demnach deutlich geringer, als unter den Beschäftigten. Dies ist unter Berücksichtigung der Altersstruktur der Studierenden (meist noch keine eigene Familiengründung; Eltern meist noch nicht im pflegebedürftigen Alter) nicht verwunderlich. Besonders positiv ist die rege Beteiligung der Beschäftigten mit einer Beteiligungsquote von 22,87% zu bewerten, die auf ein deutliches Interesse an familienfreundlichen Themen schließen lässt.

Den Teilnehmenden der Umfrage wurde bewusst die Möglichkeit gelassen, Fragen nicht beantworten zu müssen. Deshalb wird nachfolgend in den Abbildungen, neben der prozentualen Verteilung der Antworten, meist zusätzlich die Anzahl der gültigen Werte (N) genannt. Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich werden in den folgenden Abbildungen meist mit „wiss. MA“ abgekürzt. Beschäftigte im administrativen/technischen Bereich bzw. in zentralen Einrichtungen/Stabsstellen werden mit „MTV“ abgekürzt und meist zu einer Gruppe zusammengefasst.

Abbildung 1: Anteil der Teilnehmenden nach Statusgruppe, N=1525



Zuordnung nach Fakultät

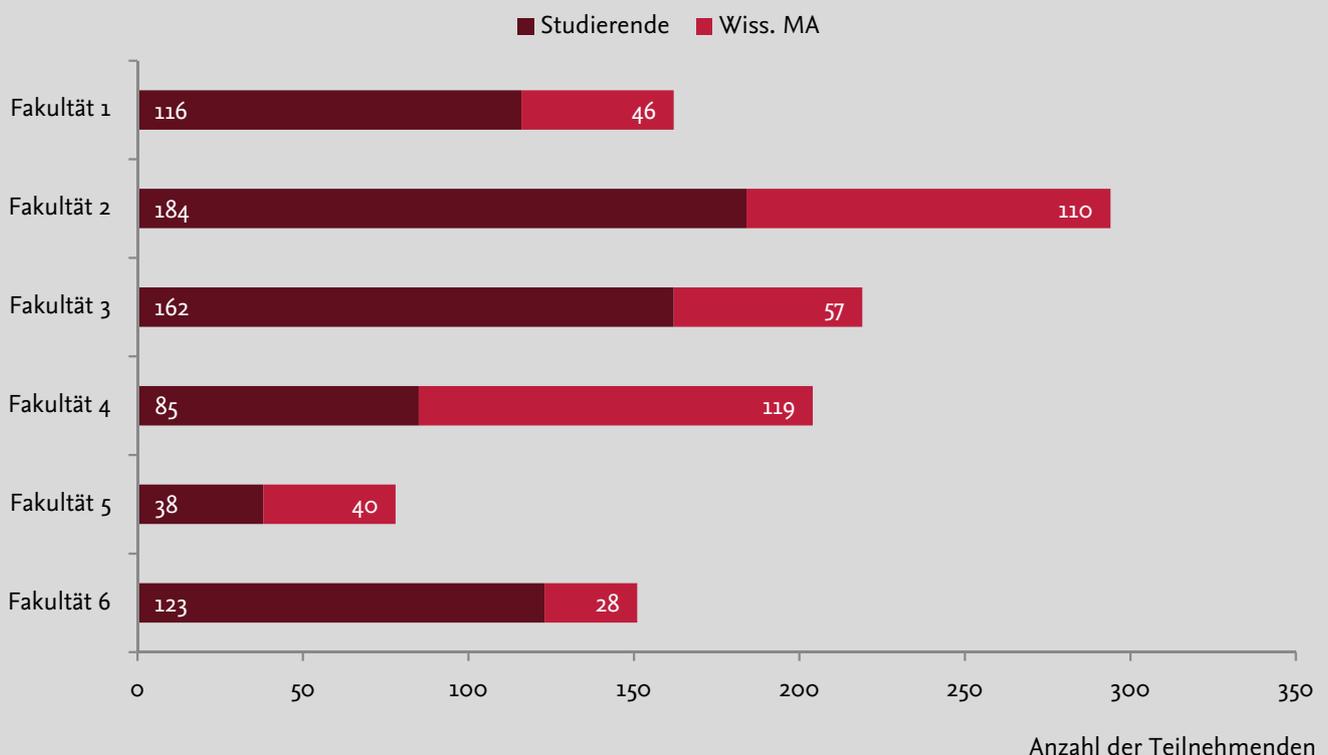
Zusätzlich zur Statusgruppe wurde erfasst, welcher Fakultät die Teilnehmenden angehören. Die Zuordnung nach Fakultät richtete sich an Studierende und an Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich und sollte sicherstellen, dass sich die gewonnen Ergebnisse nicht nur auf einen Teilbereich der TU Braunschweig beziehen.

Die Studierenden und Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich, die an der Umfrage teilnahmen, kommen aus allen Fakultäten (► **Abbildung 2**). Somit flossen vielfältigen Perspektiven in die Befragungsergebnisse ein und die gewonnen Ergebnisse lassen sich auf alle Bereiche der TU Braunschweig übertragen.

Auf eine detaillierte Aufschlüsselung, zum Beispiel nach Studiengang oder Institut, wurde explizit verzichtet, um eine anonyme Teilnahme zu garantieren.

Zahlenmäßig am stärksten ist die Fakultät für Lebenswissenschaften vertreten, gefolgt von der Fakultät für Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltingenieurwesen. Am geringsten ist die Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Physik vertreten.

Abbildung 2: Anzahl der teilnehmenden Studierenden und Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich nach Fakultät, N=1108



Fakultät 1: Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät

Fakultät 2: Lebenswissenschaften

Fakultät 3: Architektur, Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften

Fakultät 4: Maschinenbau

Fakultät 5: Elektrotechnik, Informationstechnik, Physik

Fakultät 6: Geistes- und Erziehungswissenschaften

Demografische Daten

Über die Statusgruppe und Fakultät hinaus, wurden weitere demografische Variablen erhoben. Dies diente zum einen der detaillierten Beschreibung der Stichprobe. Zum anderen konnten so differenzierte Unterschiede auch innerhalb der jeweiligen Statusgruppen vorgenommen werden. Im Folgenden werden das Geschlechterverhältnis, die Altersstruktur, der Familienstand sowie die Wohnverhältnisse der Teilnehmenden näher beschrieben.

56% der Teilnehmenden sind weiblich und 44% sind männlich (► **Abbildung 3**). Damit ist das Geschlechterverhältnis insgesamt weitgehend ausgeglichen. Über die Statusgruppen hinweg zeigen sich signifikante Unterschiede hinsichtlich der Geschlechterverteilung.

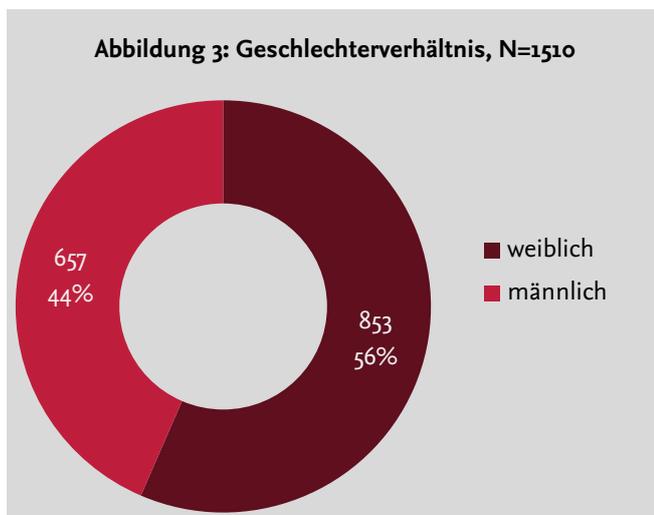


Tabelle 1: Altersverteilung, N=1500

Statusgruppe	Mittelwert	Standardabweichung	N
Alter insgesamt	30,62	10,06	1500
Studierende	24,17	4,40	708
Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich	32,07	7,28	404
Beschäftigte im technischen/administrativen Bereich + zentralen Einrichtungen/Stabstellen	40,36	10,76	307
Hochschulleitung/Führungskräfte	45,70	8,37	58
Sonstige	35,61	13,74	23

Unter den Beschäftigten im administrativen/technischen Bereich bzw. in zentralen Einrichtungen/Stabstellen ist der Frauenanteil am höchsten (73% Frauen), gefolgt von den Studierenden (59% Frauen). Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich und die Gruppe der Hochschulleitung und Führungskräfte bilden eine homogene Untergruppe mit mehrheitlich männlichen Teilnehmenden (58% bzw. 65% Männer).

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Altersverteilung der Teilnehmenden. Im Mittel sind die Teilnehmenden 31 Jahre alt. Studierende liegen mit einem Durchschnittsalter von 24 Jahren unter dem Mittel. Die Statusgruppe der Hochschulleitung und Führungskräfte ist durch das höchste Durchschnittsalter gekennzeichnet (im Mittel 45,7 Jahre).

Der Großteil (75%) der Teilnehmenden ist verheiratet bzw. lebt in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder ist in einer festen Partnerschaft. 24% der Teilnehmenden leben in keiner festen Partnerschaft (1% sonstige Angabe). Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden (52%) lebt mit dem Partner/der Partnerin zusammen. 19% leben in einer Wohngemeinschaft, 7% leben bei den Eltern und 3% gaben an, dass sie derzeit in einem Studierendenwohnheim leben (2% sonstige Angabe).

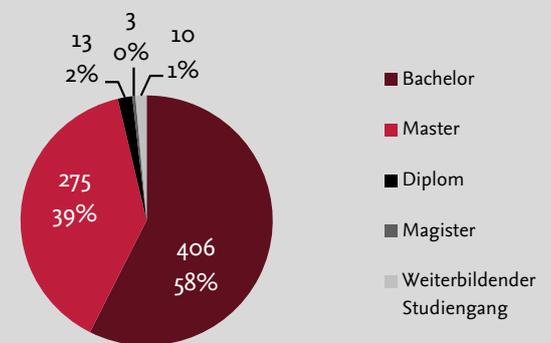
Studierende

Einige weitere zentrale demografische Daten wurden getrennt für Studierende und Beschäftigte der TU Braunschweig erfasst. Zusätzliche demografische Fragen für die Studierenden bezogen sich explizit auf die derzeitige Studiensituation und auf eventuell zurückliegende Unterbrechungen des Studiums aufgrund von Familienaufgaben.

Die Ergebnisse zeigen, dass die teilnehmenden Studierenden im Mittel im 4. Fachsemester studieren (Minimum = 1. Semester; Maximum = 24. Semester). 58% der Studierenden streben einen Bachelor-Abschluss an und 39% einen Master-Abschluss (► **Abbildung 4**). Sechs Studierende (0,8%) absolvieren ihr Studium in Teilzeit, eine Studierende (0,1%) ist wegen Elternzeit beurlaubt und ein Studierender ist Gasthörer (0,1%). Die restlichen Studierenden (98,6%) studieren in Vollzeit.

30 Studierende (4,2%) geben an, dass sie ihr Studium aufgrund von Schwangerschaft oder Erziehungsurlaub bereits einmal unterbrochen haben. Im Mittel haben sie ihr Studium in solch einem Fall für 2,32 Semester unterbrochen.

Abbildung 4: Angestrebter Abschluss, N=707



Beschäftigte

Zusätzliche demografische Fragen für die Beschäftigten bezogen sich auf die Dauer der Zugehörigkeit und das jeweilige Arbeitsverhältnis.

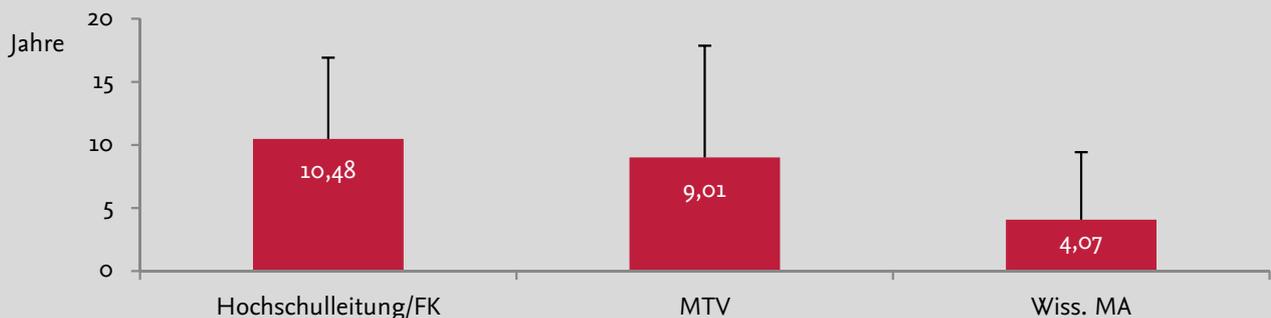
Die Beschäftigten, die an der Umfrage teilgenommen haben, arbeiten im Mittel seit 6,58 Jahren an der TU Braunschweig. **Abbildung 5** zeigt, dass Teilnehmende der Gruppe Hochschulleitung/Führungskräfte und Beschäftigte im administrativen/technischen Bereich bzw. in zentralen Einrichtungen/Stabstellen signifikant

länger an der TU Braunschweig arbeiteten als Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich.

Zwei Teilnehmende (0,3%) sind zum Zeitpunkt der Umfrage in Mutterschutz und sieben Teilnehmende (0,9%) sind in Elternzeit. 66,2% der teilnehmenden Beschäftigten gehen einer Vollzeitstätigkeit an der TU Braunschweig nach.

Abbildung 5: Zugehörigkeit, N=769

Wie lange arbeiten Sie an der TU Braunschweig?

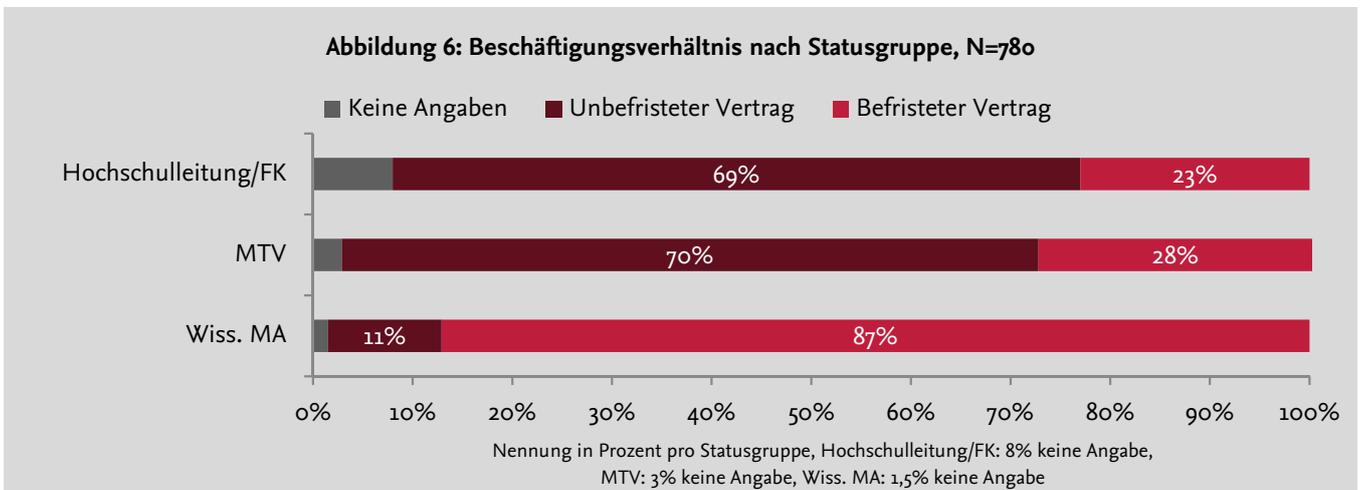


Beschäftigungsverhältnis

Die teilnehmenden Beschäftigten wurden zusätzlich nach ihrem Beschäftigungsverhältnis befragt.

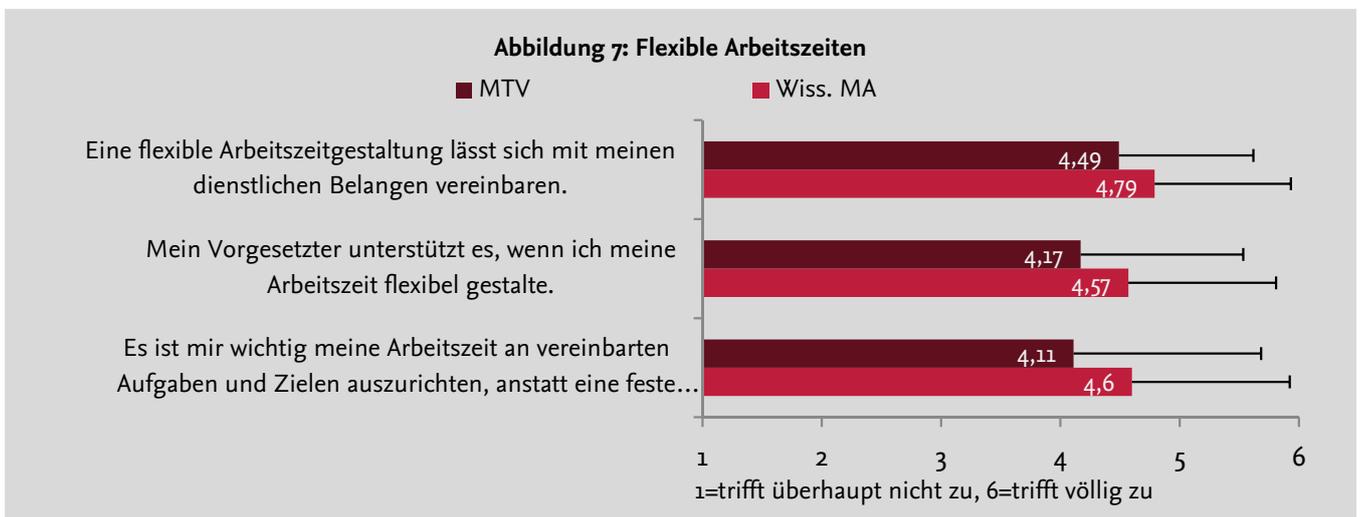
Abbildung 6 gibt einen Überblick über die Beschäftigungsverhältnisse der Teilnehmenden in den verschiedenen Statusgruppen. Es zeigt sich, dass Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich mit 11%

signifikant seltener einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben als Beschäftigte im administrativen/technischen Bereich bzw. in zentralen Einrichtungen/Stabstellen (70% mit unbefristetem Vertrag) sowie Teilnehmende der Gruppe Hochschulleitung/Führungskräfte (69% mit unbefristetem Vertrag).



Zusätzlich zur Frage nach (un)befristeten Arbeitsverträgen war es ein spezielles Anliegen, dass Fragen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung in die Befragung aufgenommen werden. Den meisten Teilnehmenden ist es wichtig, ihre Arbeit an vereinbarten Zielen statt einer festen Stundenzahl auszurichten. In der Regel unterstützt der Vorgesetzte eine flexible Arbeitszeitgestaltung, die meist auch mit den dienstlichen Belangen vereinbar ist.

Dabei zeigt sich, dass Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich diese Arbeitsflexibilisierung signifikant wichtiger ist, als Beschäftigten im administrativen/technischen Bereich bzw. in zentralen Einrichtungen/Stabstellen (**Abbildung 7**). Die Unterschiede in den Mittelwerten sind jedoch gering und sollten deshalb nur vorsichtig interpretiert werden.



Familienleben

Ergebnisse Teil II

Elternschaft

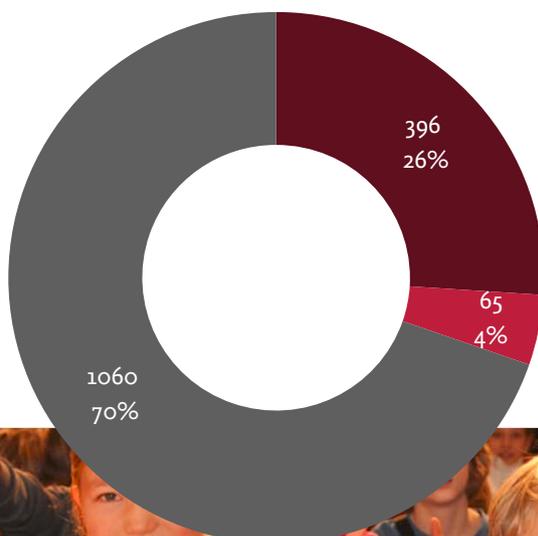
Ein wichtiges Anliegen der Befragung war es, einen Einblick in das Familienleben an der TU Braunschweig zu gewinnen. Wer hat Kinder? Wie groß sind die Familien? Wie alt sind die Kinder? Wie werden die Kinder betreut? Wer kann sich vorstellen (weitere) Kinder zu bekommen? Die Unterscheidung in Teilnehmende mit und ohne Kind ist außerdem für weitere Analysen von zentraler Bedeutung.

Abbildung 8 gibt das Verhältnis der Teilnehmenden mit und ohne Kind an. Es zeigt sich, dass 70% der Teilnehmenden keine Kinder haben. 26% (N=396) geben an Kinder zu haben, welche mit ihnen mehr als 50% der Zeit im Haushalt leben. Nur 4% der Teilnehmenden (N=65) haben zum Zeitpunkt der Umfrage Kinder, welche nicht mit in ihrem Haushalt wohnen. Aufgrund dieser sehr geringen Untergruppen wird im Folgenden nicht unterschieden, ob die Kinder im eigenen Haushalt leben oder nicht. Insgesamt gaben somit **461** Teilnehmende an, dass sie ein Kind haben.

Zusätzlich wurde nach der Anzahl der Kinder gefragt. 44% der Teilnehmenden mit Kind geben an, dass sie lediglich ein Kind haben. 43% geben an, dass sie zwei Kinder haben und nur 13% der Teilnehmenden mit Kind haben drei oder mehr Kinder.

»Als Frau ist es schwierig Kinder zu haben, da der Zeitpunkt nie passt. Selbst wenn die TU familienfreundlich ist, fällt man doch zeitweise bei Projektarbeit aus, was für ein Promotionsvorhaben nicht geht, da dieses oftmals projektgebunden ist. Somit erlauben die Rahmenbedingungen der angestrebten akademischen Laufbahn leider das Kinderkriegen gar nicht erst. Nach der Promotion hat man dann aber schon ein recht hohes Alter erreicht und muss erst einmal einen Job finden. Für mich persönlich sind Kinder leider schwer vorstellbar, wenn ich mir meine Karriere anschau. Ich wüsste aber auch nicht, wie sich das verbessern sollte, da es wohl ein generelles Problem in Deutschland ist.«

Abbildung 8: Elternschaft, N=1060



- Ja, ich habe Kinder und diese leben in meinem Haushalt (mehr als 50% der Zeit)
- Ja, ich habe Kinder und diese leben nicht in meinem Haushalt (weniger als 50% der Zeit)
- Nein, ich habe keine Kinder



Elternschaft nach Statusgruppe

Um ein detailliertes Bild über die familiäre Struktur an der TU Braunschweig zu erhalten, wurde weiterhin die Verteilung der Elternschaft aufgeteilt nach Statusgruppe untersucht (► **Abbildung 9**).

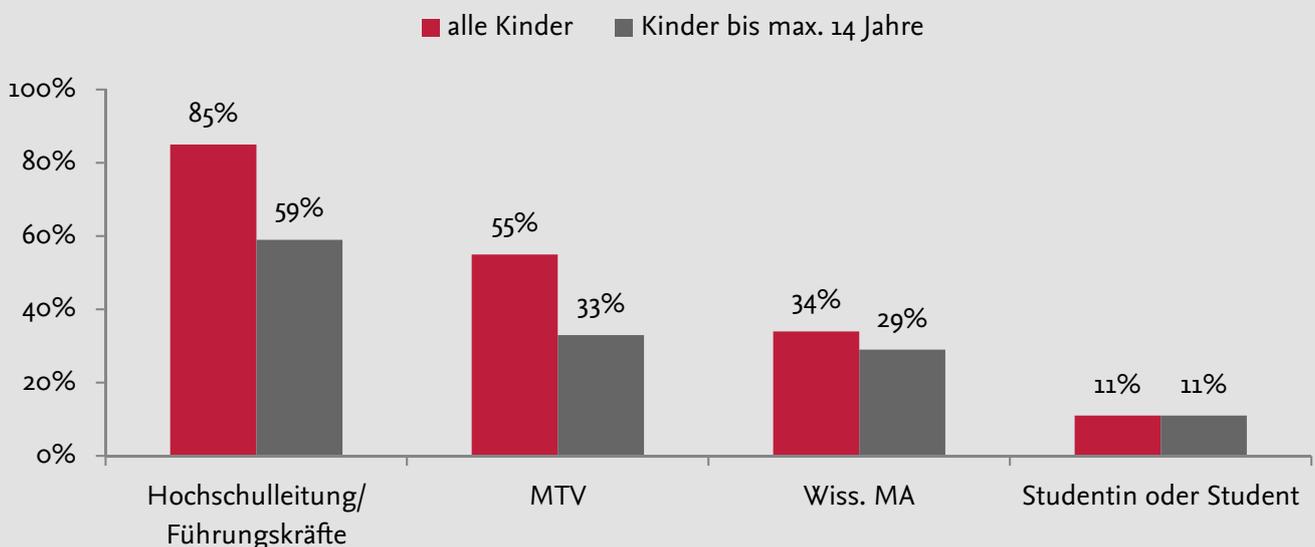
Die teilnehmenden Studierenden haben im Vergleich zu allen anderen Statusgruppen verhältnismäßig selten eigene Kinder. Nur 11% der teilnehmenden Studierenden geben an, eigene Kinder zu haben. Unter den teilnehmenden Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich haben 34% eigene Kinder und unter den teilnehmenden Beschäftigten im administrativen/technischen Bereich bzw. in zentralen Einrichtungen/Stabstellen haben 55% eigene Kinder. Teilnehmende der Gruppe Hochschulleitung/Führungskräfte haben im Vergleich zu allen anderen Statusgruppen am häufigsten eigene Kinder (85% mit Kind). Die Teilnehmenden wurden außerdem gebeten, das Alter ihres jüngsten Kindes anzugeben. Der Mittelwert liegt hier bei 9,02 Jahren.

»Gerne würde ich Erfahrungsberichte über Mütter bekommen, die während des Studiums ein Kind geboren haben. Es ist interessant mitzubekommen, wie Frauen Studium und Familie vereinen.«

Zusätzlich wurde untersucht, ob sich das Verhältnis zwischen den Statusgruppen verschiebt, wenn ausschließlich Kinder bis maximal 14 Jahre einbezogen werden. Es zeigt sich, dass Teilnehmende der Gruppe Hochschulleitung/ Führungskräfte prozentual nach wie vor am häufigsten Kinder haben (59% mit Kind bis max. 14 Jahre), gefolgt von Beschäftigten im administrativen/technischen Bereich bzw. in zentralen Einrichtungen/Stabstellen (33% mit Kind bis max. 14 Jahre) und Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich (29% mit Kind bis max. 14 Jahre). Der Anteil Studierender mit Kind ändert sich nicht (11%), wenn ausschließlich Kinder bis max. 14 Jahre einbezogen wurden. Dies zeigt, dass Studierenden mit Kind an der TU Braunschweig vor allem junge Kinder haben. Im Mittel ist das jüngste Kind studierender Eltern 4,37 Jahre alt. Studierende Eltern sind somit unmittelbar einer Doppelbelastung durch Studium und Familienaufgaben ausgesetzt.

Ein Blick auf die Altersstruktur der studierenden Eltern zeigt, dass Studierende mit Kind deutlich älter sind, als ihre KommilitonInnen ohne Kind. Das Durchschnittsalter von Studierenden mit Kind liegt bei 30,31 Jahren. Studierende ohne Kind sind im Mittel 23,39 Jahre alt.

Abbildung 9: Anteil Teilnehmender mit Kind nach Statusgruppe



Familienplanung

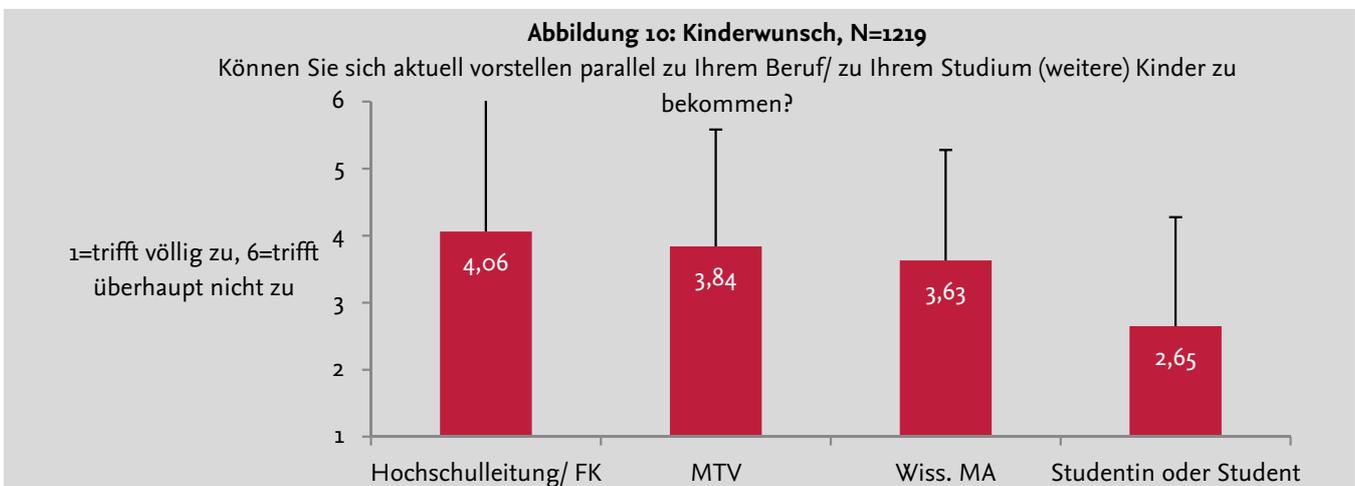
Über die aktuelle Familiensituation hinaus, wurde der Wunsch nach (weiteren) Kindern erfasst. Der Kinderwunsch bzw. die Kinderplanung wurde auf einer Skala von 1 bis 6 erfasst (1=trifft überhaupt nicht zu; 6=trifft völlig zu).^{*} Insgesamt ist der Kinderwunsch mit einem Mittelwert von 3,1 eher geringer ausgeprägt.

Abbildung 10 zeigt den aktuellen Kinderwunsch aufgeteilt nach Statusgruppe. Auffällig ist besonders die Statusgruppe der Studierenden. Die teilnehmenden Studierenden hatten mit einem Mittelwert von 2,65 den geringsten aktuellen Kinderwunsch und unterschieden sich damit signifikant von allen anderen Statusgruppen (diese bilden eine homogene Untergruppe). Interessant ist, dass studierende Eltern signifikant häufiger angeben, dass sie sich vorstellen können ein weiteres Kind zu bekommen ($M=3,48$), als Studierende ohne Kind ($M=2,53$).

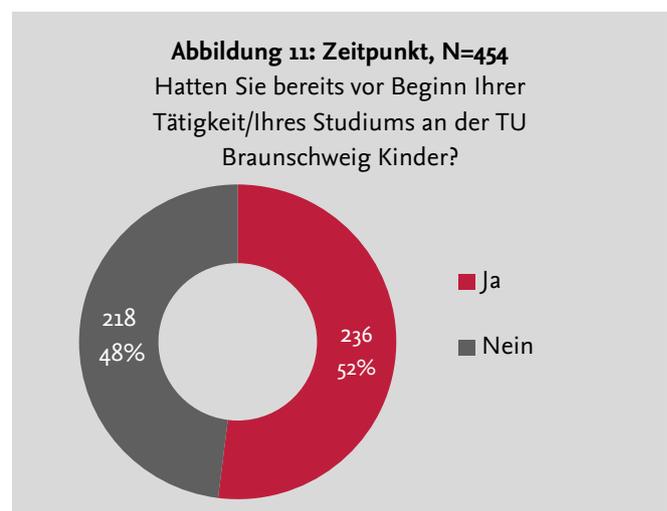
46 Teilnehmende geben an, zum Zeitpunkt der Befragung schwanger zu sein (bzw. die Partnerin ist schwanger).

»Ich glaube für die meisten Studierenden, die vor dem Studium noch nicht berufstätig waren, kommt eine Familiengründung während des Studiums nicht in Frage, vor allem nicht für die Paare, bei denen beide studieren. Neben finanziellen Aspekten können sich viele nicht vorstellen, wie sie neben dem Studium auch noch ein Familienleben mit Kind managen sollen.«

^{*}In die Analyse des aktuellen Kinderwunsches wurden nur Teilnehmende mit einem maximalen Alter von 40 Jahren aufgenommen, um eine Verzerrung der Ergebnisse zu vermeiden.



Wie in **Abbildung 11** erkennbar, waren ca. die Hälfte aller Teilnehmenden mit Kind bereits vor Ihrem Eintritt bei der TU Braunschweig Eltern. Speziell bei den Studierenden mit Kind liegt dieser Anteil bei 53%. Das heißt, dass Studierende mit Kind oftmals schon vor Beginn des Studiums an der TU Braunschweig Eltern waren.



Externe Kinderbetreuung

Ein weiteres Anliegen der vorliegenden Befragung war es, einen Einblick in die Kinderbetreuung zu erhalten. Eine gut funktionierende Kinderbetreuung ist eine Grundvoraussetzung, um Arbeit bzw. Studium und Familie gut miteinander zu verknüpfen. **Tabelle 2** zeigt die Anzahl der Stunden, die Kinder bis einschließlich 14 Jahren durchschnittlich pro Woche extern betreut werden. Der Mittelwert liegt hier bei 20,43 betreuten Stunden pro Woche.

21 Teilnehmende geben an, dass ihr Kind/ihre Kinder aktuell an der TU Braunschweig betreut wird/werden. Der Mittelwert liegt hier bei 27,71 betreuten Stunden in der Woche.

Die überwiegende Regelung der Betreuung der max. 14-jährigen Kinder tagsüber, ist in **Abbildung 12** dargestellt (absolute Nennungen). Am häufigsten wird die Betreuung tagsüber durch die Einrichtungen Schule (N=136) und Kindergarten (N=128) geregelt. Vergleichsweise selten werden Freunde (N=16) und Babysitter (N=8) für die Betreuung herangezogen.

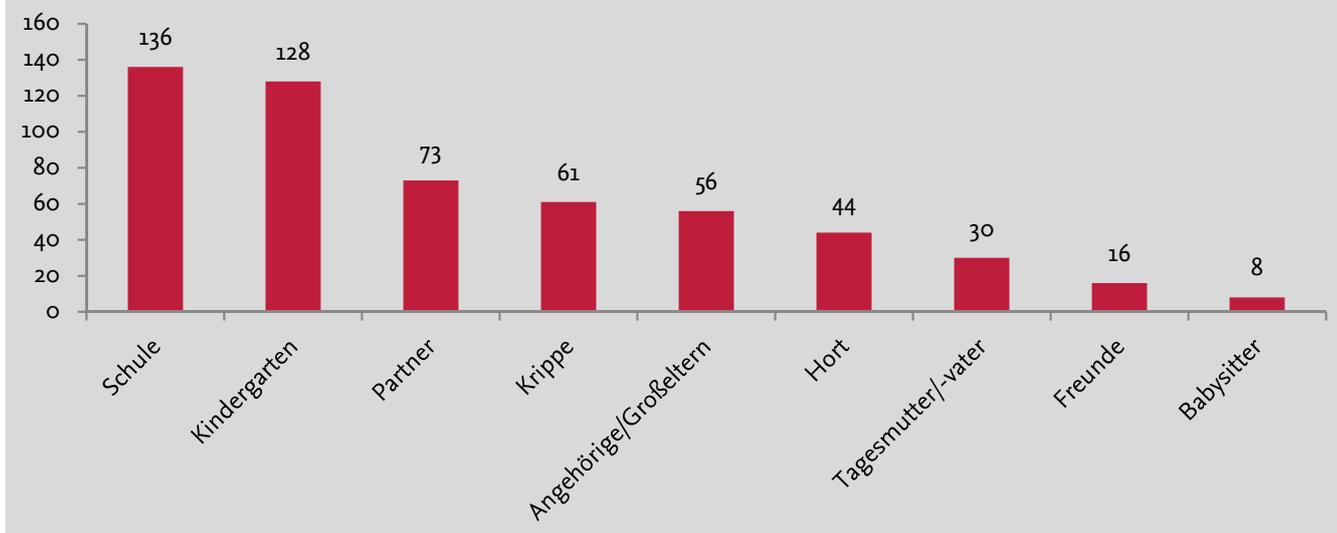
»Da die Betreuung in der Krippe des Studentenwerks ausgezeichnet ist, wäre die Eröffnung eines Kindergartens wünschenswert.«

»Bei Kinderbetreuung wird meist nur an Kleinkinder gedacht. Aber auch Teenager brauchen hin und wieder Betreuung. Dies wird meiner Meinung nach noch nicht berücksichtigt.«

Tabelle 2: Externe Kinderbetreuung in Stunden pro Woche, N=335

Mittelwert	Minimum	Maximum	Standardabweichung	N
20,43	0	50	15,31	335

Abbildung 12: Wie ist die Betreuung Ihres Kindes/Ihrer Kinder tagsüber überwiegend geregelt?
(Mehrfachnennungen möglich)



Familienfreundliche Angebote

Ergebnisse Teil III

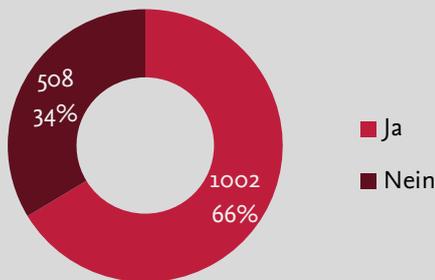
Bekanntheitsgrad und Relevanz

Das Vorhandensein, die Kenntnis und Nutzung familienfreundlicher Angebote sind wichtige Indikatoren, um den Status Quo der Familienfreundlichkeit zu beschreiben. Zentrale Anlaufstelle für alle familiären Belange an der TU Braunschweig ist das Familienbüro. Eine Frage beschäftigte sich deshalb direkt mit der bloßen Kenntnis des Familienbüros.

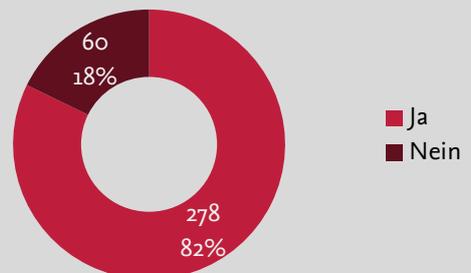
66% der Befragten geben an, dass sie wissen, dass es ein Familienbüro an der TU Braunschweig gibt. 34% ist das Familienbüro unbekannt (►**Abbildung 13**).

Ist das jüngste Kind der Teilnehmenden allerdings maximal 14 Jahre alt, wissen 82%, dass es das Familienbüro gibt (►**Abbildung 14**).

**Abbildung 13: Kenntnis Familienbüro:
Alle Teilnehmenden, N=1510**



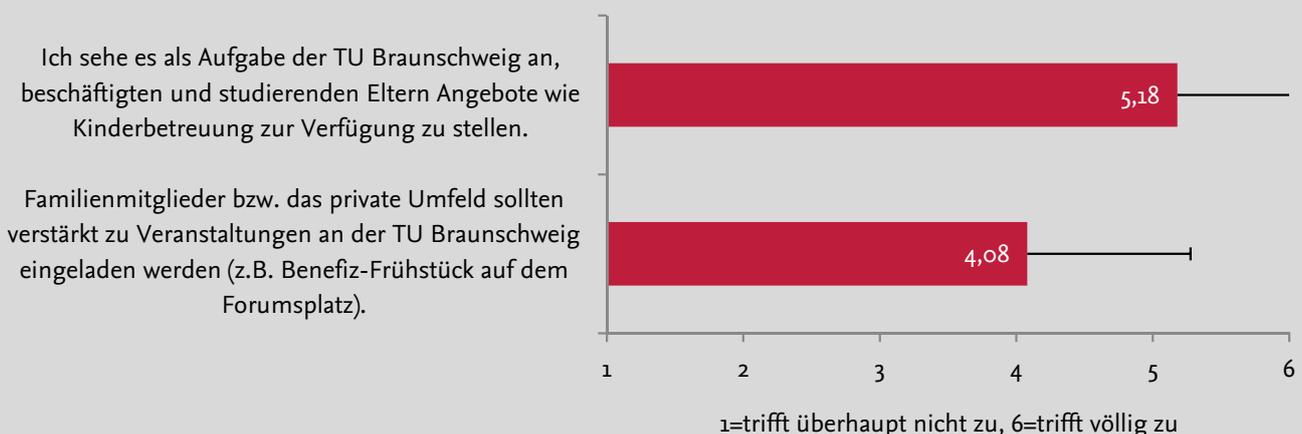
**Abbildung 14: Kenntnis Familienbüro:
Teilnehmende mit Kind, N=338**



Zusätzlich wurde erfragt, ob die Teilnehmenden es als relevant ansehen, dass die TU Braunschweig familienfreundliche Angebote zur Verfügung stellt. Eine weitere Frage richtete sich daran, ob das familiäre Umfeld stärker eingebunden werden soll. Beide Fragen wurden auf einer Skala von 1 bis 6 beantwortet (1=trifft überhaupt nicht zu; 6=trifft völlig zu) und sind in **Abbildung 15** dargestellt.

Der Großteil der Befragten ist der Meinung, dass die TU Braunschweig unterstützende Angebote für Eltern zu Verfügung stellen sollte. Die Einbindung des familiären Umfelds wurde im Mittel ebenfalls befürwortet. Es zeigten sich dabei keine signifikanten Unterschiede zwischen den Statusgruppen.

Abbildung 15: Relevanz der Angebote & Einbindung des familiären Umfelds



Kenntnis der familienfreundlichen Angebote

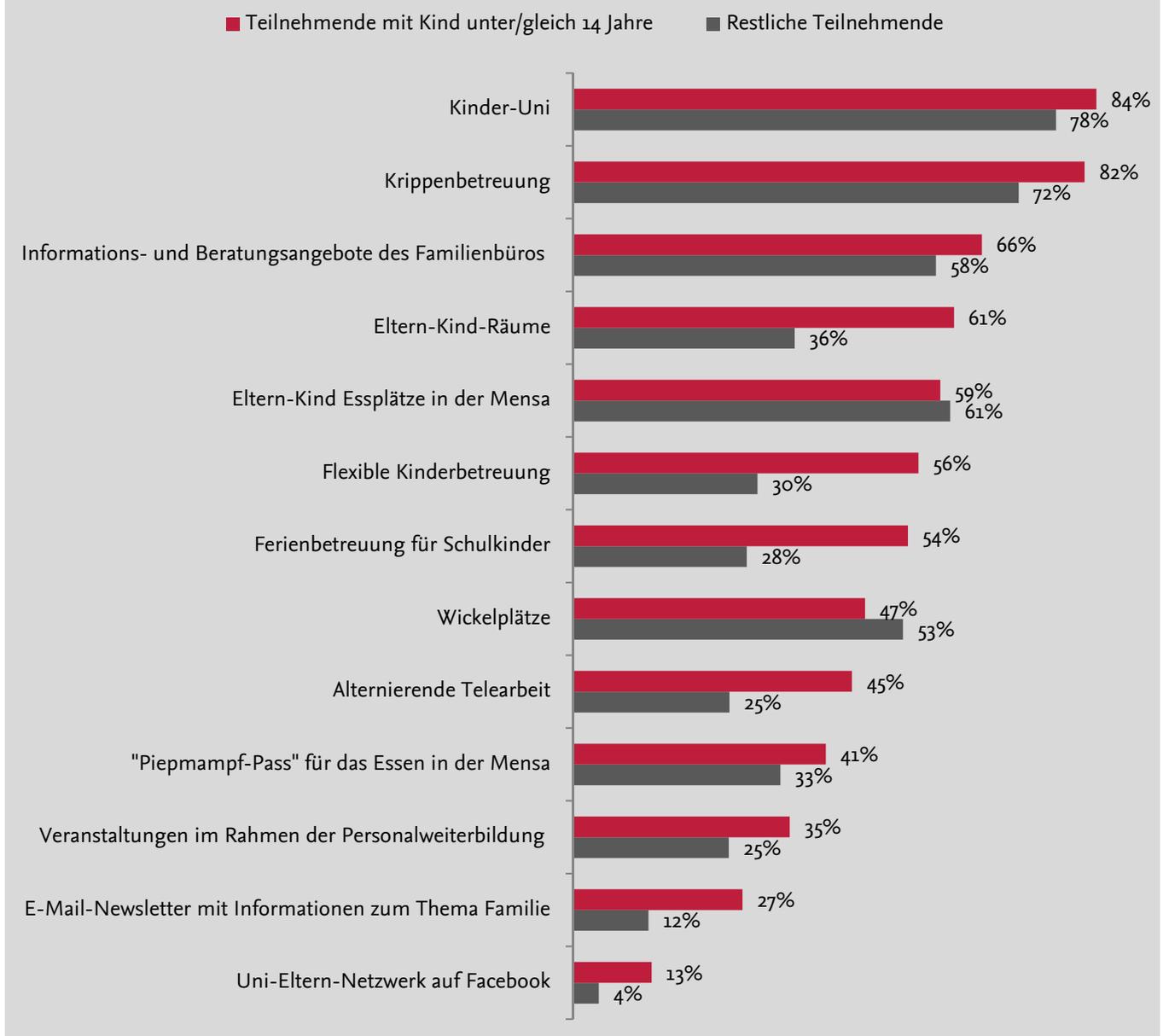
Ein Herzstück der Befragung war die Abfrage zum Kenntnisstand der zahlreichen familienfreundlichen Angebote an der TU Braunschweig. **Abbildung 16** gibt einen Überblick und kontrastiert Befragungsteilnehmer, deren jüngstes Kind maximal 14 Jahre alt ist und die restlichen Teilnehmenden.

Wie zu erwarten, sind die familienfreundlichen Angebote bei Teilnehmenden, deren jüngstes Kind maximal 14 Jahre alt ist, in der Regel deutlich bekannter als bei den restlichen Teilnehmenden.

Ausnahmen bilden der Bekanntheitsgrad der Eltern-Kind-Essplätze in der Mensa und die Wickelplätze.

Am bekanntesten bei beiden Gruppen sind die Kinder-Uni und die Krippenbetreuung. Am unbekanntesten bei allen Befragten ist das Uni-Eltern-Netzwerk auf Facebook.

Abbildung 16: Kenntnis familiengerechte Angebote

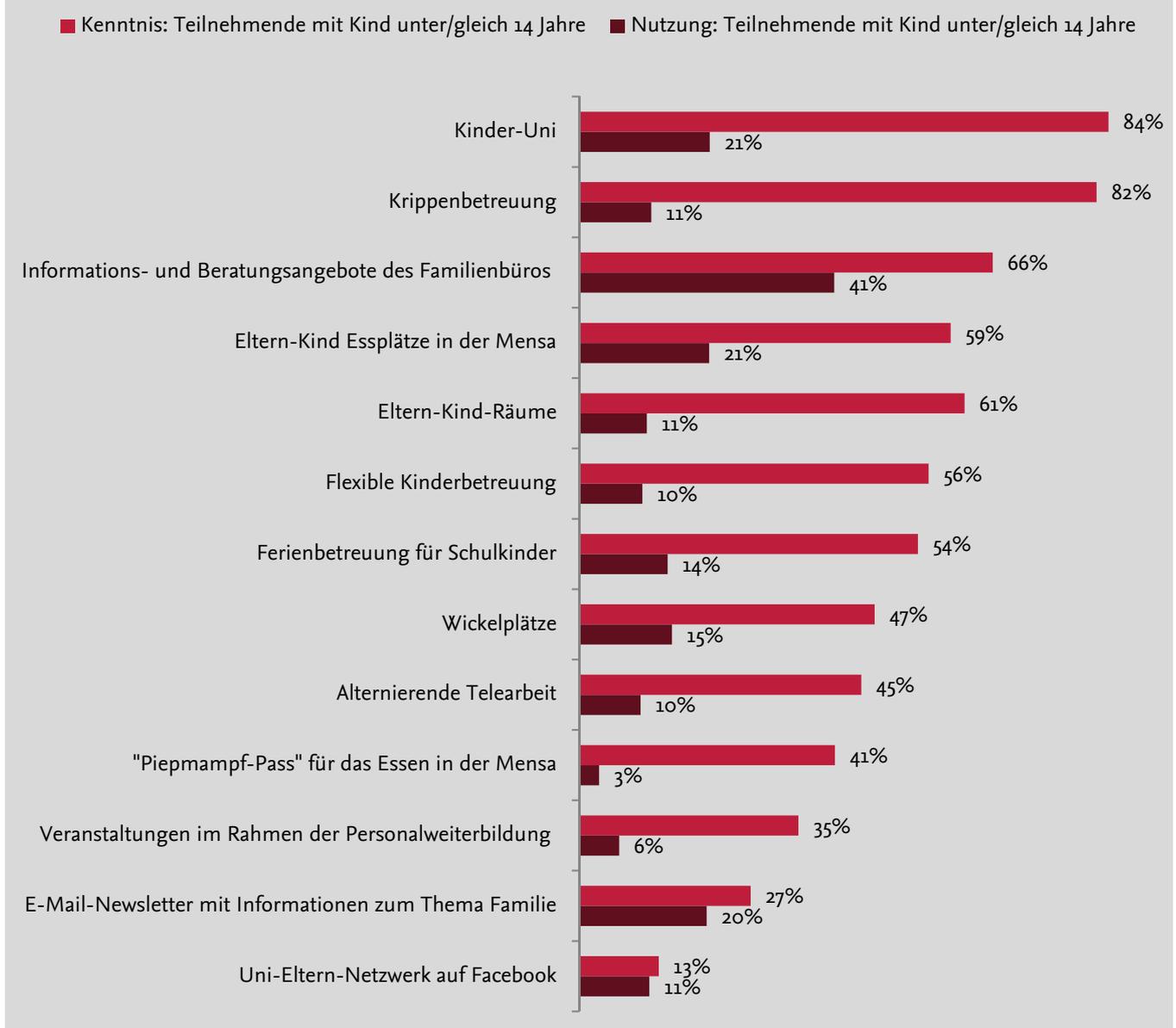


Nutzung der familienfreundlichen Angebote

Über die Kenntnis der familienfreundlichen Angebote hinaus, spielt die Nutzung dieser eine große Rolle. In **Abbildung 17** ist die Kenntnis sowie die Nutzung der einzelnen familiengerechten Angebote der TU Braunschweig aufgeschlüsselt für die Teilnehmenden, deren jüngstes Kind max. 14 Jahre alt ist.

Es fällt auf, dass die Kenntnis der Angebote die Nutzung der entsprechenden Angebote deutlich übersteigt. Am häufigsten genutzt werden die Informations- und Beratungsangebote des Familienbüros (41%) und der E-Mail-Newsletter (20%). Selten genutzt wird der „Piepmampf-Pass“ für das Essen in der Mensa (3%).

Abbildung 17: Nutzung familiengerechter Angebote



Pflege von Angehörigen

Ergebnisse Teil IV

Pflege von Angehörigen

Der Begriff „Familienfreundlichkeit“ bezieht sich nicht nur auf die Unterstützung von jungen Familien. Ein weiteres wichtiges Thema in diesem Zusammenhang ist die Pflege von Angehörigen.

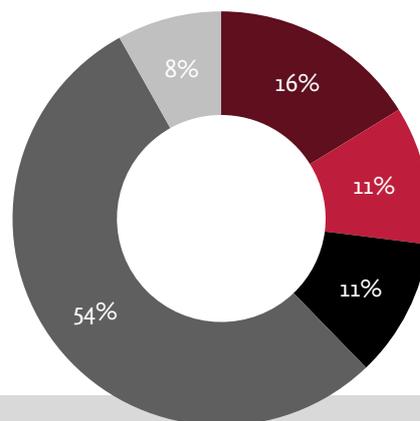
Die Pflege von Angehörigen ist nicht nur potenziell hoch belastend für die Betroffenen. Es ist auch Thema für das es oftmals noch an Sensibilisierung mangelt; auch im Arbeits- und Studienkontext.

Unter den Teilnehmenden der vorliegenden Befragung unterstützen oder pflegen 13% (N=198) regelmäßig Angehörige. Darunter sind ca. die Hälfte (44,9%) Studierende. Dieser Anteil ist als recht hoch zu bewerten. Eine mögliche Erklärung liegt eventuell in der höheren zeitlichen Flexibilisierung der Studierenden, sodass diese auch kurzfristig helfen können.

Abbildung 18 zeigt, dass 16% der Teilnehmenden mit Pflegeaufgaben für die Betreuung selbst verantwortlich sind. Bei mehr als der Hälfte der Befragten, die einen Angehörigen regelmäßig pflegen, ist die Betreuung mit Unterstützung von Verwandten, Bekannten, Freundinnen und Freunden organisiert.

»Mit Blick auf die Familienfreundlichkeit wird überwiegend die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf thematisiert. Die Situation von Pflege- und Betreuungsverantwortung wird immer nur ergänzt, aber nie konkretisiert. Hier wird deutlich weniger informiert, welche Rechte ein nachweislich pflegender TU-Mitarbeiter hat. Ebenso wenig wird Pflegeverantwortung am Dienstort besprochen.«

Abbildung 18: Pflege von Angehörigen, N=198

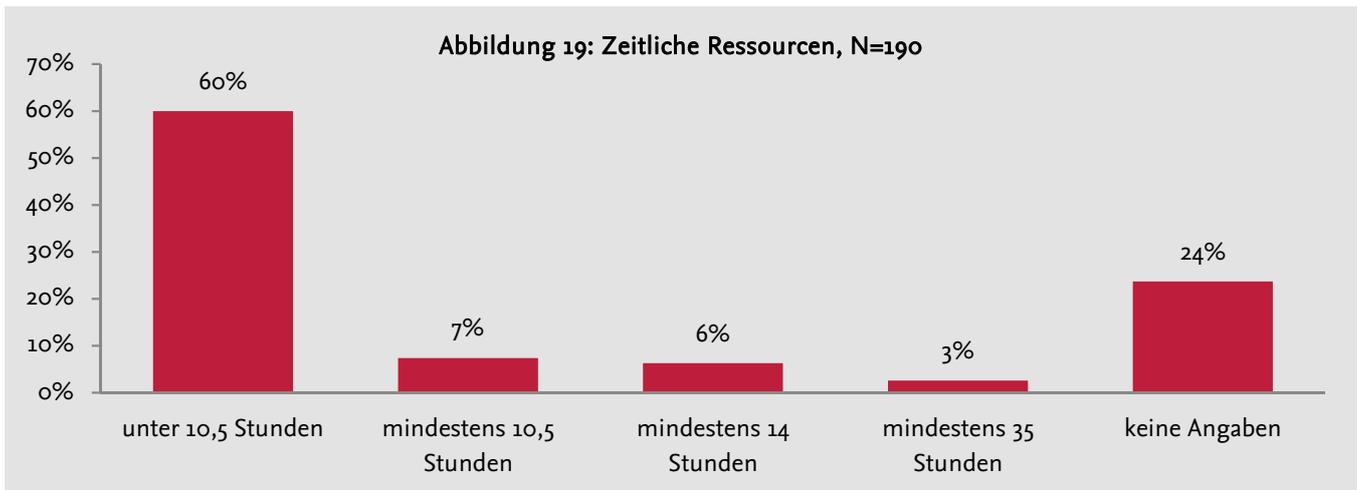


- Ich bin für die Betreuung selbst verantwortlich
- Die Betreuung ist über ambulante Pflegeleistungen eines Pflegedienstes organisiert
- Die Betreuung findet in einer Einrichtung (Tagespflege, Pflegeheim, Krankenhaus) statt
- Die Betreuung ist mit Unterstützung von Verwandten, Bekannten, Freundinnen und Freunden organisiert
- Sonstiges

Zeitliche Ressourcen

In **Abbildung 19** sind die für die Pflege benötigten zeitlichen Ressourcen der Befragten aufgeschlüsselt.

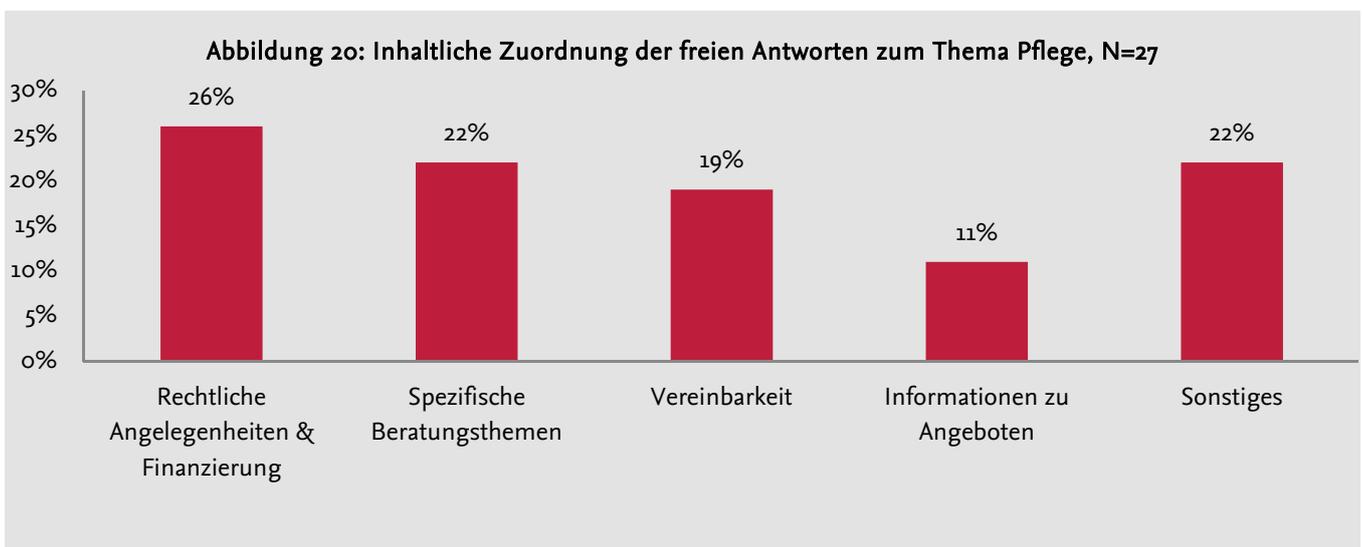
60% der Befragten, die sich um einen pflegebedürftigen Angehörigen kümmern, benötigten hierfür weniger als 10,5 Stunden pro Woche.



Pflege von Angehörigen: Freie Antworten

Zum Abschluss des Frageblocks zur Pflege von Angehörigen, hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit in einem freien Antwortfeld aufzulisten, in welchen Bereichen sie sich Beratung zum Thema Pflege wünschen. 27 Teilnehmende machten hiervon Gebrauch.

Die freien Antworten können in fünf Bereiche aufgeteilt werden. Wie in **Abbildung 20** zu sehen, wünschen sich die Betroffenen vor allem Unterstützung in rechtlichen Angelegenheiten und Finanzierungsfragen (26%). Auf der folgenden Seite sind Beispielaussagen für die verschiedenen inhaltlichen Bereiche aufgeführt (► **Tabelle 3**).



Pflege von Angehörigen: Freie Antworten

Tabelle 3: Übersicht der freien Antworten zum Thema Pflege, N=27
In welchen Bereichen wünschen Sie sich Beratung?

Themenbereich	Antworten [Auswahl]
Rechtliche Angelegenheiten & Finanzierung	»Arbeitsfreistellung, Arbeitszeitreduzierung, [...]« »Rechte der pflegenden Angehörigen« »Finanzierung der Pflege«
Spezifische Beratungsthemen	»Demenz« »Sterbebegleitung« »Psychologische Begleitung«
Vereinbarkeit	»Alles unter einen Hut bringen.« »Berufliche Vereinbarkeit, wenn das Kind länger erkrankt bzw. zeitweise pflegebedürftig ist.«
Informationen zu Angeboten	»Es wäre gut zu wissen ob und falls ja, welche unterstützenden Angebote es für Studierende mit Pflegeverantwortung gibt. [...]«
Sonstiges	»Es gibt genügend kompetente Beratungsangebote, die auch jeder finden kann. Ich sehe weder die Notwendigkeit noch die Möglichkeit, dass die Uni auch nur annähernd diese Kompetenzen erwerben kann und eine vergleichbar gutes Angebot erreichen kann. [...]«

Familienfreundliches Klima

Ergebnisse Teil V

Einschätzung der Familienfreundlichkeit

Ein großes Anliegen der vorliegenden Umfrage zur Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig war es, über die bloße Erfassung des Status Quo bezüglich demografischer Variablen und der Kenntnis und Nutzung von Angeboten auch die individuelle Wahrnehmung der Teilnehmenden zu erfassen. Wie familienfreundlich wird die TU Braunschweig eigentlich wahrgenommen? Wodurch kennzeichnet sich diese wahrgenommene Familienfreundlichkeit?

Neben einer generellen Einschätzung der Familienfreundlichkeit, soll dabei vor allem eine spezifische Betrachtung einzelner Stellschrauben der Familienfreundlichkeit stattfinden.

Forschung zur wahrgenommenen Familienfreundlichkeit

Es zeigt sich, dass in der Forschung bereits erste Ansätze zur Erfassung einer familienfreundlichen organisationalen Umwelt betrachtet wurden. Eine entscheidende Rolle spielt hierbei das **Organisationsklima**. Per Definition ist das Organisationsklima die geteilte Wahrnehmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich formeller und informeller Richtlinien, Praktiken und Vorgehensweisen in Organisationen (vgl. Reichers & Schneider, 1990). Das Organisationsklima kann in Hinblick auf verschiedene Merkmale untersucht werden. Das Klima speziell für Familienfreundlichkeit als eine Facette des Organisationsklimas wurde in der Forschung bisher noch wenig berücksichtigt. Aufgrund der Wichtigkeit der Wahrnehmung einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung für den Erfolg familienfreundlicher Maßnahmen (Sahibzada, Hammer, Neal & Kuang, 2005) und somit auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zeigt sich eine Notwendigkeit zur Erfassung des familienfreundlichen Klimas in Organisationen.

Aufbauend auf der vorangegangenen Definition kann ein familienfreundliches Organisationsklima als die geteilte Wahrnehmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich formeller und informeller Richtlinien, Praktiken und Vorgehensweisen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Organisationen bzw. Universitäten beschrieben werden.

In der vorliegenden Befragung beschäftigt sich ein Themenblock mit dem familienfreundlichen Organisationsklima an der TU Braunschweig.

Voruntersuchung

In einer Voruntersuchung (siehe Projektverlauf S. 7) wurde bereits eine erste Version des Klimafragebogens für Familienfreundlichkeit mit 25 Fragen (Items) getestet. Die Fragen wurden in einer Diskussionsrunde in Anlehnung an die bisherigen Befunde der *Work-Family* Literatur generiert (u.a. Allen, 2001; Booth & Mathews, 2012). Als Antwortformat wurde eine sechsstufige Skala verwendet (1 = trifft überhaupt nicht zu, 2 = trifft nicht zu, 3 = trifft eher nicht zu, 4 = trifft eher zu, 5 = trifft zu, 6 = trifft völlig zu). Die Stichprobe umfasste 206 Teilnehmende aus unterschiedlichen Unternehmensbranchen (59% weiblich, 41% männlich). Das durchschnittliche Alter lag bei 36,3 Jahren.

Zusätzlich wurden Experteninterviews zum Thema Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig (z.B. mit der Leiterin des Familienbüros) durchgeführt, um potentielle Themen, die durch die Vorversion des Klimafragebogens möglicherweise unberücksichtigt blieben, zu identifizieren. Die an der Stichprobe getesteten Fragen wurden anschließend statistisch überprüft und es wurde eine Selektion vorgenommen.

Zwölf der 25 Fragen wurden aufgrund inhaltlicher Überschneidungen im Hinblick auf die Ökonomie ausgeschlossen. Durch die inhaltliche Betrachtung der verschiedenen Fragen ließen sich die folgenden vier Faktoren (Bereiche) identifizieren:

1. Wertschätzung für Familienaufgaben
2. Präsenz der Familienfreundlichkeit
3. Aktive Unterstützung durch Vorgesetzte/Dozentinnen und Dozenten
4. Aktive Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen/Kommilitoninnen und Kommilitonen

Die gefundenen Faktoren können größtenteils durch bisherige Befunde aus der Forschung zur familienfreundlichen Organisationsumwelt untermauert werden. Die Wichtigkeit einer unterstützenden Führungskraft konnte bereits mehrfach belegt werden (Allen, 2001; Thomas & Ganster, 1995; Thompson & Prottas, 2006). Auch die unterstützenden Kolleginnen und Kollegen wurden bereits als ein Aspekt einer familienfreundlicher Umwelt identifiziert (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2006; Thompson & Prottas, 2006). Neu ist der Faktor zur Präsenz der Familienfreundlichkeit. Dieser Faktor bezieht sich vor allem auf die Kommunikation der Familienfreundlichkeit innerhalb der Organisation. Der Faktor Wertschätzung für Familienaufgaben bezieht sich auf die Anerkennung von Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen innerhalb der Organisation und hat einen globaleren Charakter, als die spezifischen Unterstützungsfaktoren.

Beispielfragen für alle vier Faktoren bzw. Bereiche des familienfreundlichen Klimas sind in **Tabelle 4** aufgelistet. In der vorliegenden Befragung wurde jeder Faktor mit vier Fragen erfasst.

Die Struktur des Fragebogens mit seiner Untergliederung in die vier erwähnten Faktoren bzw. Bereiche konnte in der vorliegenden Befragung wiederholt nachgewiesen werden. Weitere Analysen zeigen, dass in Bezug auf die identifizierten Klimafaktoren verlässlich zwischen den gewählten Statusgruppen an der TU Braunschweig unterschieden werden kann. Auf eine detaillierte Beschreibung der statistischen Berechnungen soll an dieser Stelle verzichtet werden. Stattdessen werden im Folgenden die Ergebnisse fokussiert.

Tabelle 4: Beispielfragen für das familienfreundliche Klima

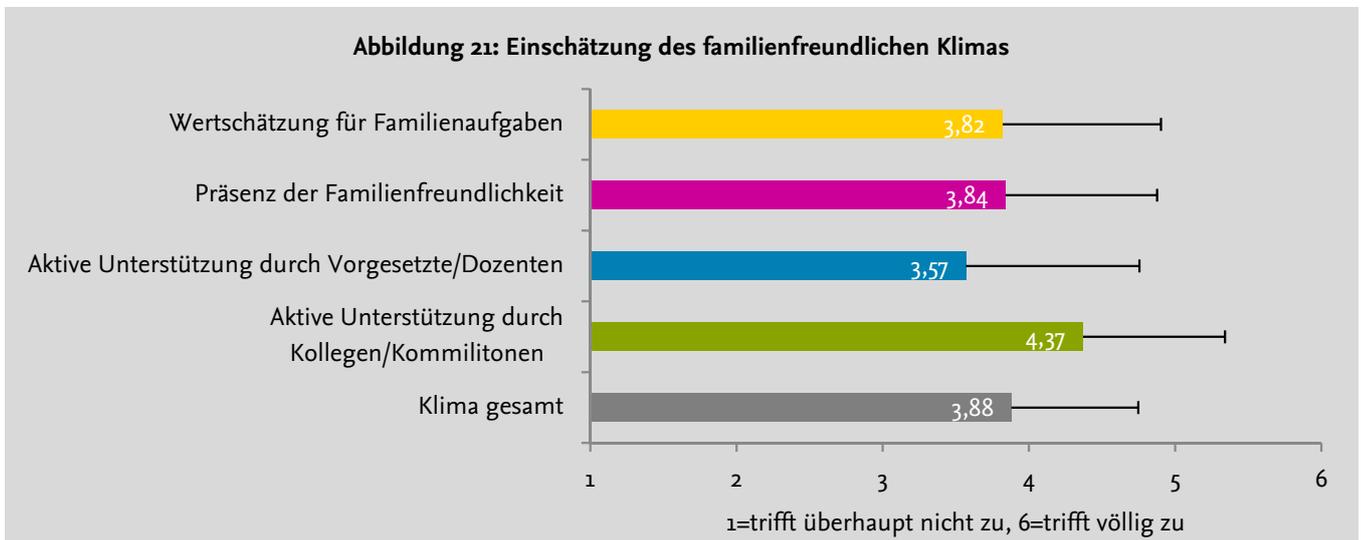
Faktor	Beispielfrage
Wertschätzung für Familienaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> - Familiäre Belange werden an der TU Braunschweig ernst genommen. - Das Ansehen von MitarbeiterInnen/Studierenden mit Kind ist sehr hoch an der TU Braunschweig.
Präsenz der Familienfreundlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Die Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie wird an der TU Braunschweig betont. - Ich bin über aktuelle Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie an der TU Braunschweig gut informiert.
Aktive Unterstützung durch Vorgesetzte/DozentInnen	<ul style="list-style-type: none"> - Vorgesetzte/Lehrende regen zur Nutzung vorhandener familienfreundlicher Angebote an. - Vorgesetzte/Lehrende sehen es als ihre Aufgabe an, ein familienfreundliches Klima bei der Arbeit/in der Lehre zu schaffen.
Aktive Unterstützung durch KollegInnen/KommilitonInnen	<ul style="list-style-type: none"> - Spannungen zwischen MitarbeiterInnen/Studierenden mit und ohne Kind sind an der TU Braunschweig selten. - Bei Problemen mit der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familienaufgaben zeigen KollegInnen/KommilitonInnen Verständnis.

Klima für Familienfreundlichkeit

In **Abbildung 21** sind die Ausprägungen der verschiedenen Bereiche des familienfreundlichen Klimas an der TU Braunschweig dargestellt. Zusätzlich ist der Mittelwert über alle Faktoren (Klima gesamt) abgetragen.

Mit einem Gesamtmittelwert von 3,88 auf einer Skala von 1 bis 6 (1=trifft überhaupt nicht zu; 6=trifft völlig zu) ist das familienfreundliche Klima an der TU Braunschweig eher positiv ausgeprägt, zeigt jedoch gleichzeitig Verbesserungspotenzial auf.

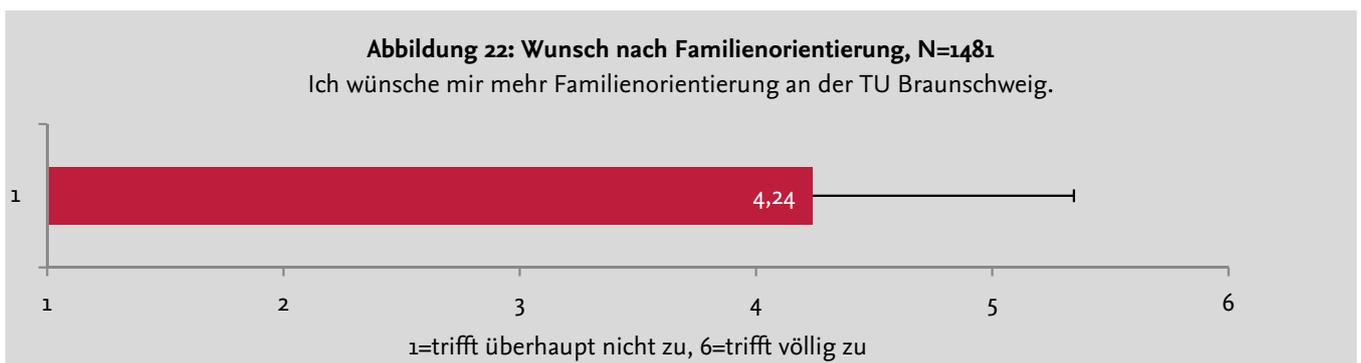
Am stärksten ist die aktive Unterstützung durch KollegInnen/KommilitonInnen ausgeprägt.



Zusätzlich wurden die Teilnehmenden danach befragt, ob sie sich eine höhere Familienorientierung an der TU Braunschweig wünschen. **Abbildung 22** zeigt, dass dies unter den Teilnehmenden insgesamt der Fall ist. Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich wünschen sich dabei signifikant mehr Familienorientierung als Studierende. Weitere Unterschiede zwischen den Statusgruppen lagen nicht vor.

Weitere Berechnungen ergaben ferner, dass sich Teilnehmende mit Kind (max. 14 Jahre alt) tendenziell mehr Familienorientierung an der TU Braunschweig wünschten, als die restlichen Teilnehmenden.

»Es hat sich in den letzten 10 Jahren viel getan zum Thema Familienfreundlichkeit, aber es gibt noch viele Verbesserungen [...]«



Einschätzung des Klimas nach Statusgruppe

Die Skalen des familienfreundlichen Klimas wurden zusätzlich separat für die einzelnen Statusgruppen an der TU Braunschweig betrachtet (► **Abbildung 23**). Im Folgenden sind die zentralen Unterschiede und Gemeinsamkeiten aufgeführt:

Wertschätzung für Familienaufgaben (gelb)

Die Gruppe der Hochschulleitung und Führungskräfte schätzt die Wertschätzung für Familienaufgaben signifikant positiver ein, als Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich und Studierende.

Präsenz der Familienfreundlichkeit (pink)

Die Präsenz der Familienfreundlichkeit (z.B. Informationsweitergabe) ist bei Studierenden und Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich signifikant geringer ausgeprägt, als bei den anderen beiden Statusgruppen.

Aktive Unterstützung durch Vorgesetzte/DozentInnen (blau)

Die Unterstützung durch Vorgesetzte/DozentInnen wird tendenziell am geringsten eingestuft. Besonders Studierende sehen hier Verbesserungspotenzial. Sie schätzen die Unterstützung signifikant geringer ein, als alle anderen Statusgruppen.

Aktive Unterstützung durch KollegInnen/KommilitonInnen (grün)

Die Unterstützung durch KollegInnen/KommilitonInnen ist die stärkste Säule des familienfreundlichen Klimas an der TU Braunschweig. Hier herrscht darüber hinaus eine einheitliche Wahrnehmung zwischen den Statusgruppen.

»Wenn man bei Problemen auf die Zuständigen der TU-Braunschweig zukommt, wird man nicht im Stich gelassen.«

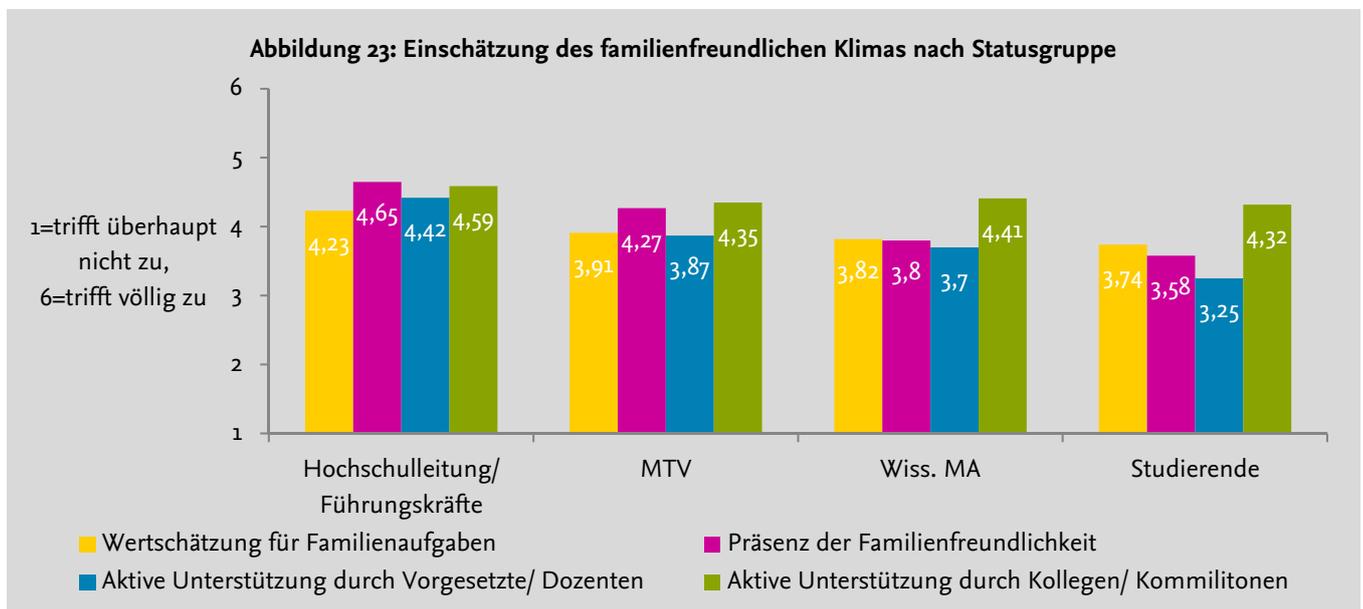
»[...] Bei Aufstiegsmöglichkeiten keine echten Chancen und Berücksichtigung. Wäre ohne Familiengründung vermutlich anders verlaufen.«

»Wenn man sich informieren will, kann man das gut. Jedoch ohne Eigeninitiative ist das Thema nicht so präsent.«

»[...] Noch ein Problem sehe ich, dass der familienfreundliche Gedanke noch nicht so bei den Vorgesetzten angekommen ist [...]«

»Dass ich die Uni als familienfreundlich erlebe, habe ich meinem Vorgesetzten zu verdanken.«

»[...] Von Kollegenseite aus habe ich durchgehend Verständnis und Unterstützung erfahren, wenn ich kinderbedingt eingeschränkt bin [...]«



Einschätzung des Klimas nach Statusgruppe

In einem dritten Schritt wurden die Skalen des familienfreundlichen Klimas zusätzlich dahingehend untersucht, ob innerhalb der Statusgruppen Unterschiede vorliegen, wenn die Teilnehmenden ein Kind haben (bis max. 14 Jahre) und somit direkt von einer Doppelbelastung durch Beruf bzw. Studium und Familienaufgaben betroffen sind.

Bei der Gruppe der **Hochschulleitung/Führungskräfte** macht es keinen statistischen Unterschied, ob die Teilnehmenden selbst ein Kind haben oder nicht. Sie schätzen das familienfreundliche Klima konstant positiv ein.

Beschäftigte im administrativen/technischen Bereich bzw. in zentralen Einrichtungen/Stabstellen schätzen das familienfreundliche Klima ebenfalls homogen ein. Es zeigen sich keine Unterschiede zwischen Teilnehmenden mit und ohne Kind.

Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich schätzen die Präsenz der Familienfreundlichkeit signifikant höher ein, wenn sie selbst ein Kind haben. Sie fühlen sich zum Beispiel besser über aktuelle familienfreundliche Angebote informiert. Ansonsten unterscheidet sich ihre Einschätzung des familienfreundlichen Klimas nicht.

Studierende nehmen hingegen alle Skalen des familienfreundlichen Klimas unterschiedlich stark wahr in Abhängig davon, ob sie selbst ein Kind haben oder nicht. Die Präsenz der Familienfreundlichkeit ist signifikant stärker ausgeprägt bei Studierenden mit Kind. Das heißt, dass sich Studierende mit Kind subjektiv besser informiert fühlen als Studierende ohne Kind (Beispiel-Item: „Die Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie wird an der TU Braunschweig betont.“).

Alle weiteren Bereiche des familienfreundlichen Klimas werden signifikant geringer eingeschätzt von Studierenden mit Kind. Studierende mit Kind fühlen sich in weniger durch ihre DozentInnen unterstützt (Beispiel-Item: „Vorgesetzte/Lehrende sehen es als ihre Aufgabe an, ein familienfreundliches Klima bei der Arbeit/in der Lehre zu schaffen.“) als Studierende ohne Kind. Zusätzlich nehmen sie eine größere Spannung zwischen ihren KommilitonInnen wahr (Beispiel-Item: „Spannungen zwischen MitarbeiterInnen/ Studierenden mit und ohne Kind sind an der TU Braunschweig selten.“) und fühlen sich weniger wertgeschätzt (Beispiel-Item: „Familiäre Belange werden an der TU Braunschweig ernst genommen.“).

»[...] Der Großteil der Lehrenden hat nicht das geringste Verständnis für Studierende mit Kind und ist nicht bereit, alternative Prüfungsleistungen anzubieten. Man fühlt sich wie eine unerwünschte Randgruppe trotz guter Leistungen.«

»[...] Je mehr ich mich bei Kommilitonen umhöre umso mehr merke ich auch, wie feindselig sie z.T. gegenüber studierenden Eltern sind [...]«

Freie Antworten

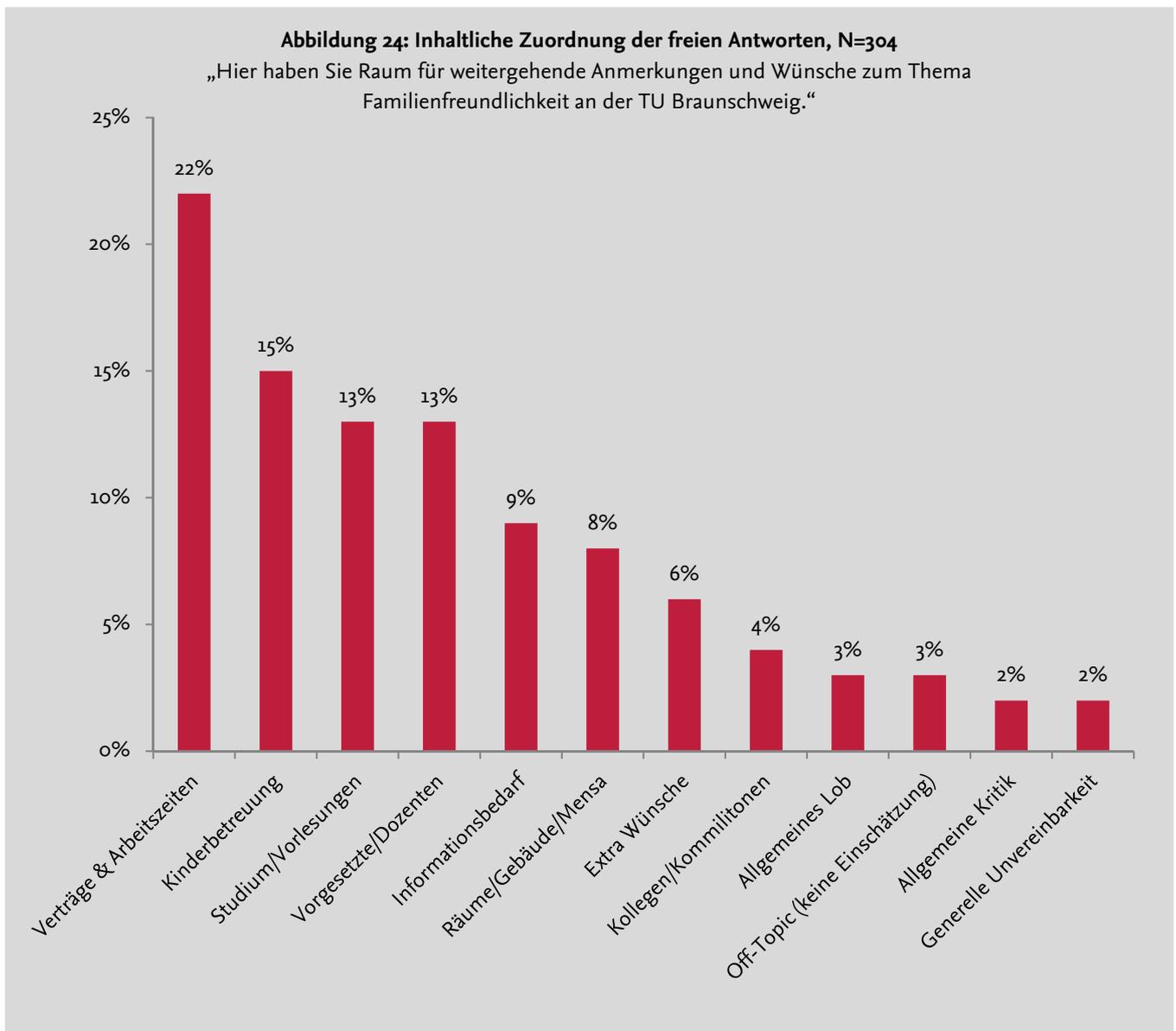
Ergebnisse Teil VI

Freie Antworten

Zum Abschluss der Befragung hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit ihre persönlichen Anregungen und Wünsche zum Thema Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig in einem offenen Antwortfeld anzugeben. Diese Möglichkeit zur freien Meinungsäußerung wurde sehr intensiv genutzt und hat zahlreiche Anregungen und wertvolle Hilfestellungen zur Identifikation von Handlungsfeldern geliefert. Insgesamt wurden 304 freie Antworten ausgewertet, die sich in 12 Bereiche einordnen lassen (► **Abbildung 24**).

Der Großteil der Antworten bezog sich auf das Thema Verträge und Arbeitszeiten (22%). Weiterhin gab es viele Anregungen und Wünsche zu den Themen Kinderbetreuung (15%), Studium/Vorlesungen (13%) und Vorgesetzte/DozentInnen (13%).

Die Aussagen deckten teils mehrere Bereiche ab und flossen mehrfach in die Auswertung ein. In **Tabelle 6** (siehe folgende Seiten) sind charakteristische Beispiele für die einzelnen Bereiche aufgelistet.



Freie Antworten

Tabelle 6: Übersicht der freien Antworten zur freien Abschlussfrage

Hier haben Sie Raum für weitergehende Anmerkungen und Wünsche zum Thema Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig.

Themenbereich	Antworten [Auswahl]
Verträge & Arbeitszeiten	<p>»Kinder sind keine Option solange man ihnen keine mittelfristig gesicherte Zukunft bei befristeter Anstellung bieten kann.«</p> <p>»Die größte Familienunfreundlichkeit sind die befristeten Arbeitsverträge, die selten länger als 6 Monate laufen. Eine sichere Familienplanung ist damit quasi ausgeschlossen.«</p> <p>»Egal wie viele familienfreundliche Maßnahmen etabliert werden: Befristete Verträge sind das beste Verhütungsmittel. Benachteiligt sind weiter vor allem (potentielle) Mütter. Solange der Anteil an Vätern in Elternzeit niedrig bleibt und sie oft nur 2 Vätermomente machen, dann aber sogar mit Teilzeitarbeit, wird sich daran auch nichts ändern [...]«</p> <p>»Durch meine befristeten Verträge, die sich lediglich über 6-8 Monate erstrecken, kann ich mir aktuell keine Kinder vorstellen. Ich habe mitbekommen, wie es bei einer Kollegin lief, die schwanger wurde. Man hat ihren Vertrag auslaufen lassen. Dadurch punktet die Uni bzw. unser Institut gleich doppelt: Sie mussten keine Schwangere entlassen, waren aber dennoch diesen Kostenträger durch Schwangerschaft und Erziehungsurlaub los. Solange die meisten Mitarbeiter befristete Verträge haben, kann man nicht von „Familienfreundlichkeit“ sprechen. Dazu gehört vor allem auch Sicherheit im Beruf, damit man Pläne treffen und Familien gründen kann! «</p> <p>»Kurze Arbeitsverträge, die hohen Arbeitsanforderungen (viel, meistens unter Zeitdruck) und die Einstellung einiger Vorgesetzter (zu Schwangerschaft, Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung und nicht nur Teilzeitbezahlung für Ganztagsleistung) halten viele WiMIs davon ab Kinder zu bekommen. «</p> <p>»Am unfreundlichsten für eine sichere Familien- und Lebensplanung sind eindeutig die prekären Arbeitsverhältnisse. Bei verhältnismäßig guter Bezahlung, aber wechselnden Stellenzuschnitten, Finanzierungsquellen und mit Befristung auf Semester ist eine mittelfristige Familienplanung kaum möglich. Da ist man also auf die finanzielle Sicherheit des Partners angewiesen.«</p> <p>»Es ist sehr schwer mit einem befristeten Vertrag eine normale Familie zu gründen/haben (auch mit Kindern). Schwangerschaft ist in meiner Abteilung nicht gut gesehen. Ich muss sehr oft abends und am Wochenende arbeiten, um überhaupt voran zu kommen (sehr viele parallel laufende Aufgaben). «</p>
Kinderbetreuung	<p>»Jedem Studenten sollte ein Kitaplatz bzw. ein Krippenplatz zur Verfügung gestellt werden.«</p> <p>»Da die Betreuung in der Krippe des Studentenwerks ausgezeichnet ist, wäre die Eröffnung eines Kindergartens wünschenswert.«</p> <p>»Es wäre schön, wenn die Ferien von der Uni und Schulferien in den gleichen Zeiten sind [...]«</p> <p>»Die Angebote der TU Braunschweig konzentrieren sich sehr auf Familien mit jüngeren Kindern. Es fehlen Angebote für Eltern mit Kindern ab 10 Jahren. Zum Beispiel gibt es keine Regelung für den Fall, dass der nicht an der Universität arbeitende Elternteil plötzlich schwer krank wird und zuhause Kinder betreut werden müssen, die 10 oder 12 Jahre alt sind und nicht ohne Betreuung auskommen, auch wenn die Sozialgesetzgebung das nicht vorsieht.«</p> <p>»Ich würde mir wünschen, das es mehr Aussichten und Chancen auf die heißbegehrten Kitaplätze in Zukunft geben würde, weil die Kapazitäten reichlich ausgeschöpft sind und ich finde es dann nicht fair mit "die TU BS ist super familienfreundlich" zu werben, wenn gleich Studierende mit Kind sehr lange für so welche Plätze warten müssen. «</p>

Freie Antworten

Tabelle 6 (fortführend): Übersicht der freien Antworten zur freien Abschlussfrage

Hier haben Sie Raum für weitergehende Anmerkungen und Wünsche zum Thema Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig.

Themenbereich	Antworten [Auswahl]
Studium/Vorlesung	<p>»Was ich nicht sehr familienfreundlich finde ist, dass es immer wieder spontane Änderungen von Terminen oder Praktika gibt oder die Daten erst sehr spät während des Semesters bekannt gegeben werden.«</p> <p>»Die neue Regelung in meiner Fakultät, dass Studierende mit Kindern sich die Seminare oder Übungen vorab aussuchen können, hat mir sehr geholfen, die Betreuung zu organisieren. Als anstrengend empfinde ich die Referate, die man in Gruppenarbeit erledigen muss, da es zeitlich schwierig ist, sich dafür zusätzlich zusammzusetzen.«</p> <p>»Ich würde mir wünschen, dass die Vorlesungen mit dem Schwerpunkt "Vormittag" angeboten werden. Ich muss zwei mal die Woche bis 18.15 in der Uni bleiben, da es keine Alternative gibt. Darunter leidet meine Familie, aber vor allem meine Kinder. Das ist ein Zustand der an einer Universität, die sich familienfreundlich nennt, sehr verwunderlich ist.«</p> <p>»Generell liegen die Lehrveranstaltungen für Studierende mit Kindern ungünstig. In den Vormittagsstunden sind die Kinder überwiegend betreut, in dieser Zeit können problemlos Lehrveranstaltungen besucht werden. Leider finden kaum Veranstaltungen um diese Zeit statt. Viele Studierende würden gern bereits um 8.00 Uhr beginnen.«</p> <p>»Die Anwesenheitspflicht in manchen Fächern ist für Studierende mit Kind ein Problem. Je nach Kurs darf man 2-3 Mal fehlen. Gerade im Wintersemester sind Kinder öfters krank. Bei zwei Kindern, wie in meinem Fall, hat man da zwei bis drei Fehltermine schnell weg. Man selbst kann es sich nicht mal erlauben, auch nur einmal bei eigenem Kranksein zu fehlen, aus Angst zu viele Fehlstunden zu haben. Ich denke, dass eine Anwesenheitspflicht für Studierende mit Kind auf keine Art und Weise fair ist.«</p> <p>»Ich wünsche mir noch mehr Online-Seminare, sodass auch in Zeiten (z.B. nach der Geburt) es möglich ist, weiter im Studium zu bleiben und dennoch gut von zu Hause zu arbeiten.«</p> <p>»Es sollten noch mehr Materialien zum Selbststudium bereit gestellt werden, da es vielen auf Grund privater Gründe schwer fällt, alle Termine wahr zu nehmen.«</p>
Vorgesetzte/DozentInnen	<p>»Nicht die TU selbst ist ein Problem, sondern die Vorgesetzten (Professoren) als Einzelpersonen.«</p> <p>»Verbesserungen in der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf sind meiner Meinung nach Probleme des gesamten (deutschen) universitären Systems und nicht nur eines der TUBS. Professoren investieren viel Zeit in Forschung UND Lehre, während man sich in anderen Ländern z.B. nur auf eines konzentrieren kann. Dies geht häufig zu Lasten beider Bereiche und natürlich auch der eigenen familiären Situation. Dies kann zu Frustrationen führen, da den Anforderungen (und den daraus resultierenden unrealistischen Erwartungen an sich selbst) mit den zur Verfügung stehenden Kapazitäten nicht gerecht zu werden ist. Eine unbewusste Weitergabe dieser Unzufriedenheit und indirekter Erwartungen an die Mitarbeiter ist wahrscheinlich nur menschlich (warum sollten sie es besser haben?).«</p> <p>»Es müsste mehr mit Vorgesetzten (Prof.) gearbeitet werden um wirklich eine familienfreundliche Umgebung zu schaffen. Damit einem nicht mehr die Reaktion entgegen schlägt: "Sie wollen mehr für Ihre Familie da sein, kein Problem. Arbeiten Sie nur noch 50% statt 100%". Oder was ich schon von einer Kollegin gehört habe: „Kündigen Sie doch...“.«</p>

Freie Antworten

Tabelle 6 (fortführend): Übersicht der freien Antworten zur freien Abschlussfrage

Hier haben Sie Raum für weitergehende Anmerkungen und Wünsche zum Thema Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig.

Themenbereich	Antworten [Auswahl]
Vorgesetzte/DozentInnen	<p>»Meine Erfahrung ist, dass die tatsächliche Umsetzung von Familienfreundlichkeit sehr personenabhängig ist. Teilweise habe ich sehr große Unterstützung und Entgegenkommen erfahren von Seiten der Vorgesetzten, teilweise wird das Gefühl vermittelt, dass es eher geduldet ist, dass man Kinder hat und dadurch eingeschränkt ist [...]«</p> <p>»Ich habe eine Kommilitonin mit Kind und da sind teilweise recht unschöne Szenen abgelaufen, wenn die betreffende Studentin etwa zu spät zu einem Praktikum kam, weil der Kindergarten nicht eher geöffnet hatte oder ähnliches. Die Lehrenden sind da oft nicht verständnisvoll (ich möchte betonen, dass es auch Lehrende gab, die sich sehr für sie eingesetzt haben, es gab also nicht nur negative Beispiele) und haben ihr mit Ausschluss aus dem Praktikum gedroht. Vorlesungszeiten teilweise nach 20 Uhr sehe ich auch nicht als familienfreundlich an. Zudem wurde uns Frauen persönlich im ersten Semester von einem Professor in einer Vorlesung gesagt: "Wenn Sie etwas werden wollen in den Naturwissenschaften sehen Sie zu, dass sie nicht während des Studiums schwanger werden!" Ich glaube noch nicht einmal, dass der Professor das böse oder benachteiligend gemeint hat, er wollte einfach die Realität wiedergeben. Aber krass fand ich diese Aussage doch.«</p> <p>»Leider fällt mir auf, dass einige Dozenten keineswegs familienorientiert sind. Sie gehen auf keine Belange Studierender mit Kind(ern) ein. Als "unwissender" Student ist es schwer sich dabei zu wehren, da die vorhandenen eingeräumten Rechte sehr schwer erfahrbar und verworren sind. In meinem persönlichen Fall ging es um zwei durch die Geburt verpasste Klausuren, die nicht wiederholt werden durften. Zitat dazu war: "Da könne ja jeder kommen." [...]«</p>
Informationsbedarf	<p>»Institutsbezogene Informationsveranstaltungen wären ganz nett, um dieses Thema auch denjenigen näher zu bringen, die sich nicht aktiv mit der Thematik auseinandersetzen (hauptsächlich, weil sie eben selbst keine Kinder bzw. keinen unmittelbaren Kinderwunsch haben).«</p> <p>»Ich würde mir mehr Aufklärung und Werbung seitens der TU Braunschweig zum Thema Familienfreundlichkeit wünschen.«</p> <p>»Angebote wie bspw. die Kinderbetreuung (Fallersleber-Tor-Wall, das kleine Häuslein neben dem Haus der Wissenschaft) wurden von mir immer nur passiv wahrgenommen. Informationsbroschüren sind mir bisher noch nicht aufgefallen; auch wäre die Information über solche Möglichkeiten als Bestandteil der Ersti-Begrüßungen oder Einführungsveranstaltungen sinnvoller als die Pflicht einiger Bereiche der Fakultät 6, sämtliche schriftlichen Arbeiten zu gendern. Mehr Information durch Lehrende ist demnach wünschenswert (Papier wird leider auch zu häufig weggeschmissen).«</p> <p>»Anregung: Zur Information über Angebote, Rechte, Möglichkeiten etc. könnte die TU ihren Studierenden und Mitarbeitern/innen ein kleines Infopaket geben, wenn diese die TU über Nachwuchs unterrichten.«</p>
Räume/Gebäude/Mensa	<p>»Ich finde es umständlich jedes Mal zum Familienbüro zu gehen wegen des Schlüssels für den Eltern-Kind-Raum [...]«</p> <p>»Eltern/Kind Essplätze sind eher nicht einladend [...]«</p> <p>»Mir scheint, dass die Familienfreundlichkeit zum Teil campusabhängig ist. (Räumlichkeiten, Wickelplätze, Informationen...)«</p> <p>»Mehr Sauberkeit in den Wickelräumen. Und in der Uni kommt man sehr schwer mit dem Kinderwagen durch die Tür, weil die Türen nicht elektrisch sind; zudem sind sie auch sehr schwer besonders im HDW. Für Rollstuhlfahrer ist es auch sehr schwer.«</p>

Freie Antworten

Tabelle 6 (fortführend): Übersicht der freien Antworten zur freien Abschlussfrage

Hier haben Sie Raum für weitergehende Anmerkungen und Wünsche zum Thema Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig.

Themenbereich	Antworten [Auswahl]
Extra Wünsche	<p>»Gerne würde ich Erfahrungsberichte über Mütter bekommen, die während des Studiums ein Kind geboren haben. Es ist interessant mitzubekommen, wie Frauen Studium und Familie vereinen.«</p> <p>»Schön wäre es, wenn bei Berufungsverhandlungen Elternzeiten stärker als Leistung gegenwärtig wären (mit Kindern ist die Publikationsdichte geringer).«</p> <p>»Kinder zu haben, oder zu planen, kommt in der Wissenschaft eher nicht als Bewerbungsvorteil daher. Ich hätte daher nichts gegen eine "Elternquote", d.h. bei gleicher Qualifikation den Bewerber mit Nachwuchs zu bevorzugen [...]«</p> <p>»Gibt es Wohnungen für Familien mit Kindern vom Studentenwerk?«</p>
KollegInnen/ KommilitonInnen	<p>»Im persönlichen Arbeitsumfeld gab es aber immer schon sowohl bei Kolleginnen als auch bei Kollegen Verständnis für Probleme bei der Kinderbetreuung [...]«</p> <p>»In der Verwaltung ist eine große Unterstützung der Kollegen und Vorgesetzten vorhanden. Es ist kaum ein Problem, wenn die Betreuung der Kinder ausfällt, ein Kind krank ist, oder etwas anderes ist, kann das Kind mit ins Büro kommen.«</p> <p>»[...] Kommilitonen bringen kein Verständnis auf, aufgrund fehlender Erfahrung. Sind aber auch nicht bereit zu helfen, wenn man Veranstaltungen nicht besuchen kann wegen Vereinbarkeit. Es gibt keine Informationsweitergabe weder mündlich noch in irgendwelchen Onlineangeboten. Dies ist sehr schade und grenzt mich als Mutter sehr aus dem Semester aus [...]«</p> <p>»Mir fällt leider vermehrt auf, wie Studierende ihre Kinder als Ausrede benutzen, um beispielsweise an Blockveranstaltungen ganze Tage zu fehlen. Meiner Meinung nach sollten Eltern im Studium keine Freiheiten haben, die anderen verwehrt bleiben. Wer mit Kind und Studium überfordert ist, sollte sich vielleicht eher eine Auszeit gönnen als das Studium nur halbherzig zu absolvieren. Das dies noch von der Uni unterstützt wird, finde ich nicht fair.«</p>
Allgemeines Lob	<p>»Ich war positiv überrascht, dass es eine Kita an unserer Uni gibt. Gut!«</p> <p>»Ich finde es sehr begrüßenswert, dass jetzt etwas für Bedienstete mit Familie bzw. Kindern getan wird. Leider hatte ich als alleinerziehende Mutter von 2 Kindern seinerzeit nicht das Glück.«</p>
Off-Topic (keine Einschätzung)	<p>»Ich weiß nichts über familiäre Angebote der TU, da ich sie nicht benötige und mich daher auch nicht dafür interessiere.«</p> <p>»Bisher noch nicht mehr Familienbetreuung der TU Braunschweig in Kontakt gekommen wegen fehlendem Anlass.«</p>
Allgemeine Kritik	<p>»Wieder mal eine dieser Umfragen deren Ergebnisse, sofern es welche geben kann, auf irgendeinem Datenträger in der Versenkung verschwinden.«</p> <p>»Viel Werbung, keine wirkliche Hilfen.«</p>
Generelle Unvereinbarkeit	<p>»Die Möglichkeiten der Kinderbetreuung sind nicht der Grund, warum ich keine Kinder habe. Es ist eher ein kinderloses Umfeld und der Drang nach Unabhängigkeit, der das bisher verhindert [...]«</p>

Fazit – Zusammenfassung der Befragungsergebnisse

Fazit

Die rege Beteiligung (1525 Antwortsätze) über alle Statusgruppe und Fakultäten hinweg macht deutlich, dass dem Thema Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig ein hoher Stellenwert beigemessen wird. Dies wird umso mehr dadurch unterstrichen, dass ca. 2/3 der Teilnehmenden selbst kein Kind bzw. keine Kinder zum Befragungszeitpunkt hatten. Eine familienfreundliche TU Braunschweig scheint demnach ein generelles Anliegen der Teilnehmenden zu sein.

Im Folgenden sollen die zentralsten Ergebnisse der Umfrage „Hand in Hand für Familienfreundlichkeit“ kurz zusammengefasst werden:

Familienfreundliche Angebote

- Der Bekanntheitsgrad des Familienbüros und der familienfreundlichen Angebote ist deutlich höher ausgeprägt bei Teilnehmenden mit Kind(ern).
- Die meisten Befragten kennen die Kinder-Uni und die Krippenbetreuung der TU Braunschweig. Am wenigsten bekannt ist das Uni-Eltern-Netzwerk auf Facebook.
- Die Kenntnis der familienfreundlichen Angebote übersteigt weit die Nutzung der Angebote. Am häufigsten werden Beratungsangebote des Familienbüros genutzt.
- Die Teilnehmenden sehen als Aufgabe der TU Braunschweig an familiengerechte Angebote zur Verfügung zu stellen und wünschen sich einen Ausbau der Kinderbetreuung.

Pflege von Angehörigen

- Unter den Teilnehmenden unterstützen oder pflegen 13% (N=198) regelmäßig Angehörige.
- Ca. die Hälfte der Teilnehmenden mit Pflegeaufgaben sind Studierende.
- Das Thema Pflege wird (noch) nicht in gleichem Ausmaß wie die Unterstützung von Studierenden/Beschäftigten mit Kind als Aufgabe der TU Braunschweig wahrgenommen.

Familienfreundliches Organisationsklima

- Die Teilnehmenden wünschen sich insgesamt eine höhere Familienorientierung an der TU Braunschweig.
- Die Unterstützung durch KollegInnen/KommilitonInnen ist die stärkste Säule des familienfreundlichen Organisationsklimas.
- Die Unterstützung durch Vorgesetzte/DozentInnen wird tendenziell am geringsten eingestuft.
- Studierende schätzen das familienfreundliche Organisationsklima insgesamt am geringsten ein.
- Besonders bei Studierenden ist eine Spaltung zwischen Teilnehmenden mit und ohne Kind hinsichtlich der wahrgenommenen Familienfreundlichkeit ersichtlich.

Zentrales Ergebnis der freien Antworten

- Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich stehen aufgrund von befristeten Verträgen einer Familiengründung sehr kritisch gegenüber. Ihnen fehlt es an Sicherheit.

Schlussfolgerungen und weiteres Vorgehen

Schlussfolgerungen

Die Umfrage „Hand in Hand für Familienfreundlichkeit“ hat eine Fülle an Daten und Erkenntnissen für den weiteren familienfreundlichen Entwicklungsprozess an der TU Braunschweig geliefert. Die Ergebnisse der Umfrage machen deutlich, dass die Teilnehmenden es als Aufgabe der TU Braunschweig ansehen, familiengerechte Angebote zur Verfügung zu stellen. Gleichzeitig wünschen sie sich einen Ausbau der derzeitigen Familienorientierung. Dies spiegelt sich ebenfalls im familienfreundlichen Organisationsklima der TU Braunschweig wieder.

Aufbauend auf den Ergebnissen wurde am 30. April 2014 ein Kurz-Workshop durchgeführt, um Handlungsfelder herauszuarbeiten und Lösungen abzuleiten (vgl. Fotoprotokoll auf Seite 46).

Handlungsfelder

- Sensibilisierung von Vorgesetzten/Dozenten
- Berufungsverfahren
- Befristete Verträge
- Arbeitszeiten/ Home-Office
- Kinderbetreuung
- Eltern-Kind-Raum
- Studierende Eltern
- Pflege von Angehörigen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Einbindung des familiären Umfelds

Lösungsvorschläge

Erstellung eines Best-Practice-Katalogs durch Studierende: z.B. Studierende mit Kind könnten bei der Wahl von Seminaren bevorzugt berücksichtigt werden

Nutzung von E-Learning/Blended Learning und Vorlesungsaufzeichnung

Erstellung eines Best-Practice-Katalogs durch MitarbeiterInnen: Wie haben Vorgesetzte unterstützt? Integrierung in das Begrüßungsprogramm für neue ProfessorInnen & in die Begrüßungsbroschüre für neue MitarbeiterInnen

Berücksichtigung einer geringeren Publikationsdichte bei neuen Berufungsverfahren über die Elternzeit hinaus

Zusätzlich zur zielgruppenspezifischen Werbung sollen künftig auch nicht direkt Betroffene erreicht werden (z.B. Banner im Forumsgebäude)

Ein „Ort für Kinder“ als zusätzlicher Raum mit Symbolwirkung, Schlüsselvergabe für Eltern-Kind-Raum wird dezentralisiert

Gemeinsames Benefiz-Frühstück auf dem Forumsplatz

Die Ergebnisse der Umfrage und des Workshops werden derzeit (Stand: Juni, 2014) in den Gremien der TU Braunschweig weiter diskutiert und vorangetragen.

Informationen zu Betreuungsangeboten und zur Pflege Angehöriger sowie Informationen zum Umgang mit befristeten Verträgen an der TU Braunschweig sind auf den folgenden Seiten aufgeführt.

Schlussfolgerungen



Im Rahmen des Ergebnis-Workshops diskutierte Themen.

Weiterführende Informationen

Kinderbetreuung

Kinderbetreuung an der Technischen Universität Braunschweig

An der TU Braunschweig wurde in den letzten Jahren das Kinderbetreuungsangebot kontinuierlich ausgebaut, um Studierenden und Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf zu erleichtern.

Derzeit gibt es insgesamt 3 große Angebote zur Kinderbetreuung:

- 1. KRIPPENBETREUUNG**
- 2. FLEXIBLE KINDERBETREUUNG**
- 3. FERIENBETREUUNG FÜR SCHULKINDER**

KRIPPENBETREUUNG

An der TU Braunschweig gibt es in Kooperation mit dem Studentenwerk zwei Kindertagesstätten, die beide in unmittelbarer Nähe des Campus liegen: Kinderkrippe "Zwerge" und Kinderkrippe "Spatzennest".

Neben Studierenden können auch Beschäftigte der TU Braunschweig ihre Kinder hier anmelden. Insgesamt können max. 60 Kinder betreut werden.

Des Weiteren hat die TU Braunschweig zurzeit das Belegungsrecht für zehn Krippenplätze vorrangig für Kinder von Beschäftigten in einer überbetrieblichen Kindertagesstätte, der Kita Kinderwerk gGmbH, erworben. Aufgenommen werden jeweils Kinder im Alter von 2 Monaten bis 3 Jahren.

Kinderkrippe „Zwerge“

Die Krippe liegt für die Studierenden zentral in unmittelbarer Nähe des TU-Altbereichs direkt an der Oker. In freundlichen, hellen Räumlichkeiten mit Garten verbringen die Kinder gemeinsam den Tag.

Gruppe Wichtel, Mo - Fr: 07.30 - 16.00 Uhr | Gruppe Zwerge, Mo - Fr: 07.30 - 16.00 Uhr

Fallersleber-Tor-Wall 10
38106 Braunschweig
Tel: 0531/391-4938
Internet: www.stw-on.de/braunschweig/kinder/krippe-zwerge
Online-Anmeldung: www.stw-on.de/services/kita-antrag

Kinderkrippe „Spatzennest“

Ebenfalls ganz zentral liegt die neue Kita "Spatzennest". Sie finden sie in der Konstantin-Uhde-Straße, in unmittelbarer Nähe zum Haus der Wissenschaft.

Gruppe Glühwürmchen, Mo - Fr: 07.30 - 14.00 Uhr | Gruppe Koblode, Mo - Fr: 07.30 - 18.00 Uhr

Konstantin-Uhde-Straße 20
38106 Braunschweig
Tel: 0531/391-4949
Internet: www.stw-on.de/braunschweig/kinder/krippe-spatzennest
Online-Anmeldung: www.stw-on.de/services/kita-antrag

Kita Kinderwerk gGmbH

Die Kita Kinderwerk ist die erste überbetriebliche Kindertagesstätte in der Region Braunschweig.

www.awo-bs.de/index.php?id=665

Die TU Braunschweig verfügt über zehn Belegplätze in der Kita Kinderwerk, die vorrangig an Kinder von Beschäftigten vergeben werden. Weitere Unternehmen und Einrichtungen, die sich an der Kinder-Werk GmbH beteiligt bzw. Belegungsrechte erworben haben, sind u.a. NORD LB Braunschweig, Öffentliche Versicherung, Bosch Braunschweig, BMA GmbH Braunschweig.

Das komplett sanierte und exzellent ausgestattete Gebäude verfügt über ein großzügiges Außengelände.

Die maximale Buchungszeit beträgt 10 Stunden am Tag. Es gibt keine Schließzeiten in den Sommerferien. Betreuungszeiten können individuell abgesprochen werden. Der zu zahlende Elternbeitrag richtet sich nach der Entgelttabelle der Stadt Braunschweig.

Interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter melden sich bitte im Familienbüro.

FLEXIBLE KINDERBETREUUNG

Das Studentenwerk hat in Kooperation mit der TU Braunschweig und den Fakultäten 1,2,3,4 und 5 eine flexible Betreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten eingerichtet.

Im Raum „Harmonie“ der Kindertagesstätte Zwerge, Fallersleber-Tor-Wall 10, können die Kinder im Alter von 1 bis 10 Jahren betreut werden.

Die flexible Kinderbetreuung steht von montags bis freitags in der Zeit von 8:00 – 18:30 Uhr zur Verfügung und kann stundenweise gebucht werden.

Die Betreuung funktioniert nach dem Tagesmutterprinzip. Für jede Betreuungsstunde wird 1€ (Studierende) bzw. 2€ (Bedienstete) berechnet. Das Geld ist bar bei Abholung des Kindes zu bezahlen.

Das Angebot dient nicht als Ersatz für einen Kindertagesstättenplatz und ist auf zweimal die Woche beschränkt.

Weitere Informationen erhalten Interessierte unter: 0152 / 56 712 238

Ansprechpartner sind Jan Schwarz und Brikena Ceribashi.

Vor der ersten Nutzung der flexiblen Kinderbetreuung sollten 30 Minuten für ein Erstgespräch eingeplant werden. Das Gespräch kann am ersten Betreuungstag stattfinden, oder zu einem vereinbarten Termin. In dem Erstgespräch werden Interessierte über die Vereinbarung, die für die Betreuung nötig ist, informiert und es können Fragen geklärt werden, um die bestmögliche Betreuung des Kindes zu ermöglichen. Nach dem Erstgespräch sind weitere Anmeldungen für die flexible Kinderbetreuung auch durch eine Kurzmitteilung (SMS) möglich.

www.stw-on.de/braunschweig/kinder/flexible-kinderbetreuung

FERIENBETREUUNG FÜR SCHULKINDER

Die TU Braunschweig bietet in Kooperation mit dem Studentenwerk OstNiedersachsen in den Oster- und Sommerferien eine Ferienbetreuung für Schulkinder an. In den Herbstferien wird in Kooperation mit der Polizeidirektion Braunschweig eine Betreuung für Schulkinder angeboten.

Für die kommenden Sommerferien 2014 können sich Interessierte seit dem 22. Mai anmelden.

Im Angebot sind wieder vier unterschiedliche Themenwochen. Neben Kennenlernspielen zu Beginn der Woche und Spiel & Spaß in der „Basisstation“ werden themenbezogene Exkursionen und Ausflüge unternommen. Vor Beginn der Ferienbetreuung werden auf einem Elternabend alle wichtigen Details besprochen.

Betreut werden die Ferienkinder von jeweils drei BetreuerInnen (Studierende höherer Semester aus Lehramtsstudiengängen und erzieherisches Fachpersonal). Pro Woche können bis zu 15 Kinder in die Ferienbetreuung aufgenommen werden. Die Betreuungszeit liegt zwischen 8 und 16 Uhr.

Programm 2014

1. Woche 11.08. – 15.08.2014: „Bunte Woche“

- Aktionen mit Farben, Fotos und Filmen
- Ausflüge in die Umgebung

2. Woche 18.08. – 22.08.2014: „Tierwoche“

- Besuch im Zoo & weitere Ausflüge
- Basteln, Malen, Spiele rund ums Thema Tiere

3. Woche 25.08. – 29.08.2014: „Sportwoche“

- abwechslungsreiches Sportprogramm in der Sporthalle Rebenring

4. Woche 01.09. – 05.09.2014: „Grüne Woche“

- Besuch des Botanischen Gartens
- Ausflüge ins Grüne

Anmeldungen sind in der Regel nur für zwei Wochen möglich.

Betreuungsort

Fallersleber-Tor-Wall 10, Raum-Harmonie (Basisstation)

Studentenwerk OstNiedersachsen

Anette Hoff

Tel.: 0531/391-4949

a.hoff@stw-on.de

Familienbüro

Anne-Christin Eggers

Tel.: 0531/391-4536

a-c.eggers@tu-bs.de

www.tu-braunschweig.de/gleichstellung/angebote/familienbuero/kinderbetreuung/schulferien/sommerferien2014

Pflege Angehöriger

Pflege von Angehörigen an der Technischen Universität Braunschweig

Die Pflege von Angehörigen gewinnt vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung zunehmend an Bedeutung. Die Angehörigen werden vor die besondere Herausforderung gestellt, plötzlich Pflege und Beruf bzw. Studium miteinander zu vereinbaren. Dies ist nicht selten mit einer hohen psychischen und physischen Belastung für die Pflegenden verbunden.

Spezifische Regelungen für Studierende, Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte der TU Braunschweig finden sich auf den Internetseiten des Familienbüros:

www.tu-braunschweig.de/gleichstellung/angebote/familienbuero/informationen/pflege

Für einen schnellen Überblick gibt es neu die „Notfall-Karte Pflege“ mit allen wichtigen Anlaufstellen und einer Übersicht zu ersten Schritten:

www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gleichstellung/Familienbuero/tu_flyer_notfallkarte_pflege.pdf

Erste Schritte			
Information des/der Vorgesetzten	Teilen Sie schnellstmöglich Ihrer/m Vorgesetzte/n rechtzeitig vor dem regulären Dienstbeginn mit, dass Ihr Erscheinen am Arbeitsplatz nicht möglich ist aufgrund der in der Familie eingetretenen Notsituation bzw. des Pflegefalls.		
Ärztliches Attest zur Pflegebedürftigkeit	Aufgrund der akut aufgetretenen Pflegesituation können Beschäftigte bis zu 10 Arbeitstage ohne Entgeltfortzahlung freigestellt werden, um die Pflege zu organisieren oder sicherzustellen. Dafür ist eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit und die Erforderlichkeit der Freistellung nötig. Diese sollte noch am Tag des eingetretenen (Akut-)Pflegefalls eingeholt und dann umgehend an die Personalabteilung gesendet werden. Bitte beachten Sie dazu auch den Flyer „Freistellungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige – eine Übersicht“, den Sie online und als Printversion über das Familienbüro erhalten.		
Kontaktaufnahme mit Abteilung 12 (Personal- und Reisekostenangelegenheiten)	Nehmen Sie schnellstmöglich Kontakt zu Ihrer/m Personalsachbearbeiter/in auf, um z. B. Informationen über Freistellungsmöglichkeiten und Teilzeitoptionen einzuholen (u.a. Pflegezeit, Familienpflegezeit). Teamleitung Tarifbereich: Frau Ebel, Telefon 0531 391-4157		
Anlaufstellen Intern	Familienbüro TU Braunschweig	Telefon 0531 391-4536	www.tu-braunschweig.de/familienbuero
	Personalvertretung TU Braunschweig	Telefon 0531 391-4554	www.tu-braunschweig.de/personalrat
	Sozial- und Suchtberatung TU Braunschweig	Telefon 0531 391-4544	www.tu-braunschweig.de/sozial-sucht
Beratung und Information zu ambulanten Hilfen, Pflegestufen, finanzieller Unterstützung, etc.	Pflegestützpunkt der Stadt Braunschweig	Telefon 0531 470-3342	www.braunschweig.de/leben/soziales/pflege/pflege_beratung/pflegestuetzpunkt.html
	Pflege-Notruftelefon Niedersachsen	Telefon 0180 2000-872	www.sovd-nds.de/pflegenotruf.o.html
	Pflegekasse	Für Beschäftigte, die gesetzlich krankenversichert sind, steht die Pflegekasse der Krankenkasse als Beratungsstelle zur Verfügung. Beschäftigte, die privat versichert sind, können sich an ihre Krankenkasse wenden.	
Weitere Beratungsmöglichkeiten unterschiedlicher Anbieter / Träger in Braunschweig finden Sie auf der Rückseite!			
Hilfreiche Dokumente	<ul style="list-style-type: none"> • Pflegetagebuch (wichtig für die Beurteilung einer Pflegestufe) • Anträge (z.B. Schwerbehindertenausweis) • Vollmachten (z.B. für Behördengänge) • Patientenverfügung 	Vorlagen und Download-Möglichkeiten finden Sie z. B. auf folgenden Seiten: <ul style="list-style-type: none"> • Vorlagen für Pflegetagebücher können Sie auf den Internetseiten der einzelnen Krankenkassen herunterladen • Informationen zu Vollmachten und der Patientenverfügung: www.bmj.de/DE/Buerger/gesellschaft/Patientenverfuegung/patientenverfuegung_node.html 	

Befristung von Arbeitsverträgen

Das Präsidium der TU Braunschweig setzt sich seit längerem intensiv mit der Thematik befristeter Arbeitsverträge im wissenschaftlichen sowie im nichtwissenschaftlichen Bereich auseinander. Im Juni 2013 wurde der im folgenden abgedruckte, offizielle Beschluss zum Umgang mit befristeten Verträgen vom Präsidium verabschiedet.

Präsidiumssitzung: 26.06.2013

TOP Befristung von Verträgen für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal

„Das Präsidium spricht sich dafür aus, dass die Beschäftigungssituation der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an der Hochschule in Bezug auf die Einstellungspraxis – Abschluss von befristeten Vertragsverhältnissen und der Dauer der Beschäftigungsverhältnisse – nachhaltig verbessert werden soll. Dazu ist es erforderlich, dass unnötig kurzfristige Beschäftigungen zukünftig vermieden werden. Damit greift das Präsidium u. a. auch die bisherigen Ergebnisse des Strategieprozesses und reagiert frühzeitig auf ein Anliegen der Beschäftigten.

Der Präsidiumsbeschluss vom 22.11.2006 (TOP 4 – Befristung von Verträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern), nach dem Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern grundsätzlich nur mit einer Mindestlaufzeit von 2 Jahren abzuschließen und längere Vertragslaufzeiten lediglich in begründeten Ausnahmefällen möglich sind, wird aufgehoben.

Das Präsidium beschließt, dass Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen, die zur Qualifikation gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG beschäftigt werden, möglichst längerfristig, d.h. für einen Zeitraum von 2 Jahren oder länger, abgeschlossen werden sollen. Dabei wird davon ausgegangen, dass entsprechende Mittel zur Verfügung stehen und die rechtlichen Voraussetzungen im Übrigen erfüllt sind.

Darüber hinaus sind Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, die im Rahmen eines Drittmittelprojektes gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG eingesetzt werden, unter der Voraussetzung, dass die Mittel tatsächlich zur Verfügung stehen, möglichst für die vertraglich vorgesehene Gesamtdauer des jeweiligen Projektes bzw. Teilprojektes abzuschließen.

Erfolgen Einstellungen von nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Stellen, die auf Dauer zur Verfügung stehen und zur Erledigung von dauerhaft anfallenden Aufgaben, ist von vornherein, sofern nicht organisatorische und konzeptionelle und/oder hauswirtschaftliche Erwägungen entgegenstehen, eine Ausschreibung und Besetzung der Stellen auf unbestimmte Zeit vorzusehen. Bestehende Präsidiumsbeschlüsse u. a. zu konzeptionellen Vorgaben (Verhältnis der unbefristet und befristet zur Verfügung stehenden Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau; Stellenbesetzungen bei absehbarer Vakanz eines Lehrstuhls) bleiben hiervon unberührt.

Ausnahmen von diesen Regelungen sind in jedem Einzelfall bei Antragstellung gegenüber der Personalabteilung ausführlich zu begründen. Die Abteilung 12 wird gebeten, die Einrichtungen durch ein Rundschreiben über die geänderten Vorgaben zu unterrichten.“

Ansprechpartner

Familienbüro

Bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf an der TU Braunschweig ist das Familienbüro die zentrale Anlaufstelle. Beratung, Service, Unterstützung und vieles mehr werden geboten.

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.tu-braunschweig.de/gleichstellung/angebote/familienbuero

Gleichstellungsbüro

Die TU Braunschweig setzt sich aktiv für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags nach § 42 NHG ein. Das Gleichstellungsbüro hat das Ziel, Frauen und Männern eine freie Gestaltung der Lebenswege und Erwerbsverläufe zu ermöglichen, ohne dabei von stereotypen Erwartungen oder strukturellen Hindernissen eingeschränkt zu werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin bei allen Fragen zu Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit an der TU Braunschweig.

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.tu-braunschweig.de/gleichstellung

Verein TU BS und Familie

Der Verein TU BS und Familie unterstützt und fördert die Familien-gerechtigkeit und Familienfreundlichkeit an der TU Braunschweig.

Weiterhin begleitet der Verein den Auditierungsprozess *Familiengerechte Hochschule*. Der Verein bietet nicht nur eine offensive Öffentlichkeitsarbeit, sondern auch Veranstaltungen innerhalb und außerhalb der TU Braunschweig zum Thema Familie.

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.tubsundfamilie.de

Familienbüro

Anne-Christin Eggers

Pockelsstraße 11, Zi 046b

38106 Braunschweig

0531/391-4536

familienbuero@tu-braunschweig.de

Gleichstellungsbüro

Dr. Sandra Augustin-Dittmann

Pockelsstraße 11, Zi 119-121

38106 Braunschweig

0531/ 391-4545

gleichstellungsbuero@tu-braunschweig.de

TUBS und Familie e.V.

Vorsitzende: Ulrike Hesselbach

Pockelsstraße 14

38106 Braunschweig

info@tubsundfamilie.de

Literatur

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 414–435.
- Bertram, H., Rösler, W. & Ehlert, N. (2005). *Nachhaltige Familienpolitik. Zukunftssicherung durch einen Dreiklang von Zeitpolitik, finanzieller Transferpolitik und Infrastrukturpolitik*. Berlin: BMFSFJ.
- Booth, S. M. & Matthews, R. A. (2012). Family-supportive organization perceptions: Validation of an abbreviated measure and theory extension. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*, 41–51.
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB). (2013). *Bevölkerungsentwicklung 2013. Daten, Fakten, Trends zum demografischen Wandel*. Wiesbaden: BIB.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2010). *Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen*. Berlin: BMBF.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2013). *Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Schritt für Schritt*. Berlin: BMBF.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (2005). *Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht*. Berlin: BMFSFJ.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (2010). *Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität. Kurzfassung der Personalmarketingstudie 2010 – eine repräsentative Umfrage unter deutschen Arbeitgebern und Beschäftigten*. Berlin: BMFSFJ.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (2012). *Familienreport 2012. Leistungen, Wirkungen, Trends*. Berlin: BMFSFJ.
- Gerlach, I. & Laß, I. (2012). Gesellschaftliche Rahmenbedingungen betrieblicher Familienpolitik. In I. Gerlach & H. Schneider (Hrsg.), *Betriebliche Familienpolitik. Kontexte, Messungen und Effekte* (S. 29–44). Wiesbaden: Springer.
- Gerlach, I., Schneider, H., Schneider, A. K. & Quednau, A. (2013). *Status quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik – Ergebnisse einer repräsentativen Studie*. Münster/Berlin: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik.
- Mesmer-Magnus, J. R. & Viswesvaran, C. (2006). How family-friendly work environments affect work/family conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Labor Research, 4*, 555–574.
- Pull, K. & Vogt, A.-C. (2010). Viel Lärm um nichts? Der Einfluss der Elterngeldreform auf die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. *Soziale Welt, 61*, 121–137.
- Reichers, A. E. & Schneider, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 5–39). San Francisco: Jossey Bass.
- Sahibzada, K., Hammer, L. B., Neal, M. B. & Kuang, D. C. (2005). The moderating effects of work-family role combinations and work-family organizational culture on the relationships between family-friendly workplace supports and job satisfaction. *Journal of Family Issues, 26*, 820–839.
- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology, 80*, 6–15.
- Thompson, C. A. & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 100–118.

Kontakt

TUBS und Familie e.V.
Pockelsstraße 14
38106 Braunschweig
www.tubsundfamilie.de/

Impressum

©Technische Universität Braunschweig
Univ.-Prof. Dr. Simone Kauffeld
Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung
Spielmannstr. 19
38106 Braunschweig

Durchführung & Auswertung der Umfrage

Technische Universität Braunschweig
Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und
Sozialpsychologie
M.Sc. Annika Meinecke
Spielmannstr. 19
38106 Braunschweig

Unter Mitarbeit von

Julia Weise, Andrea Burmester, Carla Eberts,
Nina Götz von Olenhusen, Marlene Hammer,
Julian Paffrath, Silvia Pipa, Markus Schleicher