

best practice - Club  
„Familie in der Hochschule“

**Evaluation der Befragung zur  
Institutionalisierung und strukturellen  
Verankerung von  
„Familie“  
in der Hochschule**

**Arbeitskreis 1:**  
Familienunterstützende Angebote  
und Dienstleistungen

**Themenfeld:**  
Statistische Auswertung im Rahmen des Projektes  
Familie in der Hochschule  
für die Robert Bosch Stiftung

„Familie in der Hochschule“ ist ein Programm des Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer und der Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Centrum für Hochschulentwicklung CHE.



Der Beauftragte der Bundesregierung  
für die Neuen Bundesländer

Robert Bosch Stiftung

**CHE**  
Centrum für  
Hochschulentwicklung

Das Programm „Familie in der Hochschule“ hat es sich zum Ziel gesetzt, deutsche Hochschulen familienfreundlicher zu gestalten. Zu diesem Zweck arbeiten 12 Hochschulen gemeinsam an der Umsetzung von Konzepten und Strukturen, die Studierende und Beschäftigte darin unterstützen, Familie und Studium bzw. Beruf besser zu vereinbaren.

## **Gliederung**

o. Vorbemerkung	2
1. Datenbasis	2
2. Aufgabenstellungen gemäß Evaluationsauftrag	3
3. Auswertung	4
3.1 Methodisches Vorgehen	4
3.2 Auswertung zu den Einzelfragen des Fragebogens	7
3.3 Auswertung gemäß Evaluationsauftrag	21
4. Handlungsempfehlungen	29

## **Anhang**

Empirische Datenauswertung zu den 17 Einzelfragen  
(*Häufigkeitstabellen und textliche Ergänzungen*)

## o. Vorbemerkung

Diese Evaluation wurde im Rahmen eines Werkvertrages zwischen der Hochschule Wismar und dem Autor erstellt.

Der Autor ist Dipl.-Mathematiker und Mitarbeiter der Hochschule Wismar. Zwischen seinen Aufgabefeldern im Robert-Schmidt-Institut der Hochschule Wismar (Betreuung interdisziplinärer Projekte / Gründungscoaching) und dem Thema „Familie in der Hochschule“ gibt es keine direkten Überschneidungen, so dass auch keine Interessenkonflikte bestehen.

## 1. Datenbasis

Die Datenbasis dieser Evaluation bildet eine Befragung von 63 deutschen Universitäten und Hochschulen zum Stand ihrer Institutionalisierung und strukturellen Verankerung des Themas „Familie“. Diese Befragung wurde in Form eines schriftlichen Fragebogens durchgeführt.

Bei 374 Universitäten und Hochschulen in Deutschland (Quelle Hochschul-Verzeichnis) umfasst die Stichprobe 16,84% aller vergleichbaren Bildungseinrichtungen. Auf Grund der Zugehörigkeit der teilnehmenden Hochschulen zum best practice-Club „Familie in der Hochschule“ oder der vorhandenen Auditierung liegt keine Zufallsstichprobe vor, so dass die Ergebnisse nicht auf die Gesamtsituation in der deutschen Hochschullandschaft verallgemeinert werden kann. Dies war jedoch auch nicht Anliegen der Befragung. Das Ziel besteht in der Ableitung von Handlungsempfehlungen für Einrichtungen, die diesen Weg noch vor sich haben und von den Erfahrungen der Mitglieder im best practice-Club „Familie in der Hochschule“ partizipieren wollen. In diesem Sinne war die Stichprobenauswahl zweckmäßig.

Für diese Evaluation wurden dem Autor die Daten in einer Excel-Datei übergeben. Diese enthielt neben den 63 Ausgangs-Datensätzen aus den Multiple-Choice-Antworten bereits die elementare Datenaufbereitung (Häufigkeitstabellen) zu den Einzelfragen 1 bis 16. Weiterhin enthielt diese Excel-Datei die Häufigkeitstabellen für die Verbundenheit (Korrelation) zwischen ausgewählten Merkmalspaaren. Da in der Regel keine Abstandsskala benutzt wurde, konnten jedoch weder Varianzen noch Korrelationskoeffizienten berechnet werden. Die Evaluation sollte sich deshalb auf eine summarische bzw. prozentuale empirischen Datenauswertung stützen.

Offene Antworten (Frage 17) und ergänzende Ausführungen (Fragen 2, 7, 8, 9, 13, 14, 15 und 16) der Befragungsteilnehmer/innen waren zu diesem Zeitpunkt noch nicht erfasst. Da der Autor weiterhin die 63 Original-Fragebogen erhielt, wurde die textliche Ergänzungen und die Antworten zu Frage 17 durch ihn erfasst. Im Anhang werden die zur Verfügung gestellten Tabellen der elementaren Datenauswertung komplett aufgelistet, ergänzt durch die jeweiligen textlichen Ergänzungen und Antworten auf die offene Frage 17.

Ich weise darauf hin, dass die Gesamtauswertung stets von einer Stichprobe ausgeht, die um die Anzahl 2 größer ist als die Summe der zur jeweiligen Frage aufgeführten Universitäten und Hochschulen. Dies resultiert aus zwei Datensätzen, in denen die teilnehmende Einrichtungen als „unbekannt“ deklariert wurden und sie somit weder den Uni-

versitäten noch den Hochschulen zugeordnet werden konnten. In der nachfolgenden Evaluation ist dieser Umstand zu berücksichtigen.

## 2. Aufgabenstellungen gemäß Evaluationsauftrag

Die Hochschule Wismar möchte im Rahmen ihrer Aktivitäten im best practice-Club „Familie in der Hochschule“ die Institutionalisierung der Vereinbarkeitsförderung von Hochschultätigkeit bzw. Studium und Familie untersuchen. Als Ergebnis sollen Empfehlungen ausgesprochen werden, die denjenigen Hochschulen dienen, die eine Optimierung ihrer Rahmenbedingungen erreichen wollen oder sich aktuell auf den Weg zu einer familienfreundlichen Studien- und Personalpolitik machen.

Im Zuge der Befragung wurden die Clubhochschulen sowie die auditierten familienge-rechten Hochschulen angesprochen und um Mitwirkung gebeten.

Ziel dieser Evaluation ist es, in den Grenzen der übergebenen Daten bzw. elementaren Datenaufbereitung die folgenden Fragen zu beantworten:

- Welche Methode wurde bei der Befragung gewählt?
- Welche Modelle der Institutionalisierung gibt es an Hochschulen?
- Welche Modelle der Institutionalisierung gibt es an den befragten Hochschulen?
- Welche Vor- und Nachteile haben diese Modelle aus Sicht der befragten Hochschulen?
- Welche signifikanten Unterschiede gibt es in Abhängigkeit der Größe der Hochschule?
- Mit welchem Ergebnis schließt die Befragung ab?

### 3. Auswertung

Die Auswertung der Datenbasis erfolgt in drei Abschnitten.

Im ersten Abschnitt wird das eingesetzte Verfahren zur Datenerhebung betrachtet. Dabei geht es um die Frage, ob es für die Bewertung von Strukturen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Arbeit an Hochschulen geeignet war, und ob es korrekt eingesetzt wurde. Darüber hinaus werden offene Fragestellungen benannt und Empfehlungen für weiterführende Untersuchungen zum Thema abgeleitet.

Im zweiten Abschnitt werden die Ergebnisse zu den 17 Einzelfragen mit ihrem Aussagegehalt zum Thema betrachtet. Die vorliegenden Häufigkeitstabellen zur Verbundenheit von Merkmalen werden hierbei ebenfalls vollständig einbezogen. Diese Auswertung geht über die im Evaluationsauftrag gestellten Teilfragen zur optimalen Entwicklung entsprechender Strukturen hinaus.

Im dritten Abschnitt werden die Fragen gemäß Evaluationsauftrag (vgl. Abs. 2.) untersucht.

#### 3.1 Methodisches Vorgehen

Gemäß der ersten Frage des Evaluationsauftrages (vgl. Abs. 2)

- **Welche Methode wurde bei der Befragung gewählt?**

wird zunächst der eingesetzte Fragebogen und das methodische Vorgehen betrachtet.

Der verwendete Fragebogen umfasste 17 Fragen. Hiervon waren die ersten 16 Multiple-Choice-Fragen oder Abfragen feststehender Fakten (Seit wann ...? / Wie viele ...?). Zum Teil waren Mehrfachantworten und/oder Ergänzungen möglich. Die einzige offene Frage war die 17. Frage (Welche Anregungen ...?).

Wie im 1. Abschnitt „Datenbasis“ ausgeführt, wurde für diese Evaluation durch den Auftraggeber eine Excel-Datei mit einer elementaren Datenaufbereitung zu den Fragen 1 bis 16 bereitgestellt. Diese beinhalten die absoluten Häufigkeiten der jeweiligen Nennungen und deren prozentualer Anteil an allen Nennungen der jeweiligen Frage. Weiterhin enthielt diese Excel-Datei die Häufigkeitstabellen für die Verbundenheit (Korrelation) zwischen ausgewählten Merkmalspaaren. Da in der Regel keine Abstandsskala benutzt wurde, konnten keine Varianzen oder Korrelationskoeffizienten berechnet werden.

Die textlichen Ergänzungen zu den Fragen 2, 7, 8, 9, 13, 14, 15 und 16, sowie die Antworten zur offenen Frage 17 lagen für diese Evaluation nur in Form der Original-Fragebögen vor. Auf Grund ihrer möglichen Relevanz für die Handlungsempfehlungen wurden sie durch den Autor erfasst und im Anhang als Ergänzung der vorliegenden elementaren Datenaufbereitung angefügt.

Die Auswertung zu den Einzelfragen (Abschnitt 3.2) und zu den Fragen gemäß Aufgabenstellung (Abschnitt 3.3) erfolgt somit auf der Grundlage dieser Häufigkeitstabellen und der textlichen Ergänzungen.

Für die Beurteilung von Modellen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Arbeit an Hochschulen liefert dieses Vorgehen durchaus relevante Ergebnisse. Zudem dürften

mehrere der untersuchten Merkmale, z.B. zu den Leitungsstrukturen, auch gar nicht in eine Abstandsskala zu bringen sein.

Zum Fragebogen gab es eine einzige Anmerkung (3 Punkte) durch eine/e Teilnehmer/in:  
 - Frage 4: „Direktstudium“ ist kein (für uns) eindeutiger Begriff, Präsenzstudium?  
 - Der Fragebogen lässt wenig Differenzierung zu, insbesondere zw. den originären Gleichstellungsaufgaben (zu denen auch Beratung zum Thema „Familie“ gehört) und den speziellen der Struktureinheit zum audit familengerechte hochschule.  
 - Skalen hätten sich für eine Differenzierung an vielen Stellen angeboten.

Insgesamt kann eingeschätzt werden, dass die gewählte Methodik

- a) der Verständlichkeit zum Anliegender Befragung bei den Teilnehmenden dienlich war und
- b) zu einer Datenbasis geführt hat, die grundsätzliche Aussagen zur Zweckmäßigkeit und Effizienz verschiedenen struktureller Lösungen zum Thema „Familie in der Hochschule“ ermöglicht. Damit entspricht sie dem Anliegen der Untersuchung.

Jedoch offenbart die hier beschriebene Methodik mit ihrem Fragebogen auch Einschränkung der Auswertbarkeit.

Die wesentlichen Kritikpunkte bzw. Anregungen für weiterführende Untersuchungen werden im Folgenden aufgelistet.

#### Befragungsteilnehmer

Es liegen keine Informationen zu den Personen vor, die die Fragebögen ausgefüllt haben. Bei der Auswertung der textlichen Ergänzungen zu den Fragen 2, 7, 8, 9, 13, 14, 15, 16 und 17 zeigte sich, dass nur ein Teil der Befragungsteilnehmer diese Möglichkeit überhaupt genutzt hat. Es kann vermutet werden, dass die Befragungsteilnehmer einen unterschiedlichen informellen Zugang zum Thema und/oder eine unterschiedlich starke Empathie hierzu hatten.

Zudem zeigte sich bei der Beantwortung zur Frage 5 nach der Anzahl der Mitarbeiter/innen der Struktureinheit zum Teil eine unterschiedliche Interpretation dieser Frage. Die überwiegende Mehrheit der Befragungsteilnehmer hat (abgeleitet aus dem Verhältnis von Studierenden zum Personal) nur die Ressourcen angegeben, die tatsächlich im Thema „Familie“ tätig sind. Einzelne Antworten berücksichtigen aber vermutlich alle Mitarbeiter/innen der jeweiligen organisatorischen Einheit(en) einschließlich sonstiger Aufgabenbereiche, d.h. sie können die Gesamtaussagen verfälschen.

Für mögliche weiterführende Untersuchungen empfiehlt sich hier entweder ein strukturelles Telefoninterview, in dem die thematische Kompetenz überprüft wird, oder ein vorgeschaltetes Briefing der Partnereinrichtungen zur Auswahl der entsprechenden Personen.

#### Leistungsportfolio hinter dem Thema „Familie in der Hochschule“

Auf Grund der Auswahl der teilnehmenden Universitäten und Hochschulen und eines bestehenden Auditierungsverfahren kann davon ausgegangen werden, dass die Befragungsteilnehmer selbst eine weitgehend einheitliche Vorstellung von den Anforderungen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium / Arbeit an einer Hochschule haben.

Jedoch belegen insbesondere die Antworten zu den Fragen 14 und 15 (Vernetzung intern und extern), dass es offenbar erheblich Differenzierungen in den konkreten Leistungsangeboten der einzelnen Einrichtungen gibt. Einzelne Einrichtungen konzentrieren sich auf Beratungsleistungen, ohne dass der benötigte Service selbst auf dem Campus organi-

siert wird. Auch erscheinen Angebote zur Kinderbetreuung häufiger zum Standard zu gehören, als z.B. eine familienfreundliche Anpassung der zeitlichen Planung von Lehrveranstaltungen. Spärlich dagegen sind Hinweise auf organisierte Elterngruppen (Hilfe zur Selbsthilfe) oder Unterstützungsangeboten für die Suche nach familiengerechtem Wohnraum oder geeigneten Verdienstmöglichkeiten am Studienort.

Aus dieser Befragung kann nicht ersehen werden, ob die unterschiedlichen Angebotsbreiten auf Ressourcenknappheit, fehlende Bedarfe / Nachfrage oder einer mangelnden Kenntnis dieser Bedarfe zurück zu führen ist.

Um beurteilen zu können, ob eine Ressourcenausstattung an einem Standort ausreichend ist oder nicht, wäre zusätzlich die Erhebung der Bedarfe nach den einzelnen Unterstützungsmöglichkeiten sowie die tatsächlich vorhandene Leistungsbreite hilfreich gewesen.

### Zielgruppendifferenzierung Universitäten vs. Hochschulen

Für diese Befragung zur Zweckmäßigkeit und Effizienz verschiedener struktureller Lösungen zum Thema „Familie in der Hochschule“ wurde in der Frage 12 die jeweilige Erreichbarkeit verschiedener Zielgruppen betrachtet.

Dabei erfolgte keine Differenzierung zwischen Universitäten und Hochschulen. Dies könnte jedoch aus drei Gründen bei der Suche nach der optimalen strukturellen Lösung relevant sein.

Zunächst sind Universitäten im Mittel sowohl absolut größer (vgl. Antworten zu Frage 4 Studierendenzahlen) und in der Regel auch organisatorisch stärker differenziert (Zahl der Fakultäten). Beides führt häufig zur Notwendigkeit einer stärkeren räumlichen Differenzierung am Standort. Wege zum Erreichen eines Angebotes erfordern aber immer Zeit. Zentrale strukturelle Lösungen könnten also im Falle einer dezentralen räumlichen Aufteilung schlechter funktionieren als in räumlich zentraler organisierten Hochschulen. Weiterhin sind die Studierenden an Hochschulen im Mittel etwas älter als an Universitäten, in denen ein höherer Anteil das Studium unmittelbar nach dem Abitur antritt. Ein Teil der Hochschul-Studierenden hat vor dem Studium Berufserfahrungen gesammelt. Dies kann einerseits zu einem veränderten finanziellen Lebensanspruch und auch zu einem weiterentwickelten Familienbild geführt haben. Jedoch liegen dem Autor hierzu keine Fakten vor, so dass dieser Aspekt zunächst als reine Hypothese aufgeführt wird. Und drittens haben Hochschulen auf Grund des fehlenden Promotionsrechtes einen personell deutlich geringeren wissenschaftlichen Mittelbau, d.h. weniger wissenschaftliche Mitarbeiter/innen in einem Alter, in dem die Familienplanung oft noch nicht abgeschlossen ist.

Alles oben Genannte kann an den einzelnen Einrichtungen zu langfristig unterschiedlichen Bedarfslagen führen.

### Konzentration auf fest angestellte Mitarbeiter/innen

In Frage 5 wird ausschließlich nach fest angestellten Mitarbeiter/innen oder studentischen Hilfskräften in den Struktureinheiten zum Thema „Familie“ gefragt. Dem Autor ist jedoch bekannt, dass für Teilaufgaben wie der Kinderbetreuung auf dem Campus auch auf Honorarkräften zurückgegriffen wird, um temporäre Spitzenbelastungen ausgleichen zu können.

Um einen Schlüssel für eine optimale Ressourcen- u/o Mittelbereitstellung ableiten zu können, wäre auch diese Stakeholder-Gruppe künftig zu berücksichtigen.

### Konzentration ausschließlich auf Humanressourcen

Es werden ausschließlich die Humanressourcen erfragt, jedoch keine sächlichen Voraussetzungen wie Räume / Flächen für z.B. die Kinderbetreuung oder andere Aufgaben zum Thema „Familie in der Hochschule“.

Dagegen zeigen die Antworten zu Frage 15 (hochschulinterne Vernetzung), dass intern mehrfach mit dem Gebäudemanagement bzw. dem Facility Management zusammen gearbeitet wird. D.h. in der Praxis spielen Überlegungen zu sächliche Ressourcen bereits eine Rolle.

Ein Einbeziehen dieses Aspektes ist zudem dann sinnvoll, wenn bei der Vorbereitung einer Modellerprobung im Wege eines geförderten Projektes erforderliche Eigenleistungen darzustellen sind.

Insgesamt hat diese Befragung an 63 Universitäten und Hochschulen das Bild zum Thema „Familie in der Hochschule“ deutlich bereichert.

Es ist als in der Natur der Sache zu sehen, dass eine mit begrenzten Ressourcen durchgeführte Untersuchung gleichzeitig neue Fragen aufwirft. Die in diesem Abschnitt benannten Kritikpunkte sind deshalb vorrangig als Anregungen für weiterführende Untersuchungen zu verstehen.

## 3.2 Auswertung zu den Einzelfragen des Fragebogens

Ergänzend zur Bearbeitung der Fragen gemäß Aufgabenstellung (vgl. Abschnitt 2) erfolgt zunächst eine Auswertung aller 17 Einzelfragen sowie der vorliegenden Häufigkeitstabellen zur Verbundenheit (Korrelation) zwischen ausgewählten Merkmalen. Dieser Zwischenschritt dient dem Ausschöpfen der Informationen der vorliegenden Untersuchung. Es werden alle erkennbaren Aspekte behandelt, die für das Thema „Familie in der Hochschule“ relevant sind. Zum Teil geht dies über die Fragen der Aufgabenstellung gemäß Evaluationsauftrag hinaus.

Das Verhältnis von Universitäten (32) zu den Hochschulen (29) ist in der Befragung fast ausgeglichen. Wie bereits erwähnt lassen zwei der erfassten 63 Fragebögen keinen Rückschluss auf die teilnehmenden Einrichtungen zu, d.h. sie können weder den Universitäten noch den Hochschulen zugeordnet werden. Da in der Auswertung auf die Tabellen der bereit gestellten elementaren Datenerfassung zurückgegriffen wird, beziehen sich Gesamtaussagen immer auf die 63 Befragungsteilnehmer, wohingegen Vergleiche zwischen Universitäten und Hochschulen von maximal 61 Datensätzen ausgehen.

**Frage 1:** *Besteht an Ihrer Hochschule eine Struktureinheit, die sich der Vereinbarkeit von Studium bzw. Hochschultätigkeit und Familie widmet?*

3 Antwortmöglichkeiten: ja / wird aufgebaut / nein

Bzgl. der bereits bestehenden Struktureinheiten zum Thema „Familie“ haben die Universitäten mit 93,75% einen Entwicklungsvorsprung gegenüber den Hochschulen (82,76%). Dies scheint aber nur ein temporärer Vorsprung zu sein, da die Hochschulen bei den sich im Aufbau befindenden Strukturen mit 13,79% gegenüber 3,13% bei den Universitäten ausgleichen können.

Diese Ergebnisse korrelieren mit den Antworten zur 3. Frage (seit wann ...). Danach bestehen die Struktureinheiten im Durchschnitt an Universitäten im Mittel seit 6,76 Jahren und an Hochschulen seit 4,44 Jahren.

Die Ursachen für diese Vorreiterstellung der Universitäten (mehr Ressourcen, höherer Handlungsdruck, ...) können aus dieser Erhebung nicht eindeutig abgeleitet werden. Für den weiteren Erfahrungsaustausch zum Thema ist lediglich festzuhalten, dass es unter den Universitäten die längerfristigen und vermutlich umfangreicheren Erfahrungen gibt.

**Frage 2: *Wenn es eine solche Struktureinheit gibt, wie wird sie bezeichnet?***

4 (3 +1) Antwortmöglichkeiten:

Gleichstellungsbüro / Familienbüro / Koordinationsstelle / ..... (weiteres)

Die Häufigkeit der unterschiedlichen Bezeichnungen für bestehende Struktureinheiten „Familie“ unterscheidet sich geringfügig zwischen den Universitäten und Hochschulen (vgl. Anhang). An Universitäten ist sie etwas häufiger (16% : 12%) das Gleichstellungsbüro und etwas seltener das Familienbüro (23% : 27%).

Etwa in der Hälfte der Fälle wird eine der drei vorgegebenen Bezeichnungen benutzt (Gleichstellungsbüro ca. 15%, Familienbüro ca. 24% und Koordinationsstelle ca. 8%).

Bei den ergänzenden 33 Nennungen taucht der Begriff „Familie“ in 17 Fälle auf, jedoch mehrfach nachrangig (z.B. Dezernat Chancengleichheit und Familie). Es wäre im Einzelfall zu prüfen, ob hier der Aufgabenbereich „Vereinbarkeit Familie und ...“ an eine bestehende Struktur angedockt wurde, und ob dies mit einer Ressourcenerweiterung verbunden war. Weiterhin wäre interessant, welche neuen Leistungsangebote in der Einrichtung platziert wurden.

Der Begriff „Eltern“ wurde in 5 Fällen benutzt (z.B. Eltern-Service-Büro). Hier wäre eine weiterführende Frage, ob diese scheinbare Konzentration auf jüngere Mitarbeiter/innen und Studierende auch die Bedürfnisse älterer Mitarbeiter/innen anspricht, für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft eine Problemlösung hinsichtlich der Pflegebedürftigkeit eines Familienangehörigen bedeutet.

In insgesamt 8 Fälle erfolgte eine Zuordnung der Struktureinheit zu den Begriffen Gleichstellung, Gender und Chancengleichheit. In einzelnen Fällen allerdings gemeinsam mit dem Begriff Familie. Offenbar sehen viele Verantwortliche eine enge Verbindung zwischen den Aufgabenbereichen Chancengleichheit der Geschlechter und Familiengerechtigkeit. Da der Bereich Familie historisch oft später eine Rolle spielte, besteht dabei die Gefahr seiner Unterordnung.

**Frage 3: *Seit wann besteht die Struktureinheit?***

Wie bereits in Ergänzung zu den Ergebnissen der Frage 1 angeführt, bestehen die Struktureinheiten an Universitäten durchschnittlich seit 6,76 Jahren und an Hochschulen seit 4,44 Jahren. Auch die beiden ältesten Struktureinheiten zum Thema (seit 1991 und 1992) gehören zu Universitäten.

Es gilt diesen Erfahrungsvorsprung der Universitäten im Austausch zwischen den Einrichtungen gezielt zu nutzen.

In der vorliegenden Datenauswertung wurden weiterhin die Häufigkeitstabellen für die Verbundenheit (Korrelation) zwischen der Dauer des Bestehens der Struktureinheiten und weiteren untersuchten Merkmalen (Fragen) übergeben. Zu Frage 3 waren dies die

Antworten zu den Fragen 5 (Anzahl MA in Struktureinheit), 7 (Leitung Arbeitsebene), 8 (organisatorische Ansiedelung), 11 (Zielerreichung), 12 (Erreichbarkeit Zielgruppen) und 14 (Verbesserungsbedarf).

Frage 3 zu Frage 5: Je länger die Struktureinheiten in den teilnehmenden Einrichtungen bestehen, umso besser sind sie personell ausgestattet. Es ist zu vermuten, dass dieser erweiteren personelle Ausstattung mit einer kontinuierlichen Angebotserweiterung einhergeht. Keine Aussage kann getroffen werden, ob diese Entwicklung mit einer personellen Kontinuität verbunden war, oder ob es eine regelmäßige Fluktuation gab.

Frage 3 zu Frage 7: In den am längsten bestehenden Struktureinheiten „Familie“ dominiert mit 75% die Unterstellung unter die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Bei den jüngeren Struktureinheiten gibt es eine deutlich größere Variationsbreite ihrer arbeitsorganisatorischen Unterstellung. Bei den Einheiten nach 2008 gibt es nur noch eine 29%ige Unterstellung unter die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, an zweiter Stelle mit 19% folgen die Projektkoordinatorinnen, dann mit 9,5% die Familienbeauftragte und mit 4,8% die Referentin für Gleichstellung & Frauenförderung. Die restlichen rund 38% sind weiteren, d.h. in der Regel neueren Stellen unterstellt.

Dies spiegelt die schrittweise Differenzierung der Verantwortlichkeiten für soziale Angelegenheiten an Hochschulen und Universitäten wieder. Es beweist jedoch gleichzeitig, dass einmal installierte Unterstellungen nicht mehr hinterfragt werden. In diesem Zusammenhang sei auf die Empfehlungen unter Frage 17 hingewiesen. Mehrere Befragungsteilnehmer/innen haben sich dafür ausgesprochen, das Thema „Familie“ von Fragen der Gleichstellung bzw. Frauenförderung abzukoppeln. Es ist zu erwarten, dass dies in langjährig bestehenden Strukturen deutlich schwieriger wird als beim Neuaufbau entsprechender Struktureinheiten. Somit sollten bestehende Modelle nicht kritiklos übernommen werden.

Frage 3 zu Frage 8: Bei den ersten, vor 1993 gestarteten Struktureinheiten „Familie“, dominiert mit 75% die Ansiedelung direkt beim Rektorat bzw. Präsidium. In der weiteren Entwicklung ist dies gleich bleibend in rund 55% der Fall.

Interessant erscheint die Entwicklung der Ansiedelung an weitere Stellen. Zwischen 1993 bis 2008 war dies bei 16%, ab 2008 bei 36% der Fall. Allerdings zeigen die textlichen Ergänzungen zu Frage 8, dass häufig noch eine Ansiedelung zu einer Organisationseinheit erfolgte, die zudem für Frauenförderung bzw. Chancengleichheit o.ä. verantwortlich war. Offenbar sehen viele Universitäten und Hochschulen das Thema „Familie“ vorrangig als ein Problem der Frauenförderung. Da die Entwicklung des Themas „Familie“ jedoch als wesentlicher Wettbewerbsfaktor für die Zukunft, auch in Hinblick auf nichtdeutsche Studierende gesehen wird, erscheint diese Ansiedlungspolitik zumindest überprüfenswert.

Frage 3 zu Frage 11: Die im Verhältnis „Frage 3 zu Frage 8“ beschriebenen organisatorischen Ansiedelungen der Struktureinheit „Familie“ ermöglicht in allen 4 vor 1993 installierten Fällen die Zielerreichung größtenteils. Hierbei kann nicht beurteilt werden, wie oft u/o intensiv in diesem langen Prozess nachjustiert wurde oder ob Nachbesserungen unterblieben. Bemerkenswert erscheint, dass in keinem dieser Fälle eine optimale Unterstützung der Zielerreichung eingeschätzt wurde.

Dieses Bild differenziert sich für die Fälle zwischen 1993 und 2008. Hier wurde eingeschätzt, dass die Zielerreichung durch die strukturelle Aufstellung in 21% optimal, in 72% größtenteils und in 7% teilweise unterstützt wird.

Ab 2008 gibt es eine leichte Verschlechterung (16% optimal / 58% größtenteils Zielerreichung), was jedoch auch durch die noch nicht immer abgeschlossenen Entwicklungsprozesse des neuen Aufgabenbereiches bedingt sein kann. Offenbar ist es nicht in allen Fällen gelungen, eine auf Dauer reibungslos funktionierende und der Zielerreichung dienende Anbindung zu finden.

Frage 3 zu Frage 12: Bzgl. der Erreichbarkeit einzelner Zielgruppen gibt es im Vergleich zwischen den langjährigen und neueren Struktureinheiten „Familie“ wenig Auffälligkeiten. So werden von den frühen Struktureinheiten (vor 1993 gestartet - Achtung: kleine Stichprobe) Frauen besser erreicht als durch jüngere Struktureinheiten. Wie oben (Frage 3 zu Frage 7) gezeigt, ist hier jedoch auch die Unterstellung auf Arbeitsebene unter die zentrale Gleichstellungsbeauftragte deutlich häufiger. Insofern kann diese Aussage auch kritisch gesehen werden. Es muss gefragt werden, ob die langjährig bestehenden Struktureinheiten „Familie“ ihre Aufgabenfelder ebenso gut verinnerlicht haben, wie die jüngeren Struktureinheiten.

Weiterhin erreichen die älteren Struktureinheiten am besten die Studierenden und die Jüngeren besser als die Älteren. Es ist zu überprüfen, ob hier die älteren Mitarbeiter/innen angemessen in den Fokus der Angebotsentwicklung kommen.

Frage 3 zu Frage 14: Bzgl. des Verbesserungsbedarfes in einzelnen Bereichen (Einbindung in Entscheidungsprozessen – Noten 1,5 bis 1,57, verkürzte Entscheidungswege – Noten 1,73 bis 1,85, Verbesserung der Erreichbarkeit – Noten 1,25 bis 1,35 und Weiteres – Noten 1,5 bis 1,75) gibt es seit dem Bestehen von Struktureinheiten „Familie“ keine auffälligen Entwicklungen. Die insgesamt guten bis sehr guten Bewertungen belegen aber gleichzeitig, dass in den angesprochenen Handlungsfeldern bereits viel erreicht wurde.

**Frage 4: *Wie viele Studierende sind an Ihrer Hochschule im Direktstudium eingeschrieben?***

Wie erwartet sind die Universitäten den Hochschulen hinsichtlich der Anzahl ihrer Studierenden überlegen (vgl. Anhang). Hier wurde auch früher das Thema „Familie“ aufgegriffen. Jedoch war die Größe der Einrichtung alleine kein Auslöser für den Aufbau einer Struktureinheit „Familie“ – wie der unten dargestellte Zusammenhang zwischen Frage 4 und Frage 5 zeigen wird.

In der vorliegenden Datenauswertung wurden auch die Häufigkeitstabellen für die Verbundenheit (Korrelation) zwischen der Anzahl der Studierenden und weiteren untersuchten Merkmalen (Fragen) übergeben. Zu Frage 4 waren dies die Antworten zu den Fragen 3 (Dauer des Bestehens der Struktureinheiten), 5 (MA in Struktureinheit), 7 (Leitung Arbeitsebene), 8 (organisatorische Ansiedlung) und 9 (Verantwortlichkeit auf Leitungsebene). Hierbei wird das Merkmal der Frage 4 „Anzahl der Studierenden“ durch die drei Größengruppen < 5.000 / 5.000 bis 9.999 / 10.000+ ausgedrückt.

Frage 4 zu Frage 3: Die Größe der Einrichtung (Anzahl Direktstudierende) scheint keinen wesentlichen Einfluss darauf gehabt zu haben, wann das Thema „Familie“ aufgegriffen und eine entsprechende Struktureinheit aufgebaut wurde (Ø in den drei Größenklassen zwischen 5,31 und 6,85 Jahren).

Frage 4 zu Frage 5: Kleinere Universitäten / Hochschulen (< 5.000 Studierende) haben ihre Struktureinheit „Familie“ mit durchschnittlich 1,68 Stellen besetzt. Zwischen den Größenklassen 5.000 bis 9.999 Studierenden mit 2,38 Stellen und Einrichtungen mit mindestens 10.000 Studierenden mit 2.4 Stellen gibt es keinen signifikanten Unterschied.

Hier kann nicht ermittelt werden, ob dies immer dem Bedarf entspricht oder ob in größeren Einrichtungen besser Synergien genutzt werden können.

Frage 4 zu Frage 7: In allen drei Größengruppen erfolgte am häufigsten die Unterstellung unter die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, wobei dies bei den großen Einrichtungen (10.000+) seltener der Fall war. Vermutlich gibt es hier mehr akzeptable Alternativen als in kleineren Einrichtungen. Es kann auf Grund dieser Untersuchungen nicht gesagt werden, ob es in kleinen Einrichtungen mit geringeren Fallzahlen z.B. überhaupt eine Familienbeauftragte neben der Gleichstellungsbeauftragten gibt.

Bemerkenswert erscheint, dass den Projektkoordinatorinnen mindestens so häufig die Verantwortung für die Struktureinheit übertragen wird, wie der Familienbeauftragten. Dies kann aus dem Fehlen der Familienbeauftragten und/oder aus der zeitlich befristeten Drittmittelfinanzierung für diesen Aufgabenbereich resultieren.

Frage 4 zu Frage 8: Die Struktureinheit „Familie“ ist in 75% der kleineren Einrichtungen (< 5.000) beim Rektorat / Präsidium angesiedelt. In den beiden anderen Größengruppen ist dies mit 46% bzw. 50% der Fall. In der Gruppe 10.000+ erfolgte mit 15% am häufigsten die Angliederung an eine Stabstelle. Die textlichen Ergänzungen zur Frage 8 belegen, dass auch mehrfach eine Angliederung an mittlere Hierarchiestufen wie das Personaldezernat (o.ä.) bzw. das Büro der Gleichstellungsbeauftragten erfolgte. Offenbar ist das Thema „Familie“ nicht in allen teilnehmenden Einrichtungen zur Chefsache gemacht worden.

Frage 4 zu Frage 9: Die Feststellung aus dem Vergleich zwischen Frage 4 und Frage 8, dass das Thema „Familie“ nicht in allen Einrichtungen zur Chefsache gemacht wurde, belegt auch die Gegenüberstellung von Frage 4 und Frage 9. Tendenziell steigt zwar mit der Größe der Einrichtung die Bereitschaft zur Übernahme der Leitungsverantwortung durch die beiden höchsten Hierarchiestufen, aber auch hier nicht vollständig. Bemerkenswert ist, dass es in allen Größengruppen Fälle gibt, in denen der Person, die den Fragebogen ausgefüllt hat, überhaupt keine direkte Verantwortlichkeit auf Leitungsebene bekannt war.

Für den Autor war darüber hinaus die Frage interessant, ob es einen Zusammenhang zwischen der Studierendenzahl (Frage 4), den Humanressourcen in der Struktureinheit (Frage 5) und der Zufriedenheit mit dieser Ausstattung (Frage 6) gibt. Da hierzu keine zusammenfassende Auswertung in der elementaren Datenaufbereitung vorlag, hat der Autor anhand der Originalfragebögen eine Nachuntersuchung vorgenommen.

Hierbei zeigte sich in zwei Fragebögen eine extreme Abweichung von den durchschnittlichen Angaben. In einem Fall wurde bei 18.135 Studierenden die Mitarbeiterzahl in der Struktureinheit mit 3.359 angegeben, dies sind vermutlich sämtliche Mitarbeiter/innen der Universität. In einem zweiten Fall mit 9.500 Studierenden wurden der Struktureinheit 15 Mitarbeiter/innen zugeordnet. Gleichzeitig war aus den textlichen Ergänzungen zu erkennen, dass in diesem Falle alle Mitarbeiter/innen der entsprechenden Organisationseinheit gezählt wurden, auch wenn sie grundsätzlich andere Aufgaben erfüllten (Gleichstellung u.ä.). Diese beiden Fragebögen (1 x „ausreichend“, 1 x „teilweise ausrei-

chend“) wurden als Fehlinterpretationen der 4. Frage beim Berechnen der durchschnittlichen Personalstellen und Wochenstunden ausgeschlossen. Weiter gaben 3 Einrichtungen an, über keine Struktureinheit zu verfügen oder es wurde die 6. Frage nicht beantwortet. Es ergab sich zu den drei Gruppen „Ausstattung ausreichend (A. ausreich.)“, „Ausstattung teilweise ausreichend (A. teilw. ausreich.)“ und „Ausstattung nicht ausreichend (A. nicht ausreich.)“ folgendes Bild:

	A. ausreich.	A. teilw. ausreich.	A. nicht ausreich.
Teilnehmer in dieser Gruppe	20	29	11
Ø Existenzdauer der Str.einheit [J.]	5,6	4,1	5,2
Ø Anzahl Studierender	10,7 T	8,6 T	9,9 T
Ø Anzahl Mitarbeiter/innen	2,3	1,1	1,2
Ø Anzahl MA-Wo.stunden gesamt	65	24,3	27,5
Ø Anzahl student. Hilfskräfte	1	0,7	1,1
Ø Anzahl stud. Wo.stunden gesamt	10	3,8	12,1

Die durchschnittliche Zahl der Studierenden ist in allen drei Fällen vergleichbar, ebenso die durchschnittliche Dauer, seit wann die Struktureinheit besteht.

Es zeigte sich, dass im Falle „Ausstattung ist ausreichend“ eine deutlich bessere personelle Ausstattung vorhanden ist.

Hinterfragt werden kann, warum in der Befragung zwischen „... teilweise ausreichend“ und „... nicht ausreichend“ unterschieden werden sollte. Wo wurde hier die Grenze gezogen? Grundsätzlich bedeutet „... teilweise ausreichend“ ja genau, dass einige wünschenswerte Angebote nicht realisiert werden konnten. Andererseits bedeutet „... nicht ausreichend“ in keinem Falle, dass keinerlei Leistungen erfolgreich erbracht werden. Zumindest kann der hier ermittelte Grad an personeller Ausstattung als Orientierung für die Ressourcenplanung bei neu zu schaffenden Struktureinheiten „Familie“ genutzt werden.

Wie bereits im 2. Abschnitt angemerkt wurden temporäre Honorarkräfte in dieser Befragung nicht berücksichtigt. Ebenso wurden externe Ressourcen (Kinderbetreuung), welche eventuell vertraglich gebunden werden, nicht berücksichtigt. Die Existenz solcher externen Dienstleister liegt nahe, da bei Frage 16 mehrfach externe Kooperationen wie Familienservices o.ä. genannt wurden. Zur Ermittlung der tatsächlich erforderlichen Ressourcen für die Sicherstellung einer Vereinbarkeit von Familie und Studium / Beruf an der Hochschule wären auch diese (möglicherweise monetäre) Aufwendungen zu berücksichtigen.

**Frage 5: *Wie viele Mitarbeiter/innen und studentische Hilfskräfte sind derzeit in der Struktureinheit beschäftigt?***

Antwortmöglichkeiten:

..... Mitarbeiter/innen mit insgesamt ..... Wochenstunden Arbeitszeit

..... Studentische Hilfskräfte mit insgesamt ..... Wochenstunden Arbeitszeit

Die relevante Auswertung zu dieser Frage erfolgte bereits gemeinsam mit Frage 4 und Frage 6 (siehe unter Frage 4). Zusammenfassend ist festzustellen, dass es einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen der Ausstattung der Struktureinheit mit Humankapital und der Möglichkeit zur ausreichenden Umsetzung der Aufgaben gibt. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Aufgabe „Familienfreundlichkeit“ einen eigenen, hinreichend ausgestatteten Personalstamm benötigt, um wirksam bewältigt zu werden.

**Frage 6:** *Reichen die personellen Kapazitäten zur Umsetzung der Aufgaben aus?*  
3 + 1 Antwortmöglichkeiten: Ja / teilweise / Nicht ausreichend / Ihre Empfehlung .....

Die Auswertung zu dieser Frage erfolgte teilweise gemeinsam mit Frage 4 und 5 (vgl. bei Frage 4).

Darüber hinaus ist ein Vergleich zwischen Universitäten und Hochschulen interessant. Von den teilnehmenden Universitäten bezeichneten 39% die personelle Ausstattung ihrer Struktureinheit „Familie“ als ausreichend, bei den Hochschulen waren dies lediglich 24%.

Die Häufigkeit der Nennung „nicht ausreichend“ war etwa gleich, bei den Universitäten 26% und bei den Hochschulen 27%.

Die tendenzielle höhere Zufriedenheit bei den Universitäten resultiert möglicherweise aus der durchschnittlich längeren Existenz der Struktureinheiten „Familie“ an Universitäten (vgl. Ausführungen zu Frage 3). Prozesse konnten sich „einschleifen“ und optimieren. Es ist aber auch denkbar, dass hier mehrere Einflussfaktoren gemeinsam wirken.

**Frage 7:** *Wer leitet die Struktureinheit auf Arbeitsebene?*

5 (4 +1) Antwortmöglichkeiten:

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte / Referent/in für Gleichstellung und Familienförderung / Familienbeauftragte / Projektkoordinatorin / ..... (weiteres)

Bei den Antworten zur Frage 7 konnte ein starker Zusammenhang mit den Antworten zu Frage 2 (Bezeichnung der Struktureinheit „Familie“) erwartet werden. Bei Frage 2 wurde mit rund 24 % „Familienbüro“ angegeben, wobei es keine großen Unterschiede zwischen Universitäten und Hochschulen gab. Dagegen wurde nur in rund 15% der Fälle „Gleichstellungsbüro“ angegeben. In Frage 7 wird als Leitungsperson auf der Arbeitsebene jedoch nur mit rund 7% die Familienbeauftragte (Universitäten 10%, HS 4%) genannt. Die zentralen Gleichstellungs-beauftragten bekleiden diese Funktion deutlich häufiger mit rund 34 %, und hierbei an den Hochschulen mit 41% auffällig häufiger als an Universitäten mit 27%. Eine Berücksichtigung der textlichen Ergänzungen zu Frage 7 (vgl. Anhang) zu diesen beiden Personengruppen würde das Verhältnis nur unwesentlich ändern. Es kann überprüft werden, ob Korrekturen an den Funktionsbezeichnungen das Thema „Familie“ besser in die allgemeine Wahrnehmung rücken können.

In der vorliegenden Datenauswertung wurden weiterhin die Häufigkeitstabellen für die Verbundenheit (Korrelation) zwischen der Leitung auf Arbeitsebene und weiteren untersuchten Merkmalen (Fragen) übergeben. Zu Frage 7 waren dies die Antworten zu den Fragen 5 (MA in Struktureinheit), 11 (Zielerreichung), 12 (Erreichbarkeit Zielgruppen), 13 (Vorteile der strukturellen Verankerung) und 14 (Verbesserungsbedarf).

Bei der Interpretation der Ergebnisse sind jedoch die deutlich unterschiedlichen Häufigkeiten (Teilstichprobenmengen) der betrachteten Leitungslösungen zu berücksichtigen. So hat auf Arbeitsebene die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in 20 Fällen die Verantwortung, eine Familienbeauftragte jedoch nur in 4 Fällen.

Frage 7 zu Frage 5: Die personelle Ausstattung der Struktureinheit „Familie“ war unter den teilnehmenden Einrichtungen am besten (2,1 MA), wenn die Leitung auf der Arbeitsebene bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten lag. Hatte die Familienbeauftragte diese Aufgabe, verfügte die Struktureinheit im Durchschnitt über 1,25 MA.

Dies sollte jedoch nicht zu einer kritiklosen Befürwortung der leitungsmäßigen Zuordnung zu der Gleichstellungsbeauftragten führen. Es ist wahrscheinlich, dass es in vielen Einrichtungen die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten länger gibt als die der Familienbeauftragten. Die Gleichstellungsbeauftragte konnte ihre Position in der Hierarchie und der internen Organisation dadurch besser festigen. So ist sie heute möglicherweise eher in der Lage, Forderungen durchzusetzen.

Frage 7 zu Frage 11: Auch bei der durchschnittlichen Durchsetzbarkeit der Ziele zum Thema „Familienfreundlichkeit“ schneidet die Gleichstellungsbeauftragte am besten ab, obwohl die Unterschiede nicht so deutlich ausfallen wie beim vorigen Punkt (Note 1,9 zu 2,33 der Familienbeauftragten). Auch hier wäre zu prüfen, ob dies aus der besseren Positionierung bzw. Machtfülle der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Einrichtung resultiert. Falls sich diese Vermutung bestätigen sollte wäre eine Stufenstrategie beim Neuaufbau einer Struktureinheit „Familie“ zu bedenken – in der Startphase Leitung auf Arbeitsebene durch eine bereits etablierte Position (z.B. zentrale Gleichstellungsbeauftragte) mit anschließender u/o schrittweisen (nach vollständiger Herstellung der Arbeitsfähigkeit und Akzeptanz auf dem Campus) Übertragung der vollen Verantwortung auf die Familienbeauftragte.

Frage 7 zu Frage 12: In der Frage, unter wessen Leitung auf Arbeitsebene die Zielgruppen zum Thema „Familie“ am besten erreicht werden kann, schneidet die Familienbeauftragte mit Note 1,97 deutlich besser ab als die Alternativlösungen. Z.B. geben die Befragungsteilnehmer/innen hier der zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Note 2,71. Die Projektkoordinatorin (Note 2,74) und das Referat für Gleichstellungsfragen (Note 2,79) schneiden nicht signifikant besser ab.

Dies kann als Beleg gewertet werden, dass auf längere Sicht eine gewisse Eigenständigkeit des Themas „Familie“ an der Hochschule erforderlich ist. Ungeachtet dessen kann es für Übergangsphasen (z.B. Neuaufbau) Zwischenlösungen geben, die der Zielerreichung zugutekommen.

Frage 7 zu Frage 13: Die aufgelisteten Lösungen für eine Leitung der Struktureinheit „Familie“ auf Arbeitsebene unterscheiden sich nur geringfügig hinsichtlich der damit verbundenen Vorteile für die Entwicklung des Themas.

Bemerkenswert erscheint dennoch, dass die Familienbeauftragte die gegenüber allen anderen Lösungen etwas schlechtere Einschätzung bzgl. der Nähe zur Hochschulleitung erhält. Dies kann als Bestätigung für die oben (Frage 7 zu Frage 5 / Frage 7 zu Frage 11) geäußerte Vermutung gewertet werden, dass die aktuell noch schlechteren Bewertungen für die Familienbeauftragte auf eine untergeordnete Machtposition in der Hochschulhierarchie zurückzuführen sein kann.

Frage 7 zu Frage 14: Bzgl. Verbesserungsbedarfe, die sich aus der jeweiligen Leitung auf Arbeitsebene ergeben, gab es keine signifikanten Unterschiede. Die Notenbewertungen allgemein variierten lediglich zwischen 1,50 und 1,58.

Verbesserungsbedarfe sind möglicherweise eher ein Problem der Ressourcenausstattung, und weniger der Leitungsfunktion.

**Frage 8: *Wo ist die Struktureinheit bzw. das Thema „Familie in der Hochschule“ in der Hochschule angesiedelt?***

6 (5 +1) Antwortmöglichkeiten:

Rektorat/Präsidium / Erweitertes Rektorat/Erweitertes Präsidium / Referat/Stabstelle / Personaldezernat / Studentendezernat / ..... (weiteres)

Bzgl. der Ansiedelung des Themas „Familie“ auf Leitungsebene sind zwischen den Universitäten und Hochschulen keine gravierenden Unterschiede auszumachen. Überwiegend ist das Thema beim Rektorat / Präsidium angesiedelt, bei den Universitäten mit 73% und bei den Hochschulen mit 76%. Natürlich kann hieraus noch nicht abgeleitet werden, ob das Thema auch immer gelebte Führungskultur ist. Auf jeden Fall wird hierdurch aber die Bedeutung des Themas für die Wettbewerbsfähigkeit der Einrichtungen unterstrichen.

Hochschulen haben etwas häufiger den Weg der Ansiedelung an eine Stabstelle gewählt (19% gegenüber 9% bei Universitäten). Jedoch fanden sich bei den Hochschulen keine Ansiedelungen an das Personaldezernat, Bei den Universitäten war dies mit 9% der Fall. Sowohl Universitäten wie auch Hochschulen haben bei rund 5% das Thema dem Studentendezernat angegliedert.

In der vorliegenden Datenauswertung wurden weiterhin die Häufigkeitstabellen für die Verbundenheit (Korrelation) zwischen der Ansiedelung an eine organisatorische Hierarchiestufe und weiteren untersuchten Merkmalen (Fragen) übergeben. Zu Frage 8 waren dies die Antworten zu den Fragen 5 (MA in Struktureinheit), 11 (Zielerreichung), 12 (Erreichbarkeit Zielgruppen), 13 (Vorteile der strukturellen Verankerung) und 14 (Verbesserungsbedarf).

Frage 8 zu Frage 5: Die beste Personalausstattung (2,2 MA) erreichte eine Struktureinheit „Familie“ im Durchschnitt, wenn sie bei der höchsten Hierarchieebene (Rektorat / Präsidium) angesiedelt war. Auch bei ihrer Ansiedelung an eine Stabstelle war die Personalausstattung überdurchschnittlich (2,17). Bei einer Ansiedelung an das Personal- oder Studentendezernat verfügte die Struktureinheit „Familie“ durchschnittlich über 1,5 MA-Stellen. Die geringste Ausstattung mit 1 MA-Stelle lag bei der Ansiedelung an das erweiterte Rektorat vor.

Frage 8 zu Frage 11: In der vorliegenden Auswertung hat die Ansiedelung der Struktureinheit „Familie“ keinerlei Einfluss darauf, wie die Ziele zur Vereinbarkeitsförderung erreicht werden.

Frage 8 zu Frage 12: Die Ansiedelung der Struktureinheit „Familie“ hat im Mittel kaum Einfluss auf die Erreichbarkeit der Zielgruppen. Die Noten-Bewertungen variieren hierzu (Erreichbarkeit über alle Zielgruppen) zwischen 2,65 und 2,79.

Lediglich für Untergruppen lassen sich Unterschiede vermuten. Allerdings sollten auch hier die unterschiedliche Besetzung der Ansiedelungsmöglichkeiten berücksichtigt werden. Während z.B. eine Ansiedelung an das Rektorat insgesamt 34-mal vorlag, war dies bei den Personal- und Studentenreferaten nur jeweils 2-mal der Fall. Beispielsweise führte in unserer Befragung die Ansiedelung an das Personaldezernat zu der besten Erreichbarkeit für Studierende.

Auf Grund der allgemeinen Ergebnisse – keine signifikanten Effizienzunterschiede – ist zu vermuten, dass die Erreichbarkeit der Zielgruppen vorrangig von den tatsächlich realisierten Angeboten und der Ressourcenausstattung abhängt.

Frage 8 zu Frage 13: Der Ansiedelung an eine höhere Hierarchiestufe werden im Mittel mehr Vorteile zugeschrieben als der Ansiedelung beim Personal- oder Studentenreferat. Die Ansiedelung an das Studentenreferat bringt für das Thema „Familie“ nach Meinung der Befragungsteilnehmer die wenigsten Vorteile, insbesondere bei der Verknüpfung der Themen Familie und Gleichstellung.

Frage 8 zu Frage 14: Die Ansiedelung der Struktureinheit „Familie“ hat im Mittel ebenfalls kaum Einfluss auf die Verbesserungspotenziale. Die Noten-Bewertungen variieren hierzu zwischen 1,50 und 1,75. Den „schlechtesten“ Wert 1,75 erhielt das Studentendezernat.

**Frage 9:** *Wer ist auf Leitungsebene die/der direkt Verantwortliche für das Themenfeld?*

5 (4 +1) Antwortmöglichkeiten:

Rektor/in bzw. Präsident/in / Prorektor/in bzw. Vizepräsident/in / Kanzler/in /

Es gibt derzeit keine/n Verantwortlichen auf Leitungsebene / ..... (weiteres)

Die bei Frage 8 gefundene häufige Angliederung des Themas „Familie“ an die oberste Hierarchieebene (Rektorat/Präsidium) findet sich auch bei der direkten personellen Verantwortlichkeit wieder. Allerdings gibt es hier einen deutlichen Unterschied zwischen den Hochschulen und Universitäten. Bei den Hochschulen dominiert deutlich stärker die personelle Verantwortlichkeit durch den/die Rektor/in bzw. Präsidenten/in oder seinen/ihren Prorektor/in bzw. Vizepräsidenten/in mit insgesamt 81%. Bei den Universitäten ist dies nur mit 50% der Fall.

Dagegen hat der/die Kanzler/in an Universitäten deutlich häufiger – mit 39% - diese personelle Verantwortlichkeit. An Hochschulen ist dies mit 8% der Fall.

Hierzu muss man sich die Aufgabenteilung zwischen Rektoren/Prorektoren und Kanzler/in verdeutlichen. Erstere lenken das Kerngeschäft der Einrichtung und stehen in der Regel stärker in der Öffentlichkeit. Letztere steuern die verwaltungstechnischen Prozesse und die Lenkung der Ressourcen. Will eine Einrichtung beim Werben künftiger Studierender mit dem Attribut „familienfreundlich“ punkten, hätte vermutlich eine personelle Verantwortlichkeit durch die obersten Hierarchieebenen des Kerngeschäftes die größere Glaubwürdigkeit.

In der vorliegenden Datenauswertung wurden weiterhin die Häufigkeitstabellen für die Verbundenheit (Korrelation) zwischen der Verantwortlichkeit auf Leitungsebene und weiteren untersuchten Merkmalen (Fragen) übergeben. Zu Frage 9 waren dies die Antworten zu den Fragen 5 (MA in Struktureinheit), 11 (Zielerreichung), 12 (Erreichbarkeit Zielgruppen), 13 (Vorteile der strukturellen Verankerung) und 14 (Verbesserungsbedarf).

Frage 9 zu Frage 5: Die höchste Personalausstattung für die Struktureinheit „Familie“ lag vor, wenn der Prorektor der auf Leitungsebene Verantwortliche war (2,93 MA). Es folgte der Rektor (1,78 MA) und weitere Lösungen (1,6 MA). Die geringste Personalausstattung trat auf, wenn niemand auf Leitungsebene verantwortlich war.

Soll also Familienfreundlichkeit tatsächlich an der Hochschule gelebt und vor allem entsprechend ausgestattet werden, erscheint die Übernahme der Verantwortung durch einen/e Vertreter/in der obersten Hierarchieebenen unverzichtbar.

Frage 9 zu Frage 11: Die personelle Verantwortlichkeit auf Leitungsebene für das Thema „Familie“ hat nur geringen Einfluss auf das Erreichen der Ziele für die Vereinbarkeitsförderung.

Es ist zu vermuten, dass das persönliche Engagement des für das Thema verantwortlichen Mitgliedes der Hochschulleitung für die Zielerreichung wichtiger ist als die konkrete Führungsposition.

Frage 9 zu Frage 12: Bzgl. der Erreichbarkeit der Zielgruppen allgemein scheint die Wahl des persönlich Verantwortlichen auf Leitungsebene nachrangig zu sein. Die vergebenen Durchschnittsnoten hierzu variieren zwischen 2,39 und 2,77.

Dies deckt sich mit der Gegenüberstellung Frage 8 zu Frage 12.

Frage 9 zu Frage 13: Wie bereits aus der Gegenüberstellung Frage 8 zu Frage 13 festgestellt, bringt nach Meinung der Befragungsteilnehmer/innen eine auch personell in der Hierarchie möglichst hoch angebundene Verantwortlichkeit für das Thema „Familie“ die meisten Vorteile. Dies betrifft insbesondere die Akzeptanz für das Thema und die auf seine Zielerreichung gerichteten Aktivitäten.

Frage 9 zu Frage 14: Auch hier wird die Generalaussage der Gegenüberstellung von Frage 8 und Frage 14 bestätigt. Die personelle Verantwortung für das Thema „Familie“ auf Leitungsebene scheint keinen wesentlichen Einfluss auf Verbesserungsbedarfe zu haben. Diese Verbesserungsbedarfe ergeben sich wahrscheinlich vorrangig aus den limitierten Ressourcen, die zu begrenzten Angeboten für die Zielgruppen führen.

**Frage 10:** *Nutzen Sie das Instrument audit familiengerechte hochschule zur Qualitätssicherung?*

Antwortmöglichkeiten: Ja, seit .... / Nein

Das Instrument audit familiengerechte hochschule wird von der überwältigenden Mehrheit (94%) der teilnehmenden Einrichtungen genutzt. Dies war auf Grund der gezielten Stichprobenauswahl auch nicht verwunderlich.

Dieses Ergebnis belegt aber die themenbezogene Kompetenz der Befragungsteilnehmer/innen bzw. ihrer Einrichtungen. Die aus dieser Befragung abgeleiteten Empfehlungen gründen sich somit auf den erforderlichen Sachverstand und fundierte Erfahrungen.

**Frage 11:** *Können Sie mit dieser strukturellen Aufstellung und Verankerung Ihre Ziele zur Vereinbarkeitsförderung bzw. die Zielvereinbarung zum audit umsetzen?*

4 Antwortmöglichkeiten: Ja, optimal / Größtenteils / Teilweise / Unzureichend

Die Frage 11 wurde bereits bei den Gegenüberstellungen mit den Fragen 7 (Leitung auf Arbeitsebene), 8 (organisatorische Ansiedelung) und 9 (Verantwortlichkeit auf Leitungsebene) ausführlich betrachtet.

Im Vergleich zwischen den Universitäten und Hochschulen erreichen die Universitäten ein besseres Ergebnis. Hier wird in 93% der Fälle eingeschätzt, dass die vorhandene strukturelle Aufstellung die Zielerreichung zum Audit optimal oder wenigstens größtenteils sichert. Bei den Hochschulen war dies mit 78% der Fall.

Dies kann mehrere Gründe haben. Zunächst haben die Universitäten, wie gezeigt, einen gewissen Erfahrungsvorsprung. Und zweitens sind sie auf Grund ihrer Größe eher als kleinere Hochschulen in der Lage, den für das Audit erforderlichen organisatorischen Aufwand zu leisten. Unter Frage 17 gab es hierzu konkrete Hinweise, hier wurde u.a. eine Überarbeitung des Re-Audits vorgeschlagen, welcher die Größe bzw. Ressourcen der zertifizierten Einrichtung berücksichtigt.

**Frage 12: *Wie beurteilen Sie die Nähe und Erreichbarkeit der unterschiedlichen Zielgruppen??***

Bewertung mit Schulnoten 1 bis 6 für folgende 7 Zielgruppen:

Studierende / Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen / Wissenschaftler/innen / Frauen / Männer / Jüngere Hochschulangehörige / Ältere Hochschulangehörige

Auch Frage 12 wurde bereits bei den Gegenüberstellungen mit den Fragen 7 (Leitung auf Arbeitsebene), 8 (organisatorische Ansiedelung) und 9 (Verantwortlichkeit auf Leitungsebene) ausführlich betrachtet.

Insgesamt werden Frauen am besten erreicht (Note 2,07). In dieser Befragung folgen die jüngeren Hochschulangehörigen (2,30) vor den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (2,33), den Studierenden (2,55) und den Wissenschaftlern (2,64). Am schlechtesten werden die älteren Hochschulangehörigen (2,94) und Männer (2,98) erreicht. Dieses Ergebnis sollte dazu veranlassen, die bestehenden Angebote bzw. strukturellen Verankerungen zu hinterfragen. Immerhin wollen die Universitäten und Hochschulen in dieser Befragung mit einer besseren Familienfreundlichkeit einen Wettbewerbsvorteil im Kampf um die künftigen Studierenden entwickeln. Studierende werden jedoch nicht vorrangig erreicht.

**Frage 13: *Worin sehen Sie die wesentlichen Vorteile der strukturellen Verankerung an Ihrer Hochschule?***

Mehrfachnennungen und Ergänzungen möglich.

3 +x Antwortmöglichkeiten:

Nähe zur Hochschulleitung / Hohe Akzeptanz des Themas und der Aktivitäten / Vorteilhafte Verknüpfung von Gleichstellung und Familienförderung / ..... (weiteres)

Auch auf Frage 13 wurde zum Teil bereits bei den Gegenüberstellungen mit den Fragen 7, 8 und 9 ausführlich eingegangen.

Im Vergleich zwischen den Universitäten und Hochschulen scheinen aktuell noch die Universitäten im Mittel die effektiveren strukturellen Verankerungen für das Thema „Familie“ zu besitzen. Sie schneiden lediglich geringfügig schlechter bzgl. der Nähe zur Hochschulleitung ab (81% : 86%), erreichen aber deutlich bessere Bewertungen bei der erreichten Akzeptanz des Themas (77% : 54%), bei der vorteilhaften Verknüpfung von Gleichstellung und Familie (65% : 54%) und weiteren positiven Effekten (43% : 30%) ihrer strukturellen Verankerung.

In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass es prozentual bereits häufiger in Universitäten eine Struktureinheit „Familie“ gibt, und dass diese im Mittel länger existieren als an Hochschulen. An Universitäten gibt es auch häufiger eine Familienbeauftragte, der diese Struktureinheit auf Arbeitsebene unterstellt ist.

Die Zuordnung der personellen Verantwortung auf Leitungsebene, die an Universitäten deutlich häufiger auf den/die Kanzler/in übertragen wird, scheint in diesem Sinne keine gravierenden Nachteile zu bringen. Allerdings liefern die Antworten zur folgenden Frage 14 ein etwas kritischeres Bild.

**Frage 14: *Wo sehen Sie in Bezug auf die strukturelle Verankerung Verbesserungsbedarf an Ihrer Hochschule?***

Mehrfachnennungen und Ergänzungen möglich.

3 +x Antwortmöglichkeiten:

Kontinuierliche Einbindung bei Entscheidungsprozessen / Verkürzung der Entscheidungswege / Verbesserung der Erreichbarkeit aller Zielgruppen / ..... (weiteres)

Auch auf Frage 14 wurde ebenfalls bei den Gegenüberstellungen mit Fragen 7, 8 und 9 eingegangen.

Im Vergleich zwischen Universitäten und Hochschulen gibt es tendenziell größeren Handlungsbedarf an Universitäten zur Verbesserung der kontinuierlichen Einbindung des Themas „Familie“ in Entscheidungsprozesse und zur Verkürzung der Entscheidungswege. Hier kann die Zuordnung der personellen Verantwortung auf Leitungsebene zum/zur Kanzler/in nachteilig sein. Hochschulen haben diese Frage häufiger zugunsten des/der Rektors/in bzw. Präsidenten/in geregelt.

**Frage 15: *Mit welchen Abteilungen arbeiten Sie hochschulintern im Themenfeld „Familie in der Hochschule“ zusammen?***

Mehrfachnennungen und Ergänzungen möglich.

3 +x Antwortmöglichkeiten:

Hochschulentwicklung/Marketing / Öffentlichkeitsarbeit / Gleichstellungskommission / ..... (weiteres)

Insgesamt 43 Einrichtungen gaben zu dieser Frage textliche Ergänzungen an (vgl. Anhang). Das Spektrum umfasst, wenn auch mit unterschiedlicher Häufigkeit, praktisch alle Bereiche des internen Lebens einer Hochschule / Universität.

Genannt wurden Einrichtungen mit sachlichen Ressourcen wie das Dezernat Bau / Liegenschaften / Technik u.ä. ebenso wie Vertretungen der verschiedenen Zielgruppen (ASTA, ..., Personalvertretung) und administrative (Controlling, ...) wie auch fachliche Struktureinheiten (Fakultäten, Fachbereiche), sowie deren Leitungen (Dezernate, Fachschaft).

Es ist zu vermuten, dass sich die Tiefe dieser internen Vernetzung mit der Dauer der Existenz einer Struktureinheit „Familie“ bzw. der Beschäftigung mit dem Thema, sowie mit dem Ausdehnen der Angebote (erfordert neue formelle und informelle Ressourcen) entwickelt.

Im Vergleich zwischen Universitäten und Hochschulen gab es nur geringe Unterschiede. Hochschulen gaben etwas häufiger (59% zu 47%) an sich mit der Öffentlichkeitsarbeit ihrer Einrichtung zum Thema „Familie“ zu vernetzen. Universitäten nannten etwas häufiger (84% zu 67%) die Gleichstellungskommission als internen Partner.

Insgesamt scheinen Universitäten die etwas umfangreicheren internen Netzwerke zum Thema entwickelt zu haben.

**Frage 16: Welche hochschulexternen strategischen Partner/Kooperationspartner haben Sie bezüglich der Familienförderung?**

Mehrfachnennungen und Ergänzungen möglich.

5 +x Antwortmöglichkeiten:

Studentenwerk / externe Vereine/Verbände / Lokales Bündnis für Familie / Arbeitskreis der Familiengerechten Hochschulen im Bundesland / best practice-Club „Familie in der Hochschule“ / ..... (weiteres)

Auch bzgl. der externen Partner scheinen die Universitäten über die größeren Netzwerke zu verfügen. Insgesamt benannten 35 teilnehmende Einrichtungen über die vorgegebene Liste hinaus zusätzliche externe Partner.

Bzgl. der Liste (s. oben) kooperieren die Einrichtungen am häufigsten mit dem

- Studentenwerk (Universitäten 97% / Hochschulen 79%), gefolgt von den
- Lokalen Bündnissen für Familie (Unis 78% / HS 67%),
- externen Vereinen und Verbänden (Unis 47% / HS 30%), den
- Arbeitskreisen der Familiengerechten Hochschulen im Bundesland (Unis 38% / HS 30%)
- und dem best practice-Club „Familie in der Hochschule“.

Weitere externe Partner nannten 71% der Universitäten und 52% der Hochschulen.

Dabei werden kommunale Einrichtungen (z.B. Verwaltungen, Jugendämter) und regionale familiennahe Dienstleister am häufigsten genannt.

Die Hochschulen scheinen hier ihre Entwicklungspotenziale noch nicht so gut auszuschöpfen, wie dies die Universitäten tun. Möglicherweise profitieren die Universitäten in diesem Punkt davon, dass sie das Thema „Familie“ in Mittel früher aufgegriffen und in Struktureinheiten umgesetzt haben. Sie hatten also bisher mehr Zeit für das Entwickeln externer Netzwerke.

**Frage 17: Welche allgemeinen Anregungen zur Verankerung von „Familie“ in der Hochschule haben Sie?**

Von der 63 teilnehmenden Einrichtungen nutzten 23 (36%) die Möglichkeit allgemeine Anregungen auszusprechen, teilweise gleich zu mehreren Punkten.

Nachfolgend werden die Nennungen in Kategorien (•) zusammen gefasst und in der Reihenfolge der Häufigkeit ihrer Nennung aufgelistet:

	Häufigkeit der Nennungen
<b>Allgemeine Anregungen</b>	
• Familienfreundlichkeit zur Chefsache machen (Commitment), im Leitbild / in Zielvereinbarung verankern, Führungsverantwortung	9
• Breite Sensibilisierung zum Thema, als eigenes Thema behandeln, Raum für Austausch	7
• Familienfreundlichkeit berücksichtigen bei Studienorganisation & -planung, z.B. Modularisierung und Vorlesungszeiten, Flexibilisierung	4
• Personelle Kontinuität auf Arbeitsebene und Planungssicherheit gewährleisten	4
• Vernetzung – intern und extern, Kooperationen nutzen	4
• Führungskompetenz zur Familienfreundlichkeit stärken, z.B. Coachings	4
• Optimieren der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, kurze Wege auf dem Campus	2
• Übereinkunft (z.B. Qualitätsversprechen) zwischen Finanziers / politisch	

Verantwortlichen (Landes- und Bundesebene) und Hochschulen	2
• Auditierungsverfahren (bzw. Re-Audit) überarbeiten, insbesondere den Aufwand an die Ressourcen kleinerer Hochschulen anpassen	1
• Zentrale Anlaufstelle (z.B. Familienbüro) schaffen und mit Ressourcen ausstatten	1
• Spezifik der Hochschulen beachten – Vereinbarkeit Wissenschaft & Familie	1

Es zeigt sich deutlich, dass das Thema „Familie“ im Erscheinungsbild der Einrichtung bei einer oberen Hierarchiestufe angesiedelt sein und hier die entsprechende Führungskompetenz entwickelt werden sollte.

Auch sollte das Thema eine gewisse Eigenständigkeit erhalten.

Als weitere Punkte erscheinen die Sicherung der Planungssicherheit, insbesondere die personelle Kontinuität (Kompetenz und Empathie) und das Vernetzen wichtig.

Die für fachliche Fragen wie die Studienorganisation oder die zeitliche Planung der Lehrveranstaltungen verantwortlichen Stellen sollten ebenfalls aktiv eingebunden werden.

### 3.3 Auswertung gemäß Evaluationsauftrag

Nachdem im vorangegangenen Abschnitt versucht wurde, das gesamte Aussagepotenzial der Untersuchung zu erfassen, werden nun Antworten zu den konkreten Fragen des Evaluationsauftrages angestrebt.

Die erste Frage des Evaluationsauftrages (vgl. Abs. 2)

• **Welche Methode wurde bei der Befragung gewählt?**

Diese Frage wurde bereits im Abschnitt 3.1 behandelt.

Die beiden Fragen

• **Welche Modelle der Institutionalisierung gibt es an Hochschulen?**

• **Welche Modelle der Institutionalisierung gibt es an den befragten Hochschulen?**

werden zusammengefasst beantwortet, da kein entsprechend differenziertes Datenmaterial vorliegt. Die bekannten Institutionalisierungen sind praktisch mit den Institutionalisierungen der befragten Hochschulen identisch.

Die Beschreibung der Modelle zur Institutionalisierung des Themas „Familie“ erfolgt gemäß den im Fragebogen zu dieser Untersuchung erfassten Merkmalen:

- Erscheinungsbild/Bezeichnung der Struktureinheit
- Leitung auf Arbeitsebene
- Ansiedelung der Struktureinheit „Familie“ in der Gesamtorganisation
- Commitment der Hochschulleitung / Wahrnehmung der Leitungsverantwortung

Nachfolgend werden die erkennbaren Ausprägungen dieser vier Merkmale beschrieben.

- Erscheinungsbild/Bezeichnung der Struktureinheit

In über 96% der teilnehmenden Einrichtungen gibt es eine Struktureinheit „Familie“ oder befindet sich im Aufbau, wobei die Universitäten im Durchschnitt einen Entwicklungsvorsprung besitzen.

Die Bezeichnung der Struktureinheit „Familie“ kann als Indiz gewertet werden, ob die betreffende Einrichtung dem Thema Familie einen größeren eigenständigen Raum zuordnet oder nicht.

In knapp einem Viertel (24%) der Einrichtungen wird diese Struktureinheit entsprechend ihrem Aufgabenfeld auch als Familienbüro bezeichnet, die jüngeren Einheiten an den

Hochschulen etwas häufiger (27%) als die durchschnittlich älteren der Universitäten (23%). Dafür wurde an den Universitäten etwas häufiger (16%) die Zuordnung zum Gleichstellungsbüro gewählt als an den Hochschulen (12%).

Auch die textlichen Ergänzungen zu Frage 2 zeigen, dass die beiden Themen Familie und Gleichstellung im Erscheinungsbild der Einrichtung häufig zusammen benutzt werden.

#### ◦ Leitung auf Arbeitsebene

Es ist zu vermuten, dass die arbeitsorganisatorische Unterstellung der Struktureinheit „Familie“ einen Einfluss auf deren Effizienz und Effektivität hat. Falls die Leitungskraft für arbeitsorganisatorische Entscheidungen das Aufgabenfeld „Familie“ nicht mit derselben Intensität betreut wie ihre weiteren Aufgaben (falls für weitere Bereiche zuständig), hätte dies mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Leistungsreduzierung zur Folge. Ebenso wird der informelle Status / die informelle Macht dieser Person Einfluss darauf haben, ob sie ihre Ziele in diesem Aufgabenfeld erreichen kann.

Obwohl bereits in einem knappen Viertel der hier untersuchten Einrichtung die Bezeichnung Familienbüro gewählt wurde, wurde nur in rund 7% als Leitungsperson auf der Arbeitsebene die Familienbeauftragte (Universitäten 10%, HS 4%) genannt. Die zentralen Gleichstellungs-beauftragten bekleiden diese Funktion deutlich häufiger mit rund 34 %, und hierbei an den Hochschulen mit 41% auffällig häufiger als an Universitäten mit 27%. Hochschulen wählten weiterhin die Projektkoordinatorin mit 30% häufiger als arbeitsorganisatorische Leitungskraft als Universitäten mit 17%.

#### ◦ Ansiedelung der Struktureinheit „Familie“

Die Ansiedelung der Struktureinheit „Familie“ innerhalb der Gesamtorganisation beeinflusst, wie sie durch die Zielgruppen und Netzwerkpartner wahrgenommen wird. Sie dürfte ebenso einen Einfluss darauf ausüben, wie schnell sie Ergebnisse erzielen kann und welche Eigenständigkeit dabei möglich ist.

Die Struktureinheiten der teilnehmenden Einrichtungen waren überwiegend (76%) beim Rektorat / Präsidium angesiedelt. Daneben gab es die Lösungen als Stabstelle (häufiger bei den Hochschulen), beim Personal- oder Studentenreferat oder Sonderlösungen (vgl. Anhang: textliche Ergänzungen zu Frage 8).

#### ◦ Commitment der Hochschulleitung / Wahrnehmung der Leitungsverantwortung

Aus der vorliegenden Datenbasis lässt sich die Hierarchiestufe ablesen, welche die direkte Leitungsverantwortung für die Struktureinheit „Familie“ ausübt. Aussagen über die gelebte Führungskultur sind nicht möglich. Es konnte vermutet werden, dass die Erfolgchancen der Struktureinheit steigen, je höher die Position u/o Machtbefugnis ihres/er direkten Verantwortlichen in der Hierarchie der Einrichtung ist.

In der Frage des/der Vorgesetzten auf Leitungsebene unterscheiden sich die Universitäten und Hochschulen (vgl. Anhang: Frage 9). In den Hochschulen wird diese Aufgabe häufiger als an Universitäten durch den/die Rektor/in bzw. Präsidenten/in oder durch den/die Prorektor/in bzw. Vizepräsidenten/in, dafür seltener durch den/die Kanzler/in ausgeübt. In beiden Gruppen gab es etwas gleich häufig Fälle ohne direkten Vorgesetzten auf Leitungsebene.

Im Mittel über alle teilnehmenden Einrichtungen war der/die direkte Vorgesetzte auf Leitungsebene mit 23% der/die Rektor/in bzw. Präsident/in, mit 41% der/die Prorektor/in bzw. Vizepräsident/in, mit 23% der/die Kanzlerin.

• **Welche Vor- und Nachteile haben diese Modelle aus Sicht der befragten Hochschulen?**

Zur Beantwortung dieser Frage werden die im vorigen Punkt betrachteten vier Strukturmerkmale heran gezogen.

◦ Erscheinungsbild/Bezeichnung der Struktureinheit

Aus den Häufigkeitsberechnungen der vorliegenden Datenauswertung alleine können keine signifikanten Unterschiede über die Wirkung unterschiedlicher Bezeichnungen der Struktureinheit „Familie“ abgeleitet werden. Es kann jedoch aus den Anregungen der Befragungsteilnehmer/innen unter Frage 17 ergibt sich jedoch, dass nach Auffassung mehrerer Praktiker/innen das Thema Familie als eigenständiger Aufgabenbereich an den Hochschulen platziert werden sollte. Dies würde sicher durch eine eigenständige Bezeichnung unterstützt.

◦ Leitung auf Arbeitsebene

Hier wird geprüft, ob die vorliegende Untersuchung bei unterschiedlicher Leitung auf Arbeitsebene auch unterschiedliche Ausprägungen anderer Merkmale ergab.

Die personelle Ausstattung der Struktureinheit „Familie“ war unter den teilnehmenden Einrichtungen am besten (2,1 MA), wenn die Leitung auf der Arbeitsebene bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten lag. Hatte die Familienbeauftragte diese Aufgabe, verfügte die Struktureinheit im Durchschnitt über 1,25 MA. Jedoch wäre zu prüfen, ob die Gleichstellungsbeauftragten im Mittel deutlich länger in den Einrichtungen verankert sind, und ob sie dadurch möglicherweise über mehr formelle und informelle Einflussmöglichkeiten (Macht) in ihrer Organisation verfügen. Wenn sich diese Vermutung bestätigen sollte, wären beide Gruppen nicht ohne weiteres zu vergleichen.

Auch bei der durchschnittlichen Durchsetzbarkeit der Ziele zum Thema „Familienfreundlichkeit“ schneidet die Gleichstellungsbeauftragte am besten ab. (Note 1,9 zu 2,33 der Familienbeauftragten). Auch hier wäre zu prüfen, ob dies aus der besseren Positionierung bzw. Machtfülle der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Einrichtung resultiert. Falls sich dies bestätigen sollte wäre eine Stufenstrategie beim Neuaufbau einer Struktureinheit „Familie“ zu bedenken – in der Startphase Leitung auf Arbeitsebene durch eine bereits etablierte Position (z.B. zentrale Gleichstellungsbeauftragte) mit anschließender u/o schrittweisen (nach vollständiger Herstellung der Arbeitsfähigkeit und Akzeptanz auf dem Campus) Übertragung der vollen Verantwortung auf die Familienbeauftragte.

In der Frage, unter wessen Leitung auf Arbeitsebene die Zielgruppen zum Thema „Familie“ am besten erreicht werden kann, schneidet die Familienbeauftragte mit Note 1,97 deutlich besser ab als die Alternativlösungen. Z.B. geben die Befragungsteilnehmer/innen hier der zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Note 2,71. Die Projektkoordinatorin (Note 2,74) und das Referat für Gleichstellungsfragen (Note 2,79) werden ähnlich bewertet. Dies könnte die Einschätzung bestätigen, dass auf längere Sicht eine gewisse Eigenständigkeit des Themas „Familie“ an der Hochschule sinnvoll ist.

Die aufgelisteten Lösungen für eine Leitung der Struktureinheit „Familie“ auf Arbeitsebene unterscheiden sich nur geringfügig hinsichtlich der damit verbundenen Vorteile für die Entwicklung des Themas. Bemerkenswert erscheint, dass die Familienbeauftragte gegenüber allen anderen Lösungen die etwas schlechtere Einschätzung bzgl. der Nähe zur Hochschulleitung erhält. Dies scheint die oben geäußerte Vermutung zu stützen, dass die aktuell noch schlechteren Bewertungen für die Familienbeauftragte auf eine untergeordnete Machtposition in der Hochschulhierarchie zurückzuführen ist.

Bzgl. Verbesserungsbedarfe, die sich aus der jeweiligen Leitung auf Arbeitsebene ergeben, gab es keine signifikanten Unterschiede. Die Notenbewertungen allgemein va-

rierten lediglich zwischen 1,50 und 1,58. Verbesserungsbedarfe sind möglicherweise eher ein Problem der Ressourcenausstattung, und weniger der Leitungsfunktion.

◦ Ansiedelung der Struktureinheit „Familie“

Die beste Personalausstattung (2,2 MA) erreichte eine Struktureinheit „Familie“ im Durchschnitt, wenn sie bei der höchsten Hierarchieebene (Rektorat / Präsidium) angesiedelt war. Auch bei ihrer Ansiedelung an eine Stabstelle war die Personalausstattung überdurchschnittlich (2,17). Bei einer Ansiedelung an das Personal- oder Studentendezernat verfügte die Struktureinheit „Familie“ durchschnittlich über 1,5 MA-Stellen. Die geringste Ausstattung mit 1 MA-Stelle lag bei der Ansiedelung an das erweiterte Rektorat (nur 1-mal) vor.

In der vorliegenden Auswertung hat die Ansiedelung der Struktureinheit „Familie“ keinerlei Einfluss darauf, wie die Ziele zur Vereinbarkeitsförderung erreicht werden.

Die Ansiedelung hatte ebenfalls kaum Einfluss auf die Erreichbarkeit der Zielgruppen. Die Noten-Bewertungen variieren hierzu (Erreichbarkeit über alle Zielgruppen) zwischen 2,65 und 2,79. Lediglich für Untergruppen lassen sich Unterschiede vermuten. Allerdings sollten auch hier die unterschiedliche Besetzung der Ansiedlungsmöglichkeiten berücksichtigt werden. Während z.B. eine Ansiedelung an das Rektorat insgesamt 34-mal vorlag, war dies bei den Personal- und Studentenreferaten nur jeweils 2-mal der Fall. Beispielsweise führte in unserer Befragung die Ansiedelung an das Personaldezernat zu der besten Erreichbarkeit für Studierende. Auf Grund der allgemeinen Ergebnisse – keine signifikanten Effizienzunterschiede – ist zu vermuten, dass die Erreichbarkeit der Zielgruppen vorrangig von anderen Merkmalen wie z.B. den tatsächlich realisierten Angeboten und der Ressourcenausstattung abhängt.

Der Ansiedelung an eine höhere Hierarchiestufe werden im Mittel mehr Vorteile zugeschrieben als der Ansiedelung beim Personal- oder Studentenreferat. Die Ansiedelung an das Studentenreferat bringt für das Thema „Familie“ nach Meinung der Befragungsteilnehmer die wenigsten Vorteile, insbesondere bei der Verknüpfung der Themen Familie und Gleichstellung.

◦ Commitment der Hochschulleitung / Wahrnehmung der Leitungsverantwortung

Die im vorigen Punkt gefundene häufige Angliederung des Themas „Familie“ an die oberste Hierarchieebene (Rektorat/Präsidium) findet sich auch bei der direkten personellen Verantwortlichkeit wieder. Allerdings dominiert an Hochschulen deutlich stärker die personelle Verantwortlichkeit durch den/die Rektor/in bzw. Präsidenten/in oder seinen/ihren Prorektor/in bzw. Vizepräsidenten/in mit insgesamt 81%. Bei den Universitäten ist dies nur mit 50% der Fall. Dagegen hat der/die Kanzler/in an Universitäten deutlich häufiger diese personelle Verantwortlichkeit mit 39% gegenüber 8% an Hochschulen.

Die höchste Personalausstattung für die Struktureinheit „Familie“ lag vor, wenn der Prorektor der auf Leitungsebene Verantwortliche war (2,93 MA). Es folgte der Rektor (1,78 MA) und weitere Lösungen (1,6 MA). Die geringste Personalausstattung trat auf, wenn niemand auf Leitungsebene verantwortlich war.

Die personelle Verantwortlichkeit auf Leitungsebene für das Thema „Familie“ hat nur geringen Einfluss auf das Erreichen der Ziele für die Vereinbarkeitsförderung. Die Zielerreichung hängt möglicherweise stärker vom Engagement des/der Verantwortlichen ab als von seiner/ihrer konkrete Führungsposition.

Ebenso scheint die Wahl des/der persönlich Verantwortlichen auf Leitungsebene für die Erreichbarkeit der Zielgruppen nachrangig zu sein. Die vergebenen Durchschnittswerte hierzu variieren zwischen 2,39 und 2,77.

Jedoch bringt nach Meinung der Befragungsteilnehmer/innen eine personell in der Hierarchie möglichst hoch angebundene Verantwortlichkeit für das Thema „Familie“ die meisten Vorteile. Dies betrifft insbesondere die Akzeptanz für das Thema und die auf seine Zielerreichung gerichteten Aktivitäten.

Die personelle Verantwortung für das Thema „Familie“ auf Leitungsebene scheint keinen wesentlichen Einfluss auf Verbesserungsbedarfe zu haben. Diese ergeben sich wahrscheinlich vorrangig aus den limitierten Ressourcen, die zu begrenzten Angeboten für die Zielgruppen führen.

#### • Welche signifikanten Unterschiede gibt es in Abhängigkeit der Größe der Hochschule?

Die hier darstellbaren Unterschiede in Abhängigkeit von der Anzahl der Direktstudenten (Frage 4) können aus den Häufigkeitstabellen zur Verbundenheit mit den Merkmalen

- Dauer des bestehend der Struktureinheiten (Frage 3),
- Anzahl der Mitarbeiter in Struktureinheit (Frage 5),
- Leitung Arbeitsebene (Frage 7),
- Ansiedelung der Struktureinheit „Familie“ in der Hochschule (Frage 8) und
- Verantwortlichkeit auf Leitungsebene (Frage 9) ersehen werden.

Hierbei wird das Merkmal der Frage 4 „Anzahl der Studierenden“ durch die drei Größen-  
gruppen < 5.000 / 5.000 bis 9.999 / 10.000+ ausgedrückt. Im Abschnitt 3.2 wurde bereits ausführlich auf diese Sachverhalte eingegangen. Deshalb erfolgt hier eine Konzentration auf die wesentlichsten Aussagen.

- Die Größe der Einrichtung scheint keinen Einfluss ausgeübt zu haben, wann die Struktureinheit „Familie“ aufgebaut wurde.
- Kleinere Universitäten / Hochschulen (< 5.000 Studierende) haben in ihrer Struktureinheit „Familie“ durchschnittlich weniger Humanressourcen.
- Unabhängig von der Größe erfolgte am häufigsten die Unterstellung unter die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, wobei dies bei den großen Einrichtungen (10.000+) seltener der Fall war. Den Projektkoordinatorinnen wird mindestens so häufig die Verantwortung für die Struktureinheit übertragen wird, wie der Familienbeauftragten. Dies kann aus dem Fehlen der Familienbeauftragten und/oder aus der zeitlich befristeten Drittmittelfinanzierung für diesen Aufgabenbereich resultiert.

◦ Die Struktureinheit „Familie“ ist in 75% der kleineren Einrichtungen (< 5.000) deutlich häufiger beim Rektorat / Präsidium (oberste Hierarchieebene) angesiedelt als in den beiden anderen Größengruppen (ca. in 50% der Fälle).

In der Gruppe 10.000+ erfolgte mit 15% am häufigsten die Angliederung an eine Stabstelle. Die textlichen Ergänzungen zur Frage 8 belegen, dass auch mehrfach eine Angliederung an mittlere Hierarchiestufen wie das Personaldezernat (o.ä.) bzw. das Büro der Gleichstellungsbeauftragten erfolgte. Scheinbar ist das Thema „Familie“ in den größeren Einrichtungen nicht so explizit zur Chefsache gemacht worden wie in den Kleineren.

◦ Auf der Ebene der Führungskräfte steigt tendenziell mit der Größe der Einrichtung auch die Bereitschaft zur Übernahme der Leitungsverantwortung durch einen/e Vertreter/in aus den beiden höchsten Hierarchiestufen.

Allerdings gibt es in allen Größengruppen Fälle, in denen der Person, die den Fragebogen ausgefüllt hat, überhaupt keine direkte Verantwortlichkeit auf Leitungsebene bekannt war.

◦ Der ergänzend durch den Autor vorgenommene Vergleich zwischen der Größe (Frage 4), der Mitarbeiterzahl in der Struktureinheit „Familie“ (Frage 5) und der Einschätzung, ob die MA-Anzahl ausreichend ist (Frage 6), ergab keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Größe und der Einschätzung, ob die MA-Anzahl ausreichend ist. Jedoch lag die durchschnittliche Größe der Einrichtungen mit „MA-Anzahl ist ausreichend“ etwas über der Größe der Gruppen mit „teilweise ausreichend“ und „nicht ausreichend“.

• **Mit welchen Ergebnissen schließt die Befragung ab?**

➤ **Struktureinheiten „Familie“**

Die bestehenden Struktureinheiten „Familie“ sind größtenteils in der Lage, ihre Aufgaben erfolgreich zu erfüllen.

Die Universitäten in dieser Stichprobe verfügen im Mittel über die längere Erfahrung beim Aufbau und der Entwicklung ihrer Struktureinheiten „Familie“.

➤ **Strukturelle Vorteile / Nachteile**

Unterschiedliche Ausprägungen struktureller Merkmale (Verantwortlichkeiten, Ansiedlung) können zu Vor- bzw. Nachteilen bei der Durchsetzung der Ziele führen. Bei der Beantwortung der vorangegangenen Frage wurde hierauf näher eingegangen. Darüber hinaus scheint die Größe der Einrichtung und ihre Ressourcenausstattung (z.B. eingeschränkte Möglichkeiten der Unterstellung) einen Einfluss auf die optimale Institutionalisierung zu haben. In diesem Sinne sollten bei der Konzipierung neuer Lösungen stets die Vor-Ort-Bedingungen angemessen berücksichtigt werden.

➤ **Zielgruppen**

Aktuell werden die hier betrachteten möglichen Zielgruppen unterschiedlich gut erreicht (vgl. Frage 12). Im Durchschnitt aller teilnehmenden Einrichtungen werden Frauen am besten erreicht (Note 2,07), gefolgt von den jüngeren Hochschulangehörigen (2,30), den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (2,33), Studierende (2,55) und den Wissenschaftlern (2,64). Am schlechtesten werden die älteren Hochschulangehörigen (2,94) und Männer (2,98) erreicht.

Dieses Ergebnis sollte dazu veranlassen, die bestehenden Angebote bzw. strukturellen Verankerungen zu hinterfragen.

➤ **Mitarbeiterausstattung**

Bzgl. der Mitarbeiterausstattung für das Thema „Familie“ wurde gezeigt, dass es einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen der Ausstattung der Struktureinheit mit festangestelltem Humankapital und der Möglichkeit zur ausreichenden Umsetzung der Aufgaben gibt. Allerdings wurden Honorarkräfte oder beauftragte externe Einrichtungen in diese Kapazitätsbetrachtungen noch nicht einbezogen.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Aufgabe „Familienfreundlichkeit“ einen eigenen, hinreichend ausgestatteten Personalstamm benötigt, um wirksam bewältigt zu werden. Eine „Zuteilung“ dieser Aufgaben zu bereits bestehenden Stellen ohne eine personelle Kapazitätserweiterung dürfte zu einem Versagen führen.

➤ **Eigenständigkeit des Themas „Familie“**

Zwar weist die Bezeichnung der Struktureinheit als „Familienbüro“ in 24% der Fälle auf die Eigenständigkeit des Themas hin, sie wird auf Arbeitsebene jedoch nur in 7% durch eine „Familienbeauftragte“ geleitet. Wesentlich häufiger ist die arbeitsorganisatorische

Unterstellung unter die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Diese Lösung wurde an den Hochschulen mit 41% noch häufiger gewählt als an den Universitäten mit 27%. Dieser Unterschied zwischen Hochschulen und Universitäten resultiert möglicherweise aus dem durchschnittlichen Größenunterschied zwischen beiden Gruppen und den sich daraus ergebenden unterschiedlichen Personalkapazitäten in der Führung der Einrichtung. Dies kann darauf hindeuten, dass sich in der Entwicklung von Struktureinheiten „Familie“ typische Differenzierungen in den Lösungen zwischen Hochschulen / kleinen Universitäten und großen Universitäten ergeben werden bzw. sinnvoll sind.

#### ➤ **Führungsverantwortung & Führungskompetenz**

Sowohl in der Praxis der bestehenden Struktureinheiten „Familie“ der teilnehmenden Einrichtungen (vgl. Fragen 8 und 9), wie auch in den Anregungen der Befragungsteilnehmer (vgl. Frage 17) drückt sich der hohe Stellenwert der Führungsverantwortung und Führungskompetenz bei der Realisierung von Familienfreundlichkeit auf dem Campus aus. So bringt nach Meinung der Befragungsteilnehmer/innen eine personell in der Hierarchie möglichst hoch angebundene Verantwortlichkeit für das Thema „Familie“ die meisten Vorteile. Dies betrifft insbesondere die Akzeptanz für das Thema und die auf seine Zielerreichung gerichteten Aktivitäten. Zudem wird scheint die Übernahme dieser Verantwortlichkeit durch einen/e führenden/e Vertreter/in der Einrichtung günstig für die positive Entwicklung der personellen Ausstattung der Struktureinheit zu sein.

#### ➤ **Universitäten vs. Hochschulen**

Im Vergleich zwischen Universitäten und Hochschulen gibt es mehrere signifikante Unterschiede. So verfügen Universitäten im Mittel über mehr Studierende und auch über die längeren Erfahrungen mit einer Struktureinheit „Familie“. Hier wird die Personalausstattung dieser Struktureinheit auch etwas positiver beurteilt als an Hochschulen.

Die Struktureinheit „Familie“ wird an Universitäten etwas häufiger als an Hochschulen als das Gleichstellungsbüro (16% : 12%) und etwas seltener als Familienbüro (23% : 27%) bezeichnet. Dafür erfolgt an Universitäten häufiger die arbeitsorganisatorische Unterstellung unter eine Familienbeauftragten (10% : 4%), jedoch seltener unter die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (27% : 41%). Dieser scheinbare Widerspruch – Bezeichnung häufiger als Gleichstellungsbüro aber Unterstellung seltener unter die Gleichstellungsbeauftragte – erklärt sich möglicherweise aus dem durchschnittlich geringeren Personalbestand einer Hochschule, wodurch zwangsläufig mehr zentrale Aufgaben auf eine Stelle konzentriert werden müssen.

Bzgl. der arbeitsorganisatorischen Ansiedelung der Struktureinheit „Familie“ bestehen nur geringe Unterschiede. In beiden Gruppen dominiert die Ansiedelung an das Rektorat/Präsidium (73% : 76%). An Hochschulen wurde etwas häufiger die Ansiedelung an eine Stabstelle gewählt und nur an Universitäten (9%) gibt es Ansiedelungen an das Personaldezernat.

Die direkte Verantwortung auf Leitungsebene für das Thema „Familie“ wird an Hochschulen häufiger durch den/die obersten/e Vertreter/in der Einrichtung, den/die Rektor/in bzw. Präsident/in (35%) oder seinen/ihren Stellvertreter/in (46%) wahrgenommen. An Universitäten ist dies nur in 11% bzw. 39% der teilnehmenden Einrichtungen der Fall. Dafür hat an Universitäten deutlich häufiger der/die Kanzler/in die direkte Verantwortung für das Thema „Familie“ (39% : 8%).

Es ist zu vermuten, dass strukturelle Ansiedelung wie auch die Zuordnungen der Leitungsverantwortung historisch gewachsen sind und nach ihrer Installation kaum noch hinterfragt wurden.

Universitäten scheinen aktuell noch die effektiveren strukturellen Verankerungen für das Thema „Familie“ zu besitzen. Sie schneiden lediglich geringfügig schlechter bzgl. der Nähe zur Hochschulleitung ab (81% : 86%), erreichen aber deutlich bessere Bewertungen bei der erreichten Akzeptanz des Themas (77% : 54%), bei der vorteilhaften Verknüpfung von Gleichstellung und Familie (65% : 54%) und weiteren positiven Effekten (43% : 30%) ihrer strukturellen Verankerung. Die Zuordnung der personellen Verantwortung auf Leitungsebene, die an Universitäten deutlich häufiger auf den/die Kanzler/in übertragen wird, scheint in diesem Sinne keine gravierenden Nachteile zu bringen.

Auf der anderen Seite wurde an den Universitäten der tendenziell größere Handlungsbedarf zur Verbesserung der kontinuierlichen Einbindung des Themas „Familie“ in Entscheidungsprozesse und zur Verkürzung der Entscheidungswege gesehen. Hier kann die Zuordnung der personellen Verantwortung auf Leitungsebene zum/zur Kanzler/in nachteilig sein.

Universitäten haben ihre Struktureinheiten „Familie“ nach dieser Befragung sowohl intern wie auch extern – hier noch deutlicher – besser vernetzt. Möglicherweise ist dies ein direktes Ergebnis des durchschnittlich längeren Vorlaufs an Universitäten. Insbesondere Vernetzungen aufzubauen und zu stabilisieren erfordert die Entwicklung einer Vertrauensbasis und damit vor allem Zeit. Intern ist sicher auch ein positiver Zusammenhang zu sehen mit der an Universitäten weiter entwickelten Akzeptanz für das Thema „Familie“.

#### 4. Handlungsempfehlungen

Für Universitäten und Hochschulen können aus dieser Untersuchungen allgemeingültige Empfehlungen abgeleitet werden für die Implementierung von Familienunterstützende Angebote und Dienstleistungen, bzw. für den Aufbau einer eigenen Struktureinheit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Familie und Berufstätigkeit.

Die Vollständigkeit u/o Reihenfolge der hier entwickelten Schritte muss jedoch nicht in jedem Einzelfall optimal sein. So kann es z.B. in einem konkreten Fall sinnvoll sein, als Erstes Schritt zur Strukturellen Verantwortung zu klären, wenn sich dadurch der/die auf Leitungsebene Verantwortliche stärker in die Festlegung der Ziele / Zielgruppen einbringen und damit eine höhere Identifikation mit dem neuen Verantwortungsbereich gewinnen kann. In jedem Fall sind die vor Ort gegebene Situation, vorhandene Strukturen und Netzwerke, unter Umständen sogar potenzielle externe Dienstleister, bei den Entscheidungen über die eigene künftige Struktureinheit „Familie“ zu berücksichtigen.

##### ① Zielfindung

Zunächst sollte sich die Universität / Hochschule bewusst werden, warum sie Familienunterstützende Angebote und Dienstleistungen entwickeln will. D.h. sie muss sich über ihre konkreten Ziele und Zielgruppe(n) klar werden und ggf. Schwerpunkte setzen.

Mögliche Ziele könnten u.a. sein:

- Die Fluktuation insbesondere jüngerer wissenschaftlicher / nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter/innen soll eingedämmt werden,

- Die Attraktivität als Studienstandort soll gesteigert werden (Zielgruppe künftige Studierende),
- Die Quote der Studienabbrecher/innen soll verringert bzw. der Leistungsdurchschnitt der Absolventen/innen (spätere Chancen am Arbeitsmarkt) verbessert werden (Zielgruppe bereits immatrikulierte und künftige Studierende),
- Die Lebensarbeitszeit der älteren wissenschaftlichen / nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen soll verlängert werden (Fachkräftesicherung),
- Der Zugänge zum Studium bzw. für Teilabschnitte soll erleichtert / die Mobilität für Studieninteressierte / Studierende aus anderen Ländern soll verbessert werden.
- uwm.

Aber Achtung! Die eigenen Ansprüche und Wünsche haben selbstverständlich einen nicht unwesentlichen Einfluss auf den zum Erreichen der Ziele erforderlichen Aufwand. Hohe Ansprüche können Umverteilungen von Ressourcen innerhalb der Uni / HS erfordern und damit leicht zu Konfliktpotenzialen führen.

### ② Strukturelle Führungsverantwortung / Commitment

Die vorliegende Untersuchung hat die hohe Bedeutung der formellen Zuständigkeit / Führung zum Thema „Familie“ für dessen Akzeptanz innerhalb der Einrichtung gezeigt. Die breite Akzeptanz ist eine Grundvoraussetzung für erforderliche Neustrukturierungen sowie Mittelumverteilungen (Konfliktpotenziale!) und damit für die erfolgreiche Implementierung der Struktureinheit „Familie“ und ihrer Angebote. Deshalb sollte frühzeitig geregelt werden, wer aus den Leitungsgremien der Universität / Hochschule diese Führungsverantwortung übernimmt.

Falls erforderlich sind Maßnahmen einzuleiten, damit sich diese Führungskraft auch die erforderliche themenbezogene Kompetenz aneignen kann (z.B. Führungscoaching zum Thema „Familie“). Der/die direkte Vorgesetzte der Struktureinheit „Familie“ auf Leitungsebene muss fähig und bereit sein, die „Zugpferdfunktion“ für das Thema Familie / Familienfreundlichkeit zu erfüllen und maßgeblich an den strategischen Zielen mitwirken.

Mit der Klärung der Verantwortlichkeit auf höchster Führungsebene der Einrichtung ergibt sich auch oft die im konkreten Fall sinnvollste Ansiedelung der Struktureinheit „Familie“. Falls nicht wird diese Frage im folgenden Punkt geklärt.

### ③ Arbeitsorganisatorische Zuständigkeit / Verantwortung

Da der/die direkte Vorgesetzte auf Leitungsebene in der Regel aufgrund seiner/ihrer weiteren Aufgaben nicht das Tagesgeschäft in der Struktureinheit „Familie“ steuern bzw. überwachen kann, muss im nächsten Schritt die hierfür geeignete Personallösung gefunden werden. Ob dies einer vorhandenen Planstelle übertragen wird (z.B. Gleichstellungsbeauftragte) oder ob eine neue Stelle (z.B. Familienbeauftragte oder Projektleiter/in) eingerichtet werden kann, wird von den verfügbaren Mitteln und dem Umfang der zu erreichenden Ziele abhängen. Zu klären ist in diesem Zusammenhang, welche Befugnisse bzw. Mitspracherechte für das Thema „Familie“ (z.B. bei Personalentscheidungen) eingeräumt werden sollen.

Obwohl das Thema Familie nicht als Unterthema zur Gleichstellungsproblematik gesehen werden sollte, hat die bisherige Praxis der häufigen arbeitsorganisatorischen Unterstellung unter die Gleichstellungsbeauftragte nicht zwingend Nachteile gezeigt. Lediglich bzgl. der Erreichbarkeit der Zielgruppen waren die Familienbeauftragten den Gleichstellungsbeauftragten überlegen.

Wichtig erscheint zunächst das gute Zusammenspiel zwischen der Führungsverantwortung und der arbeitsorganisatorischen Zuständigkeit, also das „An-einem-Strang-Ziehen“. Weiterhin wird die formelle wie auch informelle Positionierung des/der auf Arbeitsebene Verantwortlichen gerade in der Phase des Neuaufbaus wichtig für das Überwinden von Widerständen und das Erreichen von sinnvollen Kompromissen oder noch besser Konsens sein. Dies könnte für eine arbeitsorganisatorische Zuständigkeit einer etablierten Personalstelle wie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sprechen. Andererseits könnte dies auch die Überlastung dieser Stelle zur Folge haben. Deshalb sollten zu Beginn der Implementierung des Themas auch zeitlich befristete Lösungen nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden. Langfristig ist jedoch die Zuständigkeit bei einer Stelle zu finden, die eindeutig dem Aufgabenbereich Familienfreundlichkeit zugeordnet werden kann.

#### ④ Sensibilisierung und Teilhabe der Stakeholder

Zu diesem Zeitpunkt sollte offensiv mit dem Thema umgegangen werden.

Jetzt sind mehrere Aufgaben parallel zu bewältigen. Es ist eine breite Sensibilität für das Thema herzustellen, die Stakeholder sind für eine Mitwirkung zu gewinnen und es müssen Lösungsvorschläge gesucht werden. Dabei ist zu bedenken, dass es Stakeholder mit starken Themenbezug (z.B. Zielgruppen & ihre Vertretungen / von den Umverteilungen betroffene Unterstrukturen) und solche mit weniger starken Themenbezug gibt. Es ist sinnvoll, diese Kommunikation „von innen nach außen“ zu führen, d.h. zuerst Konsens mit den unmittelbar Betroffenen herzustellen, um dann den Kreis auf die ganze Hochschule und später auf Externe zu erweitern.

##### *Sensibilisieren*

Eine hohe Transparenz über die nun ablaufenden Vorbereitungen, sowie Möglichkeiten zur Mitgestaltung fördern entscheidend die Akzeptanz für die später notwendigen Veränderungen.

Selbstverständlich sind auch hierbei Aufwand-Nutzen-Überlegungen wichtig. Mit welchen Kommunikationsmitteln können die verschiedenen Stakeholder am effektivsten erreicht werden? In welcher Reihenfolge sollen diese Aktivitäten erfolgen? Können bereits Netzwerkpartner und deren Kommunikationsressourcen einbezogen werden? Alle Aktivitäten zielen darauf, Akzeptanz herzustellen und die Stakeholder zur aktiven Mitgestaltung zu gewinnen.

##### *Bedarfe bestimmen*

Für das Konzipieren der Angebote ist die Kenntnis der tatsächlichen Bedarfe der vorrangig anzusprechenden Zielgruppen unverzichtbar. Um diese Bedarfe qualitativ und quantitativ abschätzen zu können, empfiehlt sich neben dem Sichern eigener Daten (z.B. Zielgruppenstärke) auch der Austausch mit den Vertretern der Zielgruppen (z.B. AStA als Studentenvertreter, Personalrat u/o Fachschaften als Personalvertreter, uwm.). Hierbei ist zu bedenken, dass die verfügbaren Ressourcen möglicherweise nicht alle Wünsche befriedigen können. Deshalb empfiehlt es sich, im Anschluss an die Bedarfserhebung eine ABC-Analyse durchzuführen und damit Schwerpunkte zu setzen.

##### *Lösungsvarianten entwickeln*

Unter Einbeziehung der wichtigsten Stakeholder werden Varianten und Alternativen zum Lösen der Zielgruppenprobleme zusammengetragen. Hierbei sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Analyse der eigenen Kompetenzen um Ressourcen, um Angebote zu platzieren

- alternative externe Lösungen, ggf. durch Einbeziehen externer Dienstleister / Partner; Welche Netzwerke können genutzt werden?
- räumliche Lösungsmöglichkeiten: Ressourcen / Ressourcen an einem Ort Ressourcen bündeln oder räumlich verteilen zum Sichern kurzer Wege für die Zielgruppen
- zeitliche Realisierbarkeit: wann könnte welche Lösung verfügbar sein / wie dringend ist der konkrete Bedarf?
- Erfahrungen vergleichbarer Hochschulen nutzen (Unis haben durchschnittlich mehr Erfahrungen).

### ⑤ Festlegen der Inhalte / Sicherstellung der Ressourcen / Realisierung

Nach der Prüfung aller Möglichkeiten unter hinreichender Beteiligung der Stakeholder erfolgt die Auswahl der am besten geeigneten Lösungen. Als Kriterium, was als „am besten geeignet“ anzusehen ist, wird die Relation zwischen einem erforderlichen Ressourceneinsatz und dem Grad der zu erwartenden Zielerreichung empfohlen.

Anschließend ist die Umsetzung dieser Lösungen zu planen (Meilensteinplanung), Ressourcen sind zu beschaffen (z.B. Projektförderung durch Drittmittel) u/o bereit zu stellen, ggf. sind Mitarbeiter/innen umzusetzen oder neu einzustellen, die benötigten Räumlichkeiten und die Ausstattung sind langfristig freizustellen.

Für die Erfüllung der Aufgaben sind ggf. Ablaufpläne zu entwickeln (z.B. wer informiert wen zu welchen Fragen, ...) und die Mitarbeiter/innensind in ihre neuen Aufgabenbereiche einzuführen.

### ⑥ Erfolgskontrolle / Rückkopplung

Von Beginn an sollte die Meilensteinplanung auch Erfolgskontrollen berücksichtigen, um bei Nichterreichen von Teilzeilen oder veränderten Bedarfen den Personal- und Mitteleinsatz optimieren zu können. Hierfür sind Erfolgsindikatoren (wie wird „Erfolg Familienfreundlichkeit“ gemessen) zu vereinbaren. Und es ist festzulegen, wer zu welchem Zeitpunkt vor wem Rechenschaft abzulegen hat.

Viel Erfolg!

## Anhang

### Empirische Datenauswertung zu den 17 Einzelfragen

Nachfolgend werden alle mit der elementaren Datenaufbereitung bereit gestellten Häufigkeitstabellen aufgelistet. Dabei werden die ursprünglich benutzten Abkürzungen und Bezeichnungen beibehalten. Für eine bessere Zuordenbarkeit wurde lediglich die Nummer der jeweiligen Frage im Fragebogen eingefügt. Alle Tabellen wurden in ihrem Originalumfang belassen, auch wenn diese nach Auffassung des Autors irreführend sein können (z.B. Tabelle zu Frage 6: Vernachlässigung der Kategorie „personelle Ausstattung ist nicht ausreichend“).

Ergänzt werden die Tabellen durch die vom Autor der Evaluation erfassten textlichen Nennungen und Ergänzungen.

**Frage 1:** *Besteht an Ihrer Hochschule eine Struktureinheit, die sich der Vereinbarkeit von Studium bzw. Hochschultätigkeit und Familie widmet?*

Code	Variable <i>se</i> Bezeichnung	Insgesamt <i>n= 63</i>		Uni 1 <i>n= 32</i>		FH 2 <i>n= 29</i>	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	56	88,89%	30	93,75%	24	82,76%
2	wird aufgebaut	5	7,94%	1	3,13%	4	13,79%
3	nein	2	3,17%	1	3,13%	1	3,45%
	Kontrolle	63	100,00%	32	100,00%	29	100,00%

**Frage 2:** *Wenn es eine solche Struktureinheit gibt, wie wird sie bezeichnet?*

Code	Variable <i>name_se</i> Bezeichnung	Insgesamt <i>n= 59</i>		Uni 1 <i>n= 31</i>		FH 2 <i>n= 26</i>	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	Gleichstellungsbüro	9	15,25%	5	16,13%	3	11,54%
2	Familienbüro	14	23,73%	7	22,58%	7	26,92%
3	Koordinationsstelle	5	8,47%	2	6,45%	3	11,54%
4	weitere Bezeichnungen	31	52,54%	17	54,84%	13	50,00%
	Kontrolle	59	100,00%	31	100,00%	26	100,00%

Nennungen unter „weiteres“: (Hinweis – z.T. als Ergänzung zu vorgegebenen Möglichkeiten)

- Dual Career-Beauftragter
- Elternservicebüro
- Familienservicebüro
- Stabstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt
- Familienservice
- Abteilung Hochschulentwicklung (Stabstelle des Präsidiums)
- Projektgruppe familienfreundliche Hochschule
- Gleichstellungsbüro und Büro für Familienfragen
- \* Referat Gleichstellung von Frau und Mann (hier: operative Projektleitung/-Koordination audit familiengerechte hochschule) mit dem Campusbüro Uni mit Kind (Kooperationseinrichtung der TUD und des SWDD – Angliederung im SWDD im Geschäftsbereich Beratung & Soziales)
- \* enge Kooperation mit dem Personaldezernat, Personalrat und dem Prorektorat für Universitätsplanung (Leitung audit familiengerechte hochschule sowie Vorsitzender der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management)
- Eltern-Service-Büro
- Dezernat Chancengleichheit und Familie
- audit familiengerechte hochschule
- Lenkungskreis Gender Mainstreaming (mit Vertreterinnen aller Statusgruppen) unter der Leitung des Kanzlers und der Geschäftsführung durch den Dezernenten für Organisation und Personalentwicklung und der Referentin der Arbeitsstelle Chancengleichheit in der Universität Bremen
- Beratungsstelle „Für die Familie“
- Stabstelle Kanzler
- Familiencenter
- UniBambiOS, Servicebüro für studierende Eltern
- Eltern-Service-Büro
- Familienservicebüro
- Beratungsstellen des Studentenwerkes
- Stabstelle Zentrale Angelegenheiten
- Gender- und Familienbüro
- Familienservice
- zurzeit Soziale Verantwortung und Familiengerechtigkeit
- Referat für Gleichstellung und Familienförderung (geplant ist ab 2013 die Einrichtung eines „Family Center“), Zusätzlich „Beauftragte für Chancengleichheit für den wissenschaftsunterstützenden Bereich“
- Projekt audit familiengerechte hochschule im Gleichstellungsbüro der MHH
- Gleichstellungsbeauftragte, angesiedelt in der Stabstelle für Grundsatzaufgaben
- BIZEPS – Beratungs- und Informationszentrum für Eltern, Persönliches und Soziales
- Hochschulservice für Familien seit 2009
- Projektstelle FgHo
- wir haben noch keinen vernünftigen Namen
- Projektgruppe audit familiengerechte hochschule
- Service für Familien

## Frage 3:

*Seit wann besteht die Struktureinheit?*

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	<i>name_se</i> Bezeichnung	<i>n= 57</i>		<i>n= 30</i>		<i>n= 25</i>	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1990	1990	1	1,75%	1	3,33%	0	0,00%
1991	1991	1	1,75%	1	3,33%	0	0,00%
1992	1992	2	3,51%	1	3,33%	1	4,00%
2001	2001	2	3,51%	1	3,33%	1	4,00%
2002	2002	1	1,75%	1	3,33%	0	0,00%
2003	2003	1	1,75%	1	3,33%	0	0,00%
2004	2004	4	7,02%	4	13,33%	0	0,00%
2005	2005	5	8,77%	3	10,00%	2	8,00%
2006	2006	3	5,26%	1	3,33%	1	4,00%
2007	2007	4	7,02%	2	6,67%	2	8,00%
2008	2008	11	19,30%	6	20,00%	5	20,00%
2009	2009	16	28,07%	6	20,00%	9	36,00%
2010	2010	2	3,51%	0	0,00%	2	8,00%
2011	2011	4	7,02%	2	6,67%	2	8,00%
Kontrolle		57	100,00%	30	100,00%	25	100,00%

## Frage 4:

*Wie viele Studierende sind an Ihrer Hochschule im Direktstudium eingeschrieben?*

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	<i>hs_stud_gk</i> Bezeichnung	<i>n= 61</i>		<i>n= 32</i>		<i>n= 27</i>	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	< 5000	21	34,43%	6	18,75%	14	51,85%
2	5000 - 9999	13	21,31%	5	15,63%	8	29,63%
3	10000 +	27	44,26%	21	65,63%	5	18,52%
Kontrolle		61	100,00%	32	100,00%	27	100,00%

**Frage 5:** *Wie viele MitarbeiterInnen und stud. Hilfskräfte sind derzeit in der Struktureinheit beschäftigt?*

Ø MA Anzahl <i>se_ma</i>	Ø Mitarbeiterstunden <i>se_ma_std</i>	Ø HK Anzahl <i>se_sh</i>	Ø HK Stunden <i>se_sh_std</i>
2,17	56,96	1,90	16,26

**Frage 6:** *Reichen die personellen Kapazitäten zur Umsetzung der Aufgaben aus?*

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	<i>kapa</i> Bezeichnung	<i>n= 59</i>		<i>n= 23</i>		<i>n= 21</i>	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	19	32,20%	12	52,17%	7	33,33%
2	teilweise	27	45,76%	11	47,83%	14	66,67%
	Kontrolle	46	77,97%	23	100,00%	21	100,00%

**Frage 7:** *Wer leitet die Struktureinheit auf Arbeitsebene?*

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	<i>leit_se_a</i> Bezeichnung	<i>n= 59</i>		<i>n= 30</i>		<i>n= 27</i>	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	zentrale Gleichstellungsbeauftragte	20	33,90%	8	26,67%	11	40,74%
2	Refer. f. Gleichstellung & ♀-Förderung	2	3,39%	1	3,33%	1	3,70%
3	Familienbeauftragte	4	6,78%	3	10,00%	1	3,70%
4	Projektkoordinatorin	14	23,73%	5	16,67%	8	29,63%
5	weiteres	19	32,20%	13	43,33%	6	22,22%
	Kontrolle	59	100,00%	30	100,00%	27	100,00%

Nennungen unter „weiteres“:

- Projektleiter: Kanzler ; Geschäftsführung: Zentrale Frauenbeauftragte
- Projektmanagerin
- Leitungsteam: Pädagogische Leitung, Administrative Leitung
- Projektkoordinatorin – ehrenamtlich
- Hochschulfrauenbeauftragte
- Kanzler
- Leiterin des Referats für Gleichstellung und Frauenförderung
- beide Mitarbeiterinnen (2 MA mit 38 Wochenstunden) in ihrem Aufgabengebiet
- wissenschaftliche Leitung: Hochschulfrauenbeauftragte als direkte Vorgesetzte der nicht-wissenschaftlichen Projektleitung für das „audit familiengerechte Hochschule“
- Stabsstelle Zentrale Angelegenheiten
- Leiterin Servicebüro für studierende Eltern
- Kanzler der Uni Trier
- Dezernent für org. und PE gemeinsam mit Referentin der Arbeitsstelle Chancengleichheit

- Beauftragte für Behinderte, Soziales und Familie
- Leiterin / Mitarb. d Familienbüro
- Gleichstellungsbeauftragte der TU Dresden
- Leiterin/Geschäftsführerin des Gleichstellungsbüros und Büros für familienfragen
- Frauenbeauftragte
- Geschäftsführung familienfreundliche Hochschule
- Leiter Hochschulentwicklung
- Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät / Frauenreferentin
- Leiterin Familienservice
- Stabstellenleiterin
- Dipl.-Soz.-Päd.

### Frage 8:

*Wo ist die Struktureinheit bzw. das Thema (Familie in der Hochschule) in der Hochschule angesiedelt?*

Code	Variable <i>institut_se_a</i> Bezeichnung	Insgesamt <i>N= 45</i>		Uni 1 <i>n= 22</i>		FH 2 <i>n= 21</i>	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	Rektorat / Präsidium	34	75,56%	16	72,73%	16	76,19%
2	erweitertes Rektorat / erweit. Präsidium	1	2,22%	1	4,55%	0	0,00%
3	Referat / Stabstelle	6	13,33%	2	9,09%	4	19,05%
4	Personaldezernat	2	4,44%	2	9,09%	0	0,00%
5	Studentendezernat	2	4,44%	1	4,55%	1	4,76%
	Kontrolle	45	100,00%	22	100,00%	21	100,00%

#### Nennungen unter „weiteres“:

- Koordinationsbüro für Chancengleichheit
- Frauenbeauftragte
- Vorstand (entspr. Präsidium) - Fakultätsleitung
- Gleichstellungsbüro
- Zentrale Einrichtung
- Hochschulfrauenbeauftragte
- Zentrum für Strategie und Entwicklung
- Büro der Frauenbeauftragten
- enge Verzahnung mit der Gleichstellungsbeauftragten (+Personaldezernat + Studentendezernat)
- soll im Zuge der Umsetzung des audits als Stabsstelle der Hochschulleitung angesiedelt werden
- Gleichstellungsbüro / Verwaltung allgemein
- Gleichstellungsbüro
- zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Uni Erfurt
- Gleichstellungsbeauftragte
- Dezernat für Personal- und Personalentwicklung
- Dekanat
- Dezernat internationale Angelegenheiten und Familienservice
- Stabstelle im Personaldezernat
- Gleichstellungsbeauftragte
- Zur Erklärung: das Familienbüro ist ein gemeinschaftliches Projekt von Studentenwerk und Universität insofern es um Studierende geht. Es ist ein Projekt der Universität allein, sofern es um Mitarbeiterinnen geht. Daher hat es intern eine doppelte Zuordnung zum Prorektorat Lehre und zum Personaldezernat.

## Frage 9:

*Wer ist auf Leitungsebene die / der direkt Verantwortliche für das Themenfeld?*

Code	Variable <i>verant_se_a</i> Bezeichnung	Insgesamt <i>n= 56</i>		Uni 1 <i>n= 28</i>		FH 2 <i>n= 26</i>	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	Rektor/in bzw. Präsident/in	13	23,21%	3	10,71%	9	34,62%
2	Prorektor/in bzw. Vizepräsident/in	23	41,07%	11	39,29%	12	46,15%
3	Kanzler/in	13	23,21%	11	39,29%	2	7,69%
4	Es gibt derzeit keine/n Verantwortliche/n auf Leitungsebene	7	12,50%	3	10,71%	3	11,54%
	Kontrolle	56	100,00%	28	100,00%	26	100,00%

## Nennungen unter „weiteres“:

- Leiter Büro des Rektors
- Frauenbeauftragte
- Dekanin
- Hochschulfrauenbeauftragte
- Gleichstellungs- und Familienbeauftragte
- Leitung Stabstelle für Grundsatzaufgaben
- Leiterin des Zentrums für Strategie und Entwicklung ist gleichzeitig Vizepräsidentin, aber keine offizielle Angliederung an Vizepräsidentin
- Kanzlervertreterin für Thema Kinderbetreuung für die Kinder von Beschäftigten
- Gleichstellungsbeauftragte
- Personaldezernent
- Dekan
- Stabstellenleiterin
- Personaldezernentin

Frage 10:

***Nutzen Sie das Instrument audit familiengerechte Hochschule zur Qualitätssicherung?***

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	audit Bezeichnung	n= 62		n= 31		n= 29	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	58	93,55%	28	90,32%	28	96,55%
2	nein	4	6,45%	3	9,68%	1	3,45%
Kontrolle		62	100,00%	31	100,00%	29	100,00%

Frage 11:

***Können Sie mit dieser strukturellen Aufstellung und Verankerung Ihre Ziele zur Vereinbarkeitsförderung bzw. die Zielvereinbarungen zum audit umsetzen?***

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	strukt_ziele Bezeichnung	n= 57		n= 28		n= 27	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja, optimal	11	19,30%	7	25,00%	4	14,81%
2	größtenteils	38	66,67%	19	67,86%	17	62,96%
3	teilweise	6	10,53%	1	3,57%	5	18,52%
4	unzureichend	2	3,51%	1	3,57%	1	3,70%
Kontrolle		57	100,00%	28	100,00%	27	100,00%

## Frage 12:

*Wie beurteilen Sie die Nähe und Erreichbarkeit der unterschiedlichen Zielgruppen?*

Variable	Bezeichnung	n =	Wert
erreich_studis	Studierende	58	2,55
erreich_nwa	nichtwissenschaftliche Mitarbeiter	57	2,33
erreich_wiss	Wissenschaftler	58	2,64
erreich_frau	Frauen	55	2,07
erreich_mann	Männer	54	2,98
erreich_jüha	jüngere Hochschulangehörige	53	2,3
erreich_ältha	ältere Hochschulangehörige	53	2,94

**Frage 13:** *Worin sehen Sie die wesentlichen Vorteile der strukturellen Verankerung an Ihrer Hochschule? Mehrfachnennungen und Ergänzungen möglich.*

Nähe zur Hochschulleitung

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	Bezeichnung	n= 61		n= 31		n= 28	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	50	81,97%	25	80,65%	24	85,71%
2	nein	11	18,03%	6	19,35%	4	14,29%
Kontrolle		61	100,00%	31	100,00%	28	100,00%

Hohe Akzeptanz des Themas und der Aktivitäten

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	Bezeichnung	n= 61		n= 31		n= 28	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	39	63,93%	24	77,42%	15	53,57%
2	nein	22	36,07%	7	22,58%	13	46,43%
Kontrolle		61	100,00%	31	100,00%	28	100,00%

Vorteilhafte Verknüpfung von Gleichstellung und Familienförderung

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	Bezeichnung	n= 61		n= 31		n= 28	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	35	57,38%	20	64,52%	15	53,57%
2	nein	26	42,62%	11	35,48%	13	46,43%
Kontrolle		61	100,00%	31	100,00%	28	100,00%

weiteres

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	Bezeichnung	n= 59		n= 30		n= 27	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	22	37,29%	13	43,33%	8	29,63%
2	nein	37	62,71%	17	56,67%	19	70,37%
Kontrolle		59	100,00%	30	100,00%	27	100,00%

Nennungen unter „weiteres“:

- Gute Umsetzungschancen durch Ansiedelung im Rektorat
- Gute Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk und AStA
- Umsetzungsdruck
- hohe Signalwirkung für Führungskräfte
- Erreichbarkeit der Hochschulmitglieder über das Thema Vereinbarkeit
- Es wird deutlich, dass „Familiengerechtigkeit“ eine strategische Aufgabe der Hochschule ist und als solche behandelt wird.
- optimaler Servicegrad
- Einbindung von Personen aus unterschiedlichen Orga.-Bereichen (Verwaltung & Fakultäten) => Gründung eines Lenkungsausschusses

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Gremien der Hochschule vertreten, hat umfassenden Einblick in die Zukunftsplanungen, kann die Vereinbarkeitsthematik jederzeit ansprechen, kann Querverbindungen herstellen
- Breite und strukturelle Verankerung durch Auditierung
- kurze Entscheidungswege
- Familienthema wird zunehmend von anderen Akteuren mitgedacht, Familienservice in Prozesse einbezogen
- klarer Zeitplan
- Verknüpfung mit Personal- und Organisationsentwicklung + Verknüpfung mit Qualitätssicherungsprozessen und Lehrorganisation
- Zentrale Anlaufstelle z. Thema
- Vernetzung und Verknüpfung der Ressourcen mit Studentenwerk und Studentenrat durch Kooperation
- Zentrale Bearbeitung, Bündelung der Beratungsthemen
- Direkte Verbindung zu den Studierenden & anderen wichtigen internen Partnern
- Nachteil: Thema noch nicht in der Organisation UKE als ganzes verankert
- strukturierter Prozess der Gestaltung zur familiengerechten Hochschule durch Auditierungen
- Gesamtpaket Chancengleichheit im Gleichstellungsbüro der Hochschule
- schnelle, unkomplizierte Lösung von Anfragen

**Frage 14:** *Wo sehen Sie in Bezug auf die strukturelle Verankerung Verbesserungsmöglichkeiten an Ihrer Hochschule?*

kontinuierliche Einbindung bei Entscheidungsprozessen

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	Bezeichnung	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	29	49,15%	17	53,13%	12	48,00%
2	nein	30	50,85%	15	46,88%	13	52,00%
Kontrolle		59	100,00%	32	100,00%	25	100,00%

Verkürzung der Entscheidungswege

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	Bezeichnung	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	12	20,34%	8	25,00%	4	16,00%
2	nein	47	79,66%	24	75,00%	21	84,00%
Kontrolle		59	100,00%	32	100,00%	25	100,00%

Verbesserung der Erreichbarkeit aller Zielgruppen

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	Bezeichnung	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	37	62,71%	20	62,50%	16	64,00%
2	nein	22	37,29%	12	37,50%	9	36,00%
Kontrolle		59	100,00%	32	100,00%	25	100,00%

weiteres

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	Bezeichnung	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	23	40,35%	12	40,00%	10	40,00%
2	nein	34	59,65%	18	60,00%	15	60,00%
Kontrolle		57	100,00%	30	100,00%	25	100,00%

Nennungen unter „weiteres“:

- Stärkere Verankerung in Hochschulgremien (Rektorat, Dekanetreffen, Senat etc.)
- Verstetigung des Angebotes durch Entfristung der Stelle
- stärkere strukturelle Verankerung
- Zeit
- kein Verbesserungsbedarf aktuell
- Dauerhaftigkeit nach Professorinnenprogramm
- Personelle Ausstattung des Familienbüros und Einbindung in
- Kapazitätserhöhung, aber im Kollegium

- Transparenz der Maßnahmen an alle Hochschul-Mitglieder (nicht nur Betroffene)
- Die Kommunikationskultur im Wissenschaftsbereich zu diesem Thema ist nicht sehr stark ausgeprägt, das Thema „Familie“.....
- Mehr Berücksichtigung des Themas „Studierende mit Kind“ in der Studienorganisation
- Verantwortliche/er auf Leitungsebene für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit
- familienfreundliche Sensibilisierung aller Universitätsangehörigen durch Top-down und Bottom-up
- Entfristung der Stellen im Familienservice
- derzeit noch keine abschließende Einschätzung möglich da Anlaufphase
- Breitere Kenntnis
- Die gewählte Einbindung in die Universität Bremen ist sehr gut gelungen, weil alle Maßnahmen von Kanzler, Rektorat und den Dekanen legitimiert sind und in der Umsetzung bei hoher Beteiligung aller relevanten Statusgruppen durch entscheidungsbefugte Projektleitungen aus der „Linie“ heraus getragen werden.
- Verantwortungsübernahme durch alle Personalverantwortlichen, insbesondere Dekane
- Verstetigung ist notwendig
- Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen
- dauerhafte Institutionalisierung auf Arbeitsebene
- Transparente Darstellung der Familienfreundlichkeit nach innen und außen. Gelebte Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Es fehlt ein strukturiertes Audit mit einem anerkannten Zertifikat.
- Optimierung von Verwaltungsprozessen

## Frage 15:

*Mit welchen Abteilungen arbeiten Sie hochschulintern im Themenfeld "Familien in der Hochschule" zusammen?*

## Hochschulentwicklung

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	zusamm_hsent Bezeichnung	n= 61		n= 32		n= 27	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	33	54,10%	15	46,88%	16	59,26%
2	nein	28	45,90%	17	53,13%	11	40,74%
Kontrolle		61	100,00%	32	100,00%	27	100,00%

## Öffentlichkeitsarbeit

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	zusamm_öa Bezeichnung	n= 61		n= 32		n= 27	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	51	83,61%	27	84,38%	22	81,48%
2	nein	10	16,39%	5	15,63%	5	18,52%
Kontrolle		61	100,00%	32	100,00%	27	100,00%

## Gleichstellungskommission

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	zusamm_glk Bezeichnung	n= 61		n= 32		n= 27	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	46	75,41%	27	84,38%	18	66,67%
2	nein	15	24,59%	5	15,63%	9	33,33%
Kontrolle		61	100,00%	32	100,00%	27	100,00%

## weiteres

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	zusamm Bezeichnung	n= 60		n= 32		n= 26	
		absolut	Relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	44	73,33%	26	81,25%	18	69,23%
2	nein	16	26,67%	6	18,75%	8	30,77%
Kontrolle		60	100,00%	32	100,00%	26	100,00%

## Nennungen unter „weiteres“:

- Gesundheitsmanagement
- Controlling
- Zentrale Studienberatung, Personaldezernat, Dezernat Liegenschaften, Bau und Technik
- Personal- und Organisationsentwicklung, Stabsstelle Studium und Lehre
- Fachbereiche
- Referat für Studienangelegenheiten + Fachschaft

- Personalabteilung + Personalrat
- Frauenbüro, Fakultäten
- Schools + Facility management
- engagierte Fakultäten + StuPa
- Hochschulleitung, Personalrat, Studierendenvertretung, Finanzen
- Lenkungsausschuss (siehe Nr. 13.)
- Amt für Studienangelegenheiten + Fakultäten + Frauenbüro
- Personalmanagement, Personalentwicklung
- Baudezernat
- Academic Staff Development (bieten Coachings zur Vereinbarkeit an), Studentische Abteilung, Personalabteilung, Haushaltsabteilung, Facility Management, Zukunftskolleg, Exzellenzcluster etc.
- Personalrat, Personaldezernat, Dezernat für studentische Angelegenheiten
- Universitätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragte, zentrale Universitätsverwaltung (Personalabteilung, Kanzlerbüro)
- Dezernat studentische und akademische Angelegenheiten, International Office, Personalentwicklung
- Personal-Dezernat
- Die Frauenbeauftragte
- Gleichstellungsbeauftragte
- Studierendenrat + Dezernat für Personalwesen + Studierendensekretariat + Studienberatung
- Rektorat, Dekane, Dezernate, Referate, ASTA
- da die Uzi eine kleine Uni ist, mit unterschiedlichen Schwerpunkten mehr oder weniger in allen Bereichen
- Personalabteilung
- Personaldezernat, Dezernat für Gebäudemanagement
- Personalabteilung, Hochschulsport, Fachbereiche, Sicherheit u. Umwelt
- gesamte Verwaltung der TUD, alle 14 Fakultäten
- Gleichstellungsbeirat
- Sozialberatung
- Netzwerke der Frauenbeauftragten + AStA
- ESF-Projekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und wirtschaft“; Referat für Soziales des AStA
- Studierendenbetreuung
- Abt. studentische Angelegenheiten, Personalabteilung
- Abteilungen: Personal, Studium, Gebäudemanagement, Fakultäten
- Abt. Studentische Angelegenheiten
- Personalvertretungen
- Personalvertretungen, Verwaltung, Studienberatung, Career-Service, Auslandsamt, Alumniverbund, Mentorinnenprogramm, Arbeitsvermittlung für Studierende, Dekanate, Sport und Bewegung, AStA, BAföG-Amt
- Planung & Facility Management, Zentrale Studienberatung, Prüfungsamt
- Dual Career-Beauftragter, Personaldezernat, Studierenden-Service-Zentrum, Master-Service-Zentrum, Graduiertenakademie
- Diversitykommission, Personalräte, Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung
- Karrierezentrum, Fakultäten, Qualitätsmanagement und Evaluation, Akademisches Auslandsamt

## Frage 16:

**Welche hochschulexternen strategischen Partner / Kooperationspartner haben Sie bezüglich der Familienförderung?**Studentenwerk

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	<i>koop_stuw</i> Bezeichnung	n= 62		n= 32		n= 28	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	54	87,10%	31	96,88%	22	78,57%
2	nein	8	12,90%	1	3,13%	6	21,43%
Kontrolle		62	100,00%	32	100,00%	28	100,00%

externe Vereine / Verbände

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	<i>koop_vereine</i> Bezeichnung	n= 61		n= 32		n= 27	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	23	37,70%	15	46,88%	8	29,63%
2	nein	38	62,30%	17	53,13%	19	70,37%
Kontrolle		61	100,00%	32	100,00%	27	100,00%

Lokales Bündnis für Familie

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	<i>koop_lokbünd</i> Bezeichnung	n= 61		n= 32		n= 27	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	45	73,77%	25	78,13%	18	66,67%
2	nein	16	26,23%	7	21,88%	9	33,33%
Kontrolle		61	100,00%	32	100,00%	27	100,00%

Arbeitskreis der Familiengerechten Hochschule im Bundesland

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	<i>koop_ak</i> Bezeichnung	n= 61		n= 32		n= 27	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	21	34,43%	12	37,50%	8	29,63%
2	nein	40	65,57%	20	62,50%	19	70,37%
Kontrolle		61	100,00%	32	100,00%	27	100,00%

best practice Club "Familie in der Hochschule"

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	<i>koop_best</i> Bezeichnung	n= 61		n= 32		n= 27	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	14	22,95%	8	25,00%	6	22,22%
2	nein	47	77,05%	24	75,00%	21	77,78%
Kontrolle		61	100,00%	32	100,00%	27	100,00%

weiteres

Variable		Insgesamt		Uni 1		FH 2	
Code	koop Bezeichnung	n= 60		n= 31		n= 27	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1	ja	36	60,00%	22	70,97%	14	51,85%
2	nein	24	40,00%	9	29,03%	13	48,15%
Kontrolle		60	100,00%	31	100,00%	27	100,00%

Nennungen unter „weiteres“:

- MütZe Aschaffenburg (Mehrgenerationenhaus, Mütter- und Familienzentrum)
- Arbeitskreis auf kommunaler Ebene
- Kitaträger / Familienservice
- lokales audit-Netzwerk
- Netzwerk der Hochschulgleichstellungsbeauftragten vor Ort und der städtischen Gleichstellungsbeauftragten
- Unternehmen
- andere HS am Standort
- lokale Beratungsstellen
- Atelier mobil (Ferienfreizeitbetreuung) + Uni Koblenz-Landau
- Stadt Hannover, Region Hannover, andere Hannoversche Hochschulen, AWO, PME, Familienservice
- Dual Career Netzwerk Rhein Main
- Dual Career Netzwerk Deutschland, Internationale Bodenseeschule
- Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes
- Arbeitskreis der Familienservicestellen im Bundesland
- Hochschulnetzwerk Familie NRW
- Stadt Düsseldorf
- Arbeitskreis Kölner Hochschulen im LBfF Köln
- WiR.Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Hochschule Osnabrück
- Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
- Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben M-V, Familienkonvent, Karrierewege für Frauen
- Stadtverwaltung
- Bukof-Kommission
- Kommune
- Jugendämter
- Dresdner Verbund berufundfamilie (SMWK, IFW, TUDD etc.)
- Fachhochschule Erfurt
- Arbeitskreis familienfreundliche Hochschulen in der Metropolregion-Rhein-Neckar, Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an HaWs in B.-W., MWK
- Rostocker Arbeitskreis strategische Personalpolitik; KVL; Rostocker Lotsen
- Stadt Eberswalde
- Stadt Hildesheim: Netzwerk der als familiengerecht auditierten Einrichtungen/Institutionen Hildesheim/Umgebung
- Regionales Netzwerk Dual Career
- Kommunen, Kreisverwaltung, Jugendämter, Gleichstellungsbeauftragte, Bildungsträger, Arbeitskreise, Beratungsstellen,
- Hertie-Stiftung
- Deutsches Studentenwerk, Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in M-V (Koordinierung, Input, gemeinsame Projekte)

## Frage 17: Welche allgemeinen Anregungen zur Verankerung non „Familie“ in der Hochschule haben Sie?

Von 63 teilnehmenden Einrichtungen haben sich 23 (36,5%) zu dieser offenen Frage geäußert.

Nachfolgend werden zunächst die Kategorien (●) der geäußerten Meinungen nach der Häufigkeit ihrer Nennung aufgelistet.

Im Anschluss daran folgt die Liste der 23 wörtlichen Ausführungen (➤).

Geäußerte Meinungen	Häufigkeit der Nennun- gen
● Familienfreundlichkeit zur Chefsache machen (Commitment),	
im Leitbild / in Zielvereinbarung verankern, Führungsverantwortung	9
● Breite Sensibilisierung zum Thema, Raum für Austausch, als eigenes Thema behandeln	7
● Familienfreundlichkeit berücksichtigen bei Studienorganisation & -planung, z.B. Modularisierung, und Vorlesungszeiten, Flexibilisierung	4
● Personelle Kontinuität und Planungssicherheit sichern	4
● Vernetzung – intern und extern, Kooperationen nutzen	4
● Führungskompetenz zur Familienfreundlichkeit stärken, z.B. Führungscoaching	4
● Optimieren der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, kurze Wege auf dem campus	2
● Übereinkunft (z.B. Qualitätsversprechen) zwischen Finanziers / politisch Verantwortlichen (Landes- und Bundesebene) und Hochschulen	2
● Auditierungsverfahren (bzw. Re-Audit) überarbeiten, insbesondere den Aufwand an die Ressourcen kleinerer Hochschulen anpassen	1
● Zentrale Anlaufstelle (z.B. Familienbüro) schaffen und mit Ressourcen ausstatten	1
● Spezifik der Hochschulen beachten – Vereinbarkeit Wissenschaft & Familie	1

### Liste der wörtlichen Ausführungen

- Verbesserung der modularisierten Studiengänge bzgl. der Flexibilität des Studiums - Stärkung der Verantwortung und Kompetenz von Führungskräften im Bereich Familienbewusstheit und Chancengleichheit - - Optimierung der Kinderbetreuungsangebote
- Probleme gibt es m.E. bei einem Wechsel in der Hochschulleitung. Die neuen Personen sind in der Regel nicht so im Detail über das Audit informiert und tragen u.U. die Ziele auch nicht so sehr mit.
- Seit der Anbindung ans Rektorat sind Entscheidungswege kürzer geworden. Das Thema Familie wird automatisch bei allen Hochschulbelangen mitgedacht. Gleichzeitig werden Rektorat und Verwaltungsleitung am eigenen familienorientierten Verhalten gemessen-
- Das Thema Familie in der Hochschule braucht vor allem die Unterstützung der Führungskräfte. An der Friedrich-Schiller-Universität ist es ein wichtiges Thema der Universitätsleitung. Darüber hinaus unterstützt das Personaldezernat für alle Beschäftigten durch Beratung und durch konkrete Angebote familienfreundlicher Arbeitsstrukturen. Die Universitätsleitung und die Dekanate achten bei der Studienplanung auf familienfreundliche Zeiten für Lehrveranstaltungen. Des Weiteren gibt es ein breites Beratungs- und Unterstützungsangebot, das über das Familienbüro erfragt werden kann.
- Stärkerer Fokus auf die Besonderheiten an Hochschulen notwendig (Vereinbarkeit wissenschaftlicher Karriere und Familie)
- Entwicklung und Einführung eines Qualitätsversprechen ‚Familie und Karriere‘ zwischen Landesregierungen und Hochschulen, vergleichbar dem schon vorhandenen Qualitätsversprechen ‚Kinder und Karriere‘ zwischen der Landesregierung Brandenburg und den brandenburgischen Hochschulen.

- Nachwuchsfördernde Programme sollten mit tragfähigen fakultäts- und klinikinternen Maßnahmen der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf verbunden sein, um den Erfolg nachhaltig zu garantieren.
  - Optimal wäre ein allgemein anerkanntes und bekanntes Familienbüro, welches über ausreichend personelle und finanzielle Ressourcen verfügt, um Bedarfe zu erfassen und Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Fehlt ein Element, bleibt (die) Entwicklung langsam oder stagniert.
- Darüber hinaus ist auch in diesem Bereich Planungssicherheit wesentlich für die weitere Entwicklung, personelle Fluktuation behindert reale Entwicklung hin zu einer durchdachten bzw. zielführenden Familienpolitik für alle Hochschulangehörigen. Vernetzung der Akteure/innen innerhalb der Hochschule ist unerlässlich und wird oft durch Personalwechsel abgeschnitten. Wird Familie in der Hochschule lediglich als „weicher“ Standortfaktor angesehen, wird dieser Bereich im Falle notwendiger Sparmaßnahmen häufig zuerst abgebaut.
- Kooperationen aufbauen und (internes und externes) Netzwerk bilden
  - Kontinuierliche Verankerung für Planungssicherheit (Personal etc.)
  - DfG, Bund und andere Forschungsfinanzierende Institutionen sollten Anreize für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft / Studium schaffen bzw. verstärken.
  - Es müssen verbindliche Zielvereinbarungen geschaffen werden sowohl auf der Ebene Hochschulleitung: einzelne Bereiche innerhalb der Sektionen als auch auf Bundesebene / Länderebene: Hochschulen. mehr Engagement und Unterstützung einzelner Landesregierungen (sowohl ideell als auch finanziell).
  - Sehr bewährt haben sich in der Universität Bremen die unmittelbare Anbindung an das Rektorat und die persönliche Gesamtverantwortung der Prozesse durch den Kanzler der Universität. Weiter ist die Verantwortung der operativen Geschäftsführung in der „Linie“ durch den Dezernenten für Organisation und Personalentwicklung und die Referentin für Chancengleichheit sehr vorteilhaft, weil aus diesen Positionen heraus entscheidungsbefugt und organisatorisch plausibel agiert werden kann. Nicht unerwähnt bleiben sollte die in Bremen gewählte Einrichtung eines Lenkungskreises zur Weiterentwicklung, Priorisierung und Initiierung von Zielen und Maßnahmen dieses Gesamtprozesses zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie in der Universität. In diesem Lenkungskreis sind alle Statusgruppen angemessen vertreten und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis umgesetzt. Darüber hinaus ist es gelungen, dass in diesem Lenkungskreis aufgrund der unterschiedlichen Lebenslagen der Mitglieder die Familienperspektive aus unterschiedlicher Sicht bewertet und bearbeitet werden kann.
  - Optimierung des (Re)Auditierungsverfahrens zur familiengerechten Hochschule: das Verfahren ist heute so aufgebläht, dass gerade an kleinen Hochschulen die personellen und finanziellen Ressourcen überfordert sind, die aufwendige Dokumentation zu erstellen und den Previewprozess zu begleiten. Überprüfung ist grundsätzlich OK – der hohe Aufwand bei der Re-Auditierung ist aber nicht gerechtfertigt.
  - Gerade Führungspersonal sollten Sensibilität für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickeln durch z.B. Führungcoachings.
- Die Möglichkeit Arbeitszeiten familienfreundlich einzuteilen sollte auch in der Forschung und in der Medizin möglich sein.
- Kinder und deren Einrichtungen sollten auf dem Campus präsenter sein. In der Mensa, offene Kinderbetreuungsangebote an den jeweiligen Fakultäten ...
- Mehr Kitas.
- Ausreichende und dauerhafte personelle und räumliche Ausstattung für den Familienservice, Einführung einer Familienbeauftragten (wie Gleichstellungsbeauftragten)
- Verankerung des Themas als Führungsaufgabe
- Hochschulen müssen stärker die Sicherung der Nachhaltigkeit von familienfreundlichen Angeboten berücksichtigen.
- Notwendig ist eine starke Verbindung von Familien- und Gleichstellungsförderung
- Das Thema „Familie in der Hochschule“ ist ein klassisches Projektmanagement und darf nicht in der Unterstruktur von Abteilung oder Dezernat angesiedelt sein. Aufhängung im Gleichstellungsbüro oder beim Präsidium/Rektorat ist sehr von Vorteil.
  - Transparenz der Maßnahmen für Männer + Frauen, Betroffene + Nicht-Betroffene. Kommunikation an der Hochschule in allen Bereichen u. Hierarchien (bottom up – top down)
  - Notwendig ist eine Verankerung in der Breite der HS – nicht nur die Dienstleistungsoberfläche BIZEPS
  - => aus der „Gleichstellungsecke“ raus!
- Raum und Zeit schaffen für Austausch zum Thema
- Einbindung des Themas in das Leitbild, in Führungskräftebildungen - „Familienbewusstes Führen“ als Führungsgrundsatz kommunizieren
  - administrative Unterstützung

## Weiterführende Auswertungen / Verbundenheit (Korrelation) zwischen untersuchten Merkmalen

Bereits mit der elementaren Datenaufbereitung wurden dem Autor nachfolgende Häufigkeitstabellen übergeben, die Zusammenhänge zwischen verschiedenen untersuchten Merkmalen betrachten. Zur besseren Zuordenbarkeit wurden jeweils die Nummern der beiden in Zusammenhang gebrachten Fragen eingefügt. Alle Bezeichnungen und Abkürzungen wurden wie in der Originaldatei beibehalten.

### Frage 3 › zu ‹ Frage 5

#### Gründungsjahr SE / Anzahl der MA

Variable		Durchschnitt
Code	<i>jahr_se_gk</i> Bezeichnung	<i>ma_se</i> Jahre
1	< 1993	4,63
2	1993-2008	2,40
3	> 2008	1,40

*n* = 57

### Frage 3 › zu ‹ Frage 7

#### Häufigkeiten Leitung nach Größenklasse Jahr

Variable		Absolut	<i>leit_se_a</i>					n (gk)
Code	<i>jahr_se_gk</i> Bezeichnung	1 zentrale Gleichstellungs- beauftragte	2 Ref.Gleichst. & Frauenförd.	3 Familien- beauftragte	4 Projekt- koordina- torin	5 weitere		
1	< 1993	3	0	0	0	1	4	
2	1993-2008	10	0	2	9	10	31	
3	> 2008	6	1	2	4	8	21	

*n* = 56

Relativ	<i>leit_se_a</i>				
1 zentrale Gleichstellungs- beauftragte	2 Ref.Gleichst. & Frauenförd.	3 Familien- beauftragte	4 Projekt- koordina- torin	5 weitere	
75,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	
32,26%	0,00%	6,45%	29,03%	32,26%	
28,57%	4,76%	9,52%	19,05%	38,10%	

## Frage 3 &gt; &lt; Frage 8

## Häufigkeiten Ansiedlung nach Größenklasse Jahr

Code	Variable <i>jahr_se_gk</i> Bezeichnung	Absolut						n (gk)
		<i>institut_se_a</i>						
		1	2	3	4	5	6	
		Rektorat / Präsidium	erw. Rektorat / erw. Präsidium	Referat / Stabstelle	Personal- dezernat	Studenten- dezernat	weiteres	
1	< 1993	3	0	0	0	0	1	4
2	1993-2008	17	1	5	1	2	5	31
3	> 2008	12	0	1	1	0	8	22
<i>n</i> = 43								

Relativ		<i>institut_se_a</i>					
		1	2	3	4	5	6
		Rektorat / Präsidium	erw. Rektorat / erw. Präsidium	Referat / Stabstelle	Personal- dezernat	Studenten- dezernat	weiteres
		75,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%
		54,84%	3,23%	16,13%	3,23%	6,45%	16,13%
		54,55%	0,00%	4,55%	4,55%	0,00%	36,36%

## Frage 3 &gt; zu &lt; Frage 11

## Häufigkeiten Zielerreichung nach Größenklasse Jahr

Code	Variable <i>jahr_se_gk</i> Bezeichnung	Absolut				n (gk)
		<i>strukt_ziele</i>				
		1	2	3	4	
		ja, optimal	größtenteils	teilweise	unzureichend	
1	< 1993	0	4	0	0	4
2	1993-2008	6	21	2	0	29
3	> 2008	3	11	3	2	19
<i>n</i> = 52						

Relativ		<i>strukt_ziele</i>			
		1	2	3	4
		ja, optimal	größtenteils	teilweise	unzureichend
		0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
		20,69%	72,41%	6,90%	0,00%
		15,79%	57,89%	15,79%	10,53%



## Frage 4 &gt; zu &lt; Frage 3

Gibt es an größeren Unis / FHs die SE schon länger als an kleineren?

Code	Variable <i>hs_stud_gk</i> Bezeichnung	Durchschnitt <i>jahr_se_best</i> Jahre
1	< 5000	5,67
2	5000-9999	6,85
3	10000 +	5,31

*n* = 57

## Frage 4 &gt; zu &lt; Frage 5

Je größer die Unis desto mehr MA?

Code	Variable <i>hs_stud_gk</i> Bezeichnung	Durchschnitt <i>se_ma</i> Mitarbeiter
1	< 5000	1,68
2	5000-9999	2,38
3	10000 +	2,40

*n* = 44

## Frage 4 &gt; zu &lt; Frage 7 (Wer leitet die Struktureinheit auf Arbeitsebene?)

Häufigkeiten Leitung nach Größenklasse Studenten

Code	Variable <i>hs_stud_gk</i> Bezeichnung	Absolut					n (gk)
		1 zentrale Gleichstellungs- beauftragte	2 Ref.Gleichst. & Frauenförd.	3 Familien- beauftragte	4 Projekt- koordinatorin	5 weitere	
1	< 5000	8	2	0	7	4	21
2	5000-9999	6	0	2	2	3	13
3	10000 +	6	0	2	5	12	25

*n* = 59

Relativ	leit_se_a				
1 zentrale Gleichstellungs- beauftragte	2 Ref.Gleichst. & Frauenförd.	3 Familien- beauftragte	4 Projekt- koordinatorin	5 weitere	
38,10%	9,52%	0,00%	33,33%	19,05%	
46,15%	0,00%	15,38%	15,38%	23,08%	
24,00%	0,00%	8,00%	20,00%	48,00%	

## Frage 4 › zu ‹ Frage 8

Häufigkeiten Ansiedlung nach Größenklasse Studenten

Code	Variable <i>hs_stud_gk</i> Bezeichnung	Absolut <i>institut_se_a</i>						n (gk)
		1 Rektorat / Präsidium	2 erw. Rektorat / erw. Präsidium	3 Referat / Stabstelle	4 Personaldezernat	5 Studenten- dezernat	6 weiteres	
1	< 5000	15	0	1	0	1	3	20
2	5000-9999	6	0	1	0	1	5	13
3	10000 +	13	1	4	2	0	6	26
<i>n= 59</i>								

Relativ		<i>institut_se_a</i>					
1	2	3	4	5	6		
Rektorat / Präsidium	erw. Rektorat / erw. Präsidium	Referat / Stabstelle	Personaldezernat	Studenten- dezernat	weiteres		
75,00%	0,00%	5,00%	0,00%	5,00%	15,00%		
46,15%	0,00%	7,69%	0,00%	7,69%	38,46%		
50,00%	3,85%	15,38%	7,69%	0,00%	23,08%		

## Frage 4 › zu ‹ Frage 9 (Wer ist auf Leitungsebene direkt Verantwortliche?)

Häufigkeiten Leitungsebene nach Größenklasse Studenten

Code	Variable <i>hs_stud_gk</i> Bezeichnung	Absolut <i>verant_se_a</i>						n (gk)
		1, 3 Rektor, Präsident oder Kanzler	2 Prorektor/in bzw. Vizepräsident/in	4 keiner	5 weiteres			
1	< 5000	9	6	4	2			21
2	5000-9999	5	5	1	2			13
3	10000 +	12	11	2	2			27
<i>n= 61</i>								

Relativ		<i>verant_se_a</i>			
1, 3 Rektor, Präsident oder Kanzler	2 Prorektor/in bzw. Vizepräsident/in	4 keiner	5 weiteres		
42,86%	28,57%	19,05%	9,52%		
38,46%	38,46%	7,69%	15,38%		
44,44%	40,74%	7,41%	7,41%		

## Frage 7 › zu ‹ Frage 5

Leitung / Anzahl der MA

Code	Variable <i>leit_se_a</i> Bezeichnung	Durchschnitt <i>ma_se</i> Jahre
1	zen. Gleichst.BA	2,11
2	Ref. F. Glstlg. FrFö	1,00
3	Familienbeauftragte	1,25
4	Projektkoordinator	1,45

*n* = 53

## Frage 7 › zu ‹ Frage 12

Durchschnitt Erreichbarkeit nach Leitung

Code	Variable <i>leit_se_a</i> Bezeichnung	Durchschnitt <i>erreich_durch</i> Schulnote
1	zen. Gleichst.BA	2,71
2	Ref. F. Glstlg. FrFö	2,79
3	Familienbeauftragte	1,97
4	Projektkoordinator	2,74

*n* = 55

Code	Variable <i>leit_se_a</i> Bezeichnung	Durchschnitt <i>erreich_stud</i> Schulnote	<i>erreich_nwa</i> Schulnote	<i>erreich_wiss</i> Schulnote	<i>erreich_frau</i> Schulnote	<i>erreich_mann</i> Schulnote	<i>erreich_juha</i> Schulnote
1	zen. Gleichst.BA	2,79	2,37	2,84	2,18	3,18	2,24
2	Ref. F. Glstlg. FrFö	2,00	2,50	3,00	2,50	3,50	2,50
3	Familienbeauftragte	1,50	2,25	2,00	1,75	2,25	1,67
4	Projektkoordinator	2,77	2,38	2,85	2,23	2,85	2,92

*n* = 55

54

55

52

51

50

## Frage 7 › zu ‹ Frage 11

Durchschnitt Umsetzbarkeit der Ziele nach Leitung

Code	Variable <i>leit_se_a</i> Bezeichnung	Durchschnitt <i>strukt_ziele</i> Wert
1	zen. Gleichst.BA	1,90
2	Ref. F. Glstlg. FrFö	2,00
3	Familienbeauftragte	2,33
4	Projektkoordinator	2,15

*n* = 54

## Frage 7 &gt; zu &lt; Frage 13

Durchschnitt Vorteile nach Leitung

Code	Variable <i>leit_se_a</i> Bezeichnung	Absolut				Relativ				n=
		<i>nä_se_leit</i> ja	<i>akzept</i> ja	<i>verknüpf</i> ja	<i>weitere</i> ja	<i>nä_se_leit</i> ja	<i>akzept</i> ja	<i>verknüpf</i> ja	<i>weitere</i> ja	
1	zen. Gleichst.BA	13	12	15	6	65,00%	60,00%	75,00%	30,00%	20
2	Ref. F. Glstlg. FrFö	2	1	1	1	100,00%	50,00%	50,00%	50,00%	2
3	Familienbeauftragte	2	2	1	2	50,00%	50,00%	25,00%	50,00%	4
4	Projektkoordinator	12	9	5	1	85,71%	64,29%	35,71%	7,14%	14
n= 59										

## Frage 7 &gt; zu &lt; Frage 14 (Verbesserungsbedarf)

Durchschnitt Verbesserungen nach Leitung

Code	Variable <i>leit_se_a</i> Bezeichnung	Durchschnitt <i>verbess_durch</i> Schulnote	Code	Variable <i>jahr_se_gk</i> Bezeichnung	Durchschnitt <i>kont_ein</i> Schulnote	<i>verkürz_ent</i> Schulnote	<i>verbess_erreich</i> Schulnote	<i>verbess</i> Schulnote			
									1	zen. Gleichst.BA	1,58
2	Ref. F. Glstlg. FrFö	1,50	2	Ref. F. Glstlg. FrFö	1,00	2,00	1,50	1,50			
3	Familienbeauftragte	1,56	3	Familienbeauftragte	1,50	1,50	1,75	1,50			
4	Projektkoordinator	1,54	4	Projektkoordinator	1,62	1,69	1,15	1,69			
n= 53			n= 55						55	55	53

## Frage 8 › zu ‹ Frage 5

**Ansiedlung / Anzahl der MA**

Code	Variable <i>institut_se</i> Bezeichnung	Durchschnitt <i>ma_se</i> Jahre
1	Rektorat / Präsidium	2,20
2	erweitertes Rektorat	1,00
3	Referat / Stabstelle	2,17
4	Personaldezernat	1,50
5	Studentendezernat	1,50

*n= 54*

## Frage 8 › zu ‹ Frage 12

**Durchschnitt Erreichbarkeit nach Ansiedlung**

Code	Variable <i>institut_se</i> Bezeichnung	Durchschnitt <i>erreich_durch</i> Schulnote
1	Rektorat / Präsidium	2,65
2	erweitertes Rektorat	2,71
3	Referat / Stabstelle	2,67
4	Personaldezernat	2,71
5	Studentendezernat	2,79

*n= 55*

Code	Variable <i>institut_se</i> Bezeichnung	Durchschnitt						
		<i>erreich_stud</i> Schulnote	<i>erreich_nwa</i> Schulnote	<i>erreich_wiss</i> Schulnote	<i>erreich_frau</i> Schulnote	<i>erreich_mann</i> Schulnote	<i>erreich_jüha</i> Schulnote	<i>erreich_ältha</i> Schulnote
1	Rektorat / Präsidium	2,66	2,42	2,66	2,17	3,14	2,34	3,03
2	erweitertes Rektorat	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00
3	Referat / Stabstelle	2,83	2,00	2,83	2,17	3,33	2,33	3,17
4	Personaldezernat	3,00	2,50	3,50	1,50	2,50	2,50	3,50
5	Studentendezernat	2,50	2,00	2,00	2,50	2,50	4,00	4,00

*n= 55*

54

55

52

51

50

50

## Frage 8 &gt; zu &lt; Frage 11

Durchschnitt Umsetzbarkeit der Ziele nach Ansiedlung

Code	Variable	Durchschnitt
	<i>institut_se</i> Bezeichnung	<i>strukt_ziele</i> Wert
1	Rektorat / Präsidium	2,00
2	erweitertes Rektorat	2,00
3	Referat / Stabstelle	2,00
4	Personaldezernat	2,00
5	Studentendezernat	2,00

n= 54

## Frage 8 &gt; zu &lt; Frage 13

Durchschnitt Vorteile nach Ansiedlung

Code	Variable <i>institut_se</i> Bezeichnung	Absolut				Relativ				n=
		<i>nä_se_leit</i> ja	<i>akzept</i> ja	<i>verknüpf</i> ja	<i>Weitere</i> ja	<i>nä_se_leit</i> ja	<i>akzept</i> ja	<i>verknüpf</i> ja	<i>weitere</i> ja	
1	Rektorat / Präsidium	28	18	19	12	82,35%	52,94%	55,88%	35,29%	34
2	erweitertes Rektorat	1	1	0	0	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	1
3	Referat / Stabstelle	5	6	3	3	83,33%	100,00%	50,00%	50,00%	6
4	Personaldezernat	1	1	1	1	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	2
5	Studentendezernat	1	1	0	0	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	2

n= 59

## Frage 8 &gt; zu &lt; Frage 14 (Verbesserungsbedarf)

Durchschnitt Verbesserungen nach Ansiedlung

Code	Variable <i>institut_se</i> Bezeichnung	Durchschnitt <i>verbess_durch</i> Schulnote
1	Rektorat / Präsidium	1,54
2	erweitertes Rektorat	1,50
3	Referat / Stabstelle	1,54
4	Personaldezernat	1,63
5	Studentendezernat	1,75

n= 54

Code	Variable <i>jahr_se_gk</i> Bezeichnung	Durchschnitt			
		<i>kont_ein</i> Schulnote	<i>verkürz_ent</i> Schulnote	<i>verbess_erreich</i> Schulnote	<i>verbess</i> Schulnote
1	Rektorat / Präsidium	1,44	1,75	1,31	1,70
2	erweitertes Rektorat	2,00	1,00	1,00	2,00
3	Referat / Stabstelle	1,50	1,83	1,50	1,33
4	Personaldezernat	1,50	2,00	2,00	1,00
5	Studentendezernat	2,00	2,00	1,00	2,00

n= 56

56

56

54

## Frage 9 &gt; zu &lt; Frage 5

## Verantwortlicher / Anzahl der MA

Code	Variable <i>verant_se_a</i> Bezeichnung	Durchschnitt <i>ma_se</i> Jahre
1, 3	Rektor / Kanzler	1,78
2	Prorektor	2,93
4	kein Verantwortlicher	1,30
5	weiteres	1,60

n= 54

## Frage 9 &gt; zu &lt; Frage 12

## Durchschnitt Erreichbarkeit nach Verantwortlichem

Code	Variable <i>verant_se_a</i> Bezeichnung	Durchschnitt <i>erreich_durch</i> Schulnote
1, 3	Rektor / Kanzler	2,54
2	Prorektor	2,77
4	kein Verantwortlicher	2,52
5	weiteres	2,39

n= 57

Code	Variable <i>verant_se_a</i> Bezeichnung	Durchschnitt						
		<i>erreich_stud</i> Schulnote	<i>erreich_nwa</i> Schulnote	<i>erreich_wiss</i> Schulnote	<i>erreich_frau</i> Schulnote	<i>erreich_mann</i> Schulnote	<i>erreich_jüha</i> Schulnote	<i>erreich_ältha</i> Schulnote
1, 3	Rektor / Kanzler	2,64	2,12	2,56	2,09	3,09	2,21	2,96
2	Prorektor	2,55	2,70	2,95	2,21	2,95	2,68	3,11
4	kein Verantwortlicher	3,00	2,40	2,17	2,17	2,60	1,75	2,75
5	weiteres	2,00	2,17	2,67	1,67	3,33	2,00	2,80

n= 57

56

57

54

53

52

52

## Frage 9 &gt; zu &lt; Frage 11

## Durchschnitt Umsetzbarkeit der Ziele nach Verantwortlichem

Code	Variable <i>verant_se_a</i> Bezeichnung	Durchschnitt <i>strukt_ziele</i> Wert
1, 3	Rektor / Kanzler	2,04
2	Prorektor	1,90
4	kein Verantwortlicher	2,00
5	weiteres	2,17

n= 56



## **Impressum**

### **Herausgeber:**

Hochschule Wismar  
Postfach 1210 Tel.: 03841 753 -0  
[www.hs-wismar.de](http://www.hs-wismar.de)

Redaktion: Dr. Hartmut Domröse  
im Auftrag der Hochschule Wismar im Rahmen des best practice - Clubs „Familie  
in der Hochschule“  
Stand: 08.2012