

Anja Gottburgsen | Janka Willige | Thorben Sembritzki

# Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben an Hamburger Hochschulen

Gesamtbericht

Dieses Werk steht unter der Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz (CC-BY-NC-SA)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/>



#### **Projektdurchführung**

Dr. Anja Gottburgsen  
Telefon +49 (0)511 45 06 70-912  
E-Mail: [gottburgsen@dzhw.eu](mailto:gottburgsen@dzhw.eu)

Janka Willige  
Telefon +49 (0)511 45 06 70-154  
E-Mail: [willige@dzhw.eu](mailto:willige@dzhw.eu)

Bis März 2021  
Dr. Thorben Sembritzki

#### **Impressum**

##### **Herausgeben von**

Deutsches Zentrum für Hochschul- und  
Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)  
Lange Laube 12 | 30159 Hannover | [www.dzhw.eu](http://www.dzhw.eu)  
Postfach 2920 | 30029 Hannover  
Tel.: +49 511 450670-0 | Fax: +49 511 450670-960

##### **Geschäftsführerinnen**

Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans  
Karen Schlüter

##### **Vorsitzender des Aufsichtsrats**

Ministerialdirigent Peter Greisler

##### **Registergericht**

Amtsgericht Hannover | B 210251  
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:  
DE291239300

September 2021



# Inhalt

- Abbildungsverzeichnis III
- Zusammenfassung 4
- 1 Zielsetzung und Forschungsdesign der Studie 5
  - Beteiligte Hochschulen und Laufzeit der Studie ..... 7
- 2 Relevanz der Fragestellung: Ausgewählte Befunde 8
- 3 Ergebnisse zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben an Hamburger Hochschulen 9
  - 3.1 Wissenschaftler\*innen an Hamburger Hochschulen mit Familien- und Pflegeaufgaben ..... 9
    - Die Online-Befragung: Wie viele Wissenschaftler\*innen haben Familien- und Pflegeaufgaben? ..... 10
    - Die Hochschuldaten: Wie viele Wissenschaftler\*innen nehmen Elternzeit und Pflegezeit in Anspruch? ..... 11
  - 3.2 Einschätzungen von Wissenschaftler\*innen zur Vereinbarkeit und Attraktivität ..... 14
    - Wie vereinbar sind Wissenschaft und Familienaufgaben aus Sicht der befragten Hamburger Wissenschaftler\*innen? ..... 15
    - Wie attraktiv sind die eigene Hochschule und der Wissenschaftsstandort Hamburg aus Sicht der Befragten? ..... 16
  - 3.3 Angebote und Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit an Hamburger Hochschulen ..... 20
    - Organisationale Sicht auf Angebote und Maßnahmen durch Gleichstellungsbeauftragte und Familienbüros ..... 20
    - Nutzer\*innensicht auf Angebote und Maßnahmen durch Wissenschaftler\*innen ..... 23
    - Hochschulspezifische und -übergreifende Zusatzangebote in der Zeit der Corona-Pandemie für Beschäftigte mit Familienaufgaben und deren Beurteilung ..... 29
- 4 Empfehlungen zur Förderung von Familienfreundlichkeit in der Wissenschaft 31
- 5 Literatur 34

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Forschungsdesign und Arbeitspakete .....	6
Abbildung 2:	Inanspruchnahme von Elternzeit durch das wissenschaftliche Personal der Hamburger Hochschulen (Hochschuldaten, im Zeitverlauf nach Geschlecht).....	12
Abbildung 3:	Dimensionen der Life-Domain.....	14
Abbildung 4:	Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft im Allgemeinen und an der Hochschule .....	16
Abbildung 5:	Einschätzungen des familienfreundlichen Klimas an der Hochschule .....	18
Abbildung 6:	Rolle von Familienfreundlichkeit für den persönlichen Karriereverlauf und die Attraktivität von Hochschule und Wissenschaftsstandort .....	19
Abbildung 7:	Familienfreundliche Angebote und Maßnahmen an Hamburger Hochschulen, nach Anzahl der Hochschulen .....	21
Abbildung 8:	Einschätzungen zur Wirksamkeit familienfreundlicher Angebote .....	25
Abbildung 9:	Bekanntheit und Nutzung familienfreundlicher Angebote an den Hochschulen ....	28
Abbildung 10:	Auswirkung der Corona-Pandemie auf den Arbeitsalltag? .....	30

# Zusammenfassung

Im vorliegenden Abschlussbericht werden die zentralen Befunde einer breit angelegten Bestandsaufnahme zum Thema „Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben: Eine Untersuchung an Hamburger Hochschulen“ vorgestellt. Die Studie, die in der Zeit von September 2020 bis September 2021 durch das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) im Auftrag der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke Hamburg durchgeführt wurde, untersucht die am Wissenschaftsstandort Hamburg und seinen Hochschulen bestehenden Maßnahmen und Angebote zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben für das wissenschaftliche Personal. Mit Hilfe empirischer Methoden sollen deren Bekanntheit, Nutzung und Wirksamkeit analysiert werden. Präsentiert werden im vorliegenden Abschlussbericht die zentralen Ergebnisse der im Projekt bearbeiteten Arbeitspakete. Auf Basis der Bestandsaufnahme werden Empfehlungen zur Neu- und Fortentwicklung von Maßnahmen und Angeboten für eine bessere Vereinbarkeit formuliert.

An den untersuchten Hamburger Hochschulen existiert eine breite Vielfalt an Angeboten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben. Diese Angebote sind hochschulbezogen organisiert; darüber hinaus gibt es auch hochschulübergreifende Angebote, Kooperationen und Netzwerke. Bei der Abfrage von familienfreundlichen Angeboten und Maßnahmen der Hochschulen hat sich gezeigt, dass die meisten Angebote großen Teilen der Beschäftigten bekannt sind und von den entsprechenden Zielgruppen auch genutzt werden. Jedoch weisen niedrige Nutzungsquoten auf Verbesserungsbedarfe, wie beispielsweise eine (noch) bessere oder zielgenauere Information, hin. Als besonders wirksam für eine gelingende Vereinbarkeit haben sich zwei Angebote erwiesen, die den familienfreundlichen Arbeitsbedingungen zugerechnet werden können. Der weitest große Anteil der befragten Wissenschaftler\*innen hält das Angebot der flexiblen Arbeitszeit und des flexiblen Arbeitsortes (Home-Office oder Tele-Arbeit) für sehr wirksam. Beide Angebote sind mehr als der Hälfte der befragten Wissenschaftler\*innen bekannt und werden auch genutzt.

Die Untersuchung zeigt, dass Wissenschaftler\*innen mit Familienaufgaben – Eltern und Pflegende – die Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen weniger gut einschätzen und zudem dem Thema der Familienfreundlichkeit eine hohe Relevanz zusprechen: Für Frauen und Eltern erweist sich die Familienfreundlichkeit als zentral für ihre Einschätzung der Attraktivität der Hochschule, des Wissenschaftsstandorts und nicht zuletzt in Hinblick auf den eigenen Karriereverlauf.

Der Aufbau und die Etablierung familiengerechter Strukturen – auch dies hat die Studie erbracht – verlangen eine entsprechende strategische Verankerung in der Hochschule und personelle Kontinuität, damit nachhaltige Strukturen entstehen. Als zentral für die derzeitige Situation und die zukünftige Fort- und Weiterentwicklung erweisen sich neben den hochschulischen Angeboten und Maßnahmen auch die hochschulübergreifenden Kooperationen und Vernetzungen.

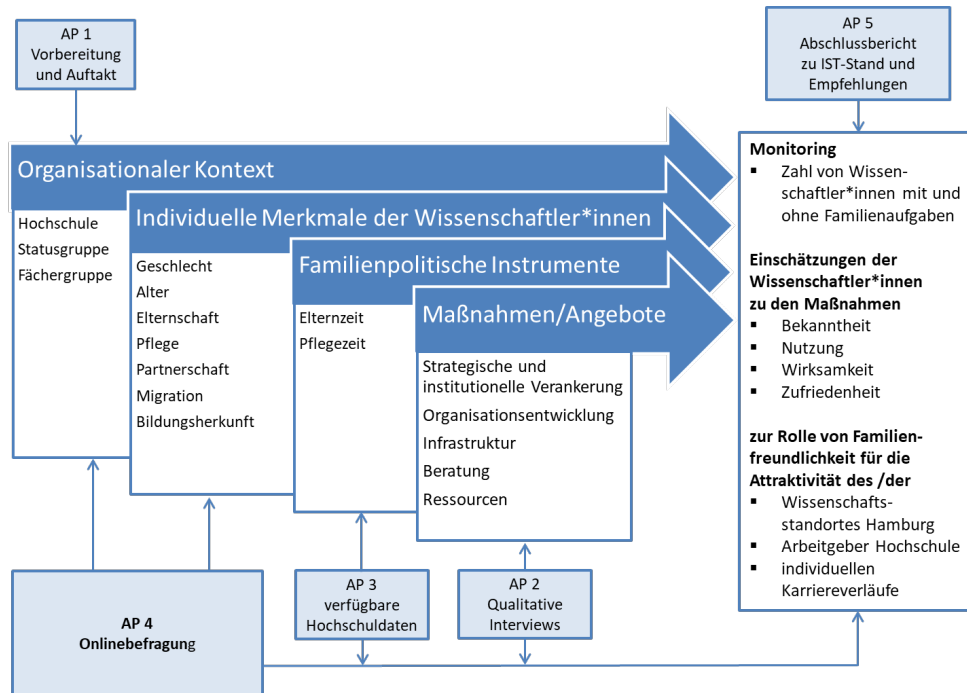
# 1 Zielsetzung und Forschungsdesign der Studie

Die Studie „Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben: Eine Untersuchung an Hamburger Hochschulen“ analysiert die am Wissenschaftsstandort Hamburg und seinen Hochschulen bestehenden Maßnahmen und Angebote zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben. Mit Hilfe empirischer Methoden werden deren Bekanntheit, Nutzung und Wirksamkeit untersucht. Auf Basis dieser Bestandsaufnahme sind Empfehlungen zur Neu- und Fortentwicklung von Maßnahmen und Angeboten für eine bessere Vereinbarkeit zu formulieren, die die Attraktivität der einzelnen Hochschulen und des gesamten Wissenschaftsstandortes Hamburg erhöhen. Wichtig ist es dabei, nicht nur die strukturellen Rahmenbedingungen des Wissenschaftssystems und des Hochschulstandortes Hamburg in den Blick zu nehmen, sondern auch die Hamburger Wissenschaftler\*innen mit ihren individuellen Voraussetzungen – insbesondere Familien- und ggf. Pflegeaufgaben – und ihren Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Wissenschaft.

Hierfür wurde ein Forschungsdesign entwickelt (vgl. Abbildung 1), das qualitative und quantitative empirische Methoden kombiniert: Über qualitative Expert\*inneninterviews wurden die Organisationsstrukturen und die Angebote der Hochschulen erkundet sowie in einer Überblicksdarstellung zusammengefasst. Die Analyse von an den Hochschulen vorgehaltenen Daten zu Eltern- und Pflegezeit ermöglichte eine erste quantitative Annäherung an die Zahl der Wissenschaftler\*innen mit Familienaufgaben an den Hamburger Hochschulen. In einer quantitativen Online-Erhebung wurden die Wissenschaftler\*innen selbst einbezogen und um Angaben zu ihrer Situation (individuelle Merkmale) sowie um ihre Einschätzung zu vorhandenen und als sinnvoll oder wirksam erachteten Angeboten und Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit gebeten.

Untersucht werden die Merkmale des organisationalen Kontextes (Hochschule, Statusgruppe, Fakultäten und/oder Fächergruppen) sowie die individuellen Merkmale der Wissenschaftler\*innen (z. B. Geschlecht, Alter, Migration/International, Bildungsherkunft, Partnerschaft) mit speziellem Fokus auf Elternschaft und Pflege. Allgemeine familienpolitische Instrumente sowie auch spezifische Maßnahmen und Angebote der Hochschulen begründen die Familienfreundlichkeit der jeweiligen Organisationskulturen. Zu vermuten ist, dass diese Faktoren die Einschätzungen der Wissenschaftler\*innen sowohl bezüglich der Maßnahmen und Angebote als auch bezüglich der Attraktivität des Wissenschaftsstandortes beeinflussen.

Abbildung 1: Forschungsdesign und Arbeitspakete



DZHW: Eigene Darstellung

Das Projekt setzt entsprechend auf drei verschiedene empirische Zugänge zum Feld: Erstens wurde über einen qualitativen Zugang eruiert, welche Maßnahmen und Angebote zur Familienfreundlichkeit an den Hochschulen in den Handlungsfeldern Organisationsentwicklung, Infrastruktur, Beratung und Finanzielles existieren und wie das Thema in den Hochschulen institutionalisiert und strategisch verankert ist. Hierfür wurden Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten/Familienbüros durchgeführt (AP 2). Zweitens wurde die tatsächliche Inanspruchnahme von Eltern- und Pflegezeit an den Hochschulen untersucht, dafür wurden dort erfasste administrative Daten erhoben und ausgewertet (AP 3). Drittens und abschließend wurde die Online-Befragung durchgeführt. Zu dieser Befragung wurden alle hauptberuflich tätigen Wissenschaftler\*innen an den beteiligten Hamburger Hochschulen eingeladen. Erhoben wurde die Bekanntheit und Nutzung bestehender familienfreundlicher Angebote sowie die wahrgenommene Wirksamkeit von Angeboten, die darauf abzielen, die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie (oder Pflegeaufgaben) zu verbessern.

Im vorliegenden Gesamtbericht werden die zentralen Ergebnisse aus den Zwischenberichten in einer Zusammenschau im Hinblick auf die Zielsetzungen bzw. Fragestellungen der Studie dargestellt:

- Erstens wird dargelegt, in welchem Umfang hauptberuflich tätige Wissenschaftler\*innen an den beteiligten Hamburger Hochschulen mit Familienaufgaben betraut sind (Kapitel 3.1). In diese Darstellung fließen die Daten der Hochschulverwaltungen zur Inanspruchnahme von Elterngeld und Pflegezeit ein. Darüber hinaus werden die Ergebnisse der Online-Erhebung herangezogen und die Befunde vorgestellt.
- Zweitens wird analysiert, welche Bedeutung das Thema Familienfreundlichkeit für die Beurteilung der Attraktivität des Standorts Hamburg, der einzelnen Hochschulen, aber auch für Karriereentscheidungen der Wissenschaftler\*innen hat und wie die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben eingeschätzt wird. Hier werden insbesondere die Ergebnisse der Online-Erhebung vorgestellt (Kapitel 3.2).
- Drittens wird analysiert, welche familienfreundlichen Angebote und Maßnahmen an den Hamburger Hochschulen vorhanden sind, in welchem Umfang sie genutzt werden und wie die Wis-



senschaftler\*innen ihre Wirksamkeit einschätzen (Kapitel 3.3). Betrachtet werden dabei zum einen die Resultate, die auf der Grundlage der Expert\*inneninterviews an den beteiligten Hamburger Hochschulen gewonnen wurden. Zum anderen werden die Ergebnisse der Online-Erhebung dargestellt. Angebote und Maßnahmen werden also aus zwei Perspektiven beleuchtet: Einerseits werden die Strukturen und Einbettungen an den verschiedenen Hochschulen in den Blick genommen, andererseits die Beurteilungen der Wissenschaftler\*innen und damit die (potenzielle) Nutzer\*innensicht einbezogen. Zusätzlich widmet sich ein Abschnitt dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft in Zeiten der Corona-Pandemie.

Auf Basis der Ergebnisse werden Empfehlungen zur Förderung von Familienfreundlichkeit in der Wissenschaft formuliert, die auf die Weiterentwicklung bestehender Verfahren, Strukturen und Maßnahmen sowie neue Angebote zielen.

### **Beteiligte Hochschulen und Laufzeit der Studie**

Die beteiligten Hamburger Hochschulen haben über ihre Verwaltungen die Datenabfrage zur Inanspruchnahme von Elternzeit und von Pflegezeiten ermöglicht. Außerdem haben die Hochschulen über ihre E-Mail-Verteiler die hauptberuflich tätigen Wissenschaftler\*innen der Statusgruppe Professor\*innen sowie das akademische Personal des Mittelbaus zur Online-Befragung eingeladen. An der Studie beteiligt haben sich die folgenden Hamburger Hochschulen:

- Universität Hamburg (UHH) und Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE)
- Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW)
- HafenCity Universität (HCU)
- Technische Universität Hamburg (TUHH)
- Hamburger Hochschule für Musik und Theater (HfMT)
- Hamburger Hochschule für bildende Künste (HFBK)

Die Gesamtlauzeit der Studie, die im Auftrag der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke durchgeführt wurde, erstreckte sich auf den Zeitraum von September 2020 bis September 2021.

## 2 Relevanz der Fragestellung: Ausgewählte Befunde

Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sind zentrale Themenfelder für die Hochschulen, ihre strategische Ausrichtung und die Ausgestaltung eines attraktiven Arbeitsumfeldes. Dass familienfreundliche Maßnahmen und Angebote die Attraktivität eines Wissenschaftsstandortes und auch einer einzelnen Hochschule im Wettbewerb um die besten Köpfe steigern können, ist eine mittlerweile gut etablierte Erkenntnis (Lind, 2012; Gottburgsen & Buche, 2015; Krempkow & Sembritzki, 2019). Mit der Förderung einer familienfreundlichen Organisationskultur werden dabei zugleich die Voraussetzungen für mehr Chancengerechtigkeit im Hochschul- und Wissenschaftssystem verbessert (Rusconi & Solga, 2011; Krempkow & Sembritzki, 2017).

Verschiedene Bestandsaufnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem belegen dabei einen deutlichen Einfluss von Familienaufgaben auf die wissenschaftliche Karriereentwicklung. Sie zeigen, dass Wissenschaft und Familie von Wissenschaftler\*innen (insbesondere des wissenschaftlichen Nachwuchses) häufig als unvereinbar erlebt werden (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 und 2021; Schürmann & Sembritzki 2017). Auch der Zusammenhang zwischen den Beschäftigungsbedingungen im deutschen Wissenschaftssystem und der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ist vielfach untersucht. Vor allem geringe Planungssicherheit und geringe finanzielle Sicherheit sowie fehlende berufliche Etablierung haben hier einen negativen Einfluss auf die Familienplanung (Kunadt et al., 2014). Ebenso ist die strukturelle Benachteiligung von Wissenschaftler\*innen mit Familienaufgaben – insbesondere von weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen – im Hochschulalltag ein gesicherter Befund (vgl. Kunadt et al., 2014; Krempkow et al., 2016).

Schon seit langem existieren familien- und hochschulpolitische Steuerungsinstrumente, Programme und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere auf verschiedenen Handlungsebenen und Handlungsfeldern (Kunadt et al., 2014). Hierzu gehören auf der Ebene von Gesetzen und Programmen allgemeine familienpolitische Maßnahmen sowie zusätzlich Angebote der Hochschulen in den Handlungsfeldern Organisationsentwicklung, Infrastruktur, Beratung und Finanzen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2017; Krempkow et al., 2016; Kunadt et al., 2014).

Dagegen fehlen noch bundesweite Erhebungen, die sich mit der konkreten Ausgestaltung der Familienfreundlichkeit an den Hochschulen befassen, indem sie die Wirksamkeit von Angeboten und Maßnahmen untersuchen (vgl. Krempkow, & Sembritzki, 2017; Kunadt et al., 2014). Häufiger finden Befragungen auf der Ebene einzelner Hochschulen statt, die jedoch nur begrenzt zum Vergleich zu den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung herangezogen werden können.

## 3 Ergebnisse zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben an Hamburger Hochschulen

### 3.1 Wissenschaftler\*innen an Hamburger Hochschulen mit Familien- und Pflegeaufgaben

Im Hochschulbereich stehen verschiedene gesetzlich verankerte familienpolitische Instrumente für Eltern und Pflegende zur Verfügung. Für Eltern gibt es die Elternzeit und das Elterngeld, für Erwerbstätige, die Angehörige in häuslicher Umgebung betreuen, das Instrument der Pflegezeit. Mit dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit wurde 2007 das bis dahin geltende Erziehungsgeld abgelöst. Insbesondere durch das Elterngeld soll die Entscheidung für Kinder stärker unterstützt werden als durch frühere familienpolitische Instrumente. Zugleich soll die gesellschaftliche Akzeptanz der Erwerbsarbeit von Müttern und eine Erwerbsunterbrechung von Vätern nach der Geburt eines Kindes befördert werden. Zu beobachten ist, dass der Anteil der Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, tatsächlich kontinuierlich wächst. Jedoch ist die Dauer meist auf die zwei sogenannten Vätermomente beschränkt (vgl. Brandt, 2018: 89). In der Wissenschaft sorgt zudem das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) dafür, dass sich befristete Beschäftigungsverhältnisse um die Zeit des Mutterschutzes und der Elternzeit verlängern. Außerdem wird durch dieses Gesetz der Befristungsrahmen für Eltern pro Kind um zwei Jahre erhöht (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2017: 259).

Angesichts des demographischen Wandels zu einer alternden Gesellschaft und der zunehmenden Herausforderung, nicht nur für die eigenen Kinder, sondern auch für Familienangehörige zu sorgen, erhält neben der Elternzeit (und dem Elterngeld) auch das familienpolitische Instrument der Pflegezeit (perspektivisch) wachsende Relevanz (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach, 2015). Im Rahmen der Pflegezeit können Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf eine bis zu sechsmonatige teilweise oder vollständige Freistellung geltend machen, wenn sie eine bzw. einen pflegebedürftige(n) nahe Angehörige(n) in häuslicher Umgebung betreuen (Pflegezeit). Im Gegensatz zur Elternzeit gibt es jedoch keine umfassende Lohnersatzleistung für die gesamte Dauer der Pflegezeit, sondern es kann ein auf maximal zehn Tage begrenztes Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung beantragt werden.

Die konkrete Inanspruchnahme von Elternzeit und Pflegezeit durch Wissenschaftler\*innen wurde zum einen auf der Basis von administrativen Hochschuldaten erhoben, zum anderen wurde in einer quantitativen Online-Erhebung unter allen hauptberuflich tätigen Wissenschaftler\*innen der jeweilige Status erfragt. Nachfolgend werden die Ergebnisse aus beiden Arbeitspaketen in zwei Abschnitten dargestellt.

## Die Online-Befragung: Wie viele Wissenschaftler\*innen haben Familien- und Pflegeaufgaben?

Mit 59 Prozent haben deutlich über die Hälfte der befragten Wissenschaftler\*innen an Hamburger Hochschulen Kinder, dazu zählen neben eigenen Kindern auch Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder. Damit ist mehr als jede bzw. jeder Zweite der befragten hauptberuflich tätigen Wissenschaftler\*innen mit Familienaufgaben betraut. 35 Prozent der Eltern haben ein Kind, 48 Prozent haben zwei Kinder, immerhin 13 Prozent haben drei Kinder. Deutlich zeigt sich in den Erhebungsbefunden, dass Wissenschaftler (64 Prozent) zu einem höherem Anteil als Wissenschaftlerinnen (55 Prozent) Kinder haben. Auch Professor\*innen haben häufiger Kinder: Sie geben zu 82 Prozent an, ein oder mehrere Kind(er) zu haben, während es bei Wissenschaftler\*innen des akademischen Mittelbaus nur 52 Prozent sind. Allerdings sind insbesondere Professorinnen (22 Prozent) häufiger von Kinderlosigkeit betroffen als ihre männlichen Kollegen (16 Prozent). Die Befragungsergebnisse decken sich weitgehend mit bereits in der Literatur berichteten Befunden, nach denen Professor\*innen häufiger Kinder haben als Wissenschaftler\*innen des Mittelbaus, jedoch der Anteil kinderloser Frauen insbesondere unter den Professorinnen größer ist als unter den männlichen Kollegen (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021: 58; Kunadt, 2015: 5).

Für die Frage der Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Tätigkeit ist das Alter des Kindes bzw. der Kinder von zentraler Bedeutung, da hiermit Unterschiede in der erforderlichen Betreuungsintensität bzw. der Organisation einer adäquaten Betreuungsform in Krippe, Kindertagesstätte, Kindergarten, Hort oder später Ganztagschule einhergehen. Der Großteil der befragten Wissenschaftler\*innen hat Kinder im betreuungsintensiven Alter: Bei 33 Prozent ist das jüngste Kind zwischen 1 und 3 Jahren alt, bei 15 Prozent zwischen 4 und 6 Jahren, bei 23 Prozent zwischen 7 und 14 Jahren und immerhin 12 Prozent der befragten Wissenschaftler\*innen kümmern sich um ganz junge Kinder unter einem Jahr. Kinder, die älter als 14 Jahre sind, haben 16 Prozent der Befragten. Um die Elternschaft mit einer Tätigkeit in der Wissenschaft verbinden zu können, erweist sich eine adäquate Betreuung insbesondere der Kinder bis zu 14 Jahren als zentral. Die Wissenschaftler\*innen der Hamburger Hochschulen geben zu 76 Prozent an, dass ihr Kind während ihrer Arbeitszeit in einer altersspezifischen Einrichtung betreut wird (Kindertagesstätte, Ganztagschule). Immerhin 37 Prozent (der jüngeren Kinder) werden von Partner bzw. Partnerin versorgt. Diese Form der Betreuung wird deutlich häufiger von Wissenschaftlern angegeben als von Wissenschaftlerinnen: 52 Prozent der Männer, aber nur 25 Prozent der Frauen nennen diese Form der Betreuung. Im Fazit bleibt festzuhalten, dass weit über die Hälfte der befragten Wissenschaftler\*innen an Hamburger Hochschulen Eltern sind, die auf adäquate und bedarfsgerechte, regelmäßige Betreuungsangebote angewiesen sind – diese stellen „unumstritten einen basalen Baustein bei der ganz pragmatischen, tagtäglichen Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie dar“ (Kunadt, 2015: 29).

Der zweite in dieser Studie untersuchte Bereich betrifft die Pflege von Angehörigen in der häuslichen Umgebung. Dieser Aspekt der familiären Sorgearbeit ist in einer alternden Gesellschaft von zunehmender Relevanz. Die möglicherweise (zeitweise) notwendige Pflege naher Angehöriger oder die Organisation der Pflege bedeutet für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie eine zusätzliche Herausforderung neben der Kinderbetreuung und macht zielgerichtete, adäquate Information und Angebote erforderlich. Die Online-Erhebung unter den Wissenschaftler\*innen hat ergeben, dass insgesamt ein geringer Anteil von 8 Prozent Angehörige pflegt. Erfasst wurde hier die Selbstauskunft über die Pflege von Angehörigen, nicht die offizielle Inanspruchnahme von Pflegezeit, dem Instrument, das seit 2015 Beschäftigten eine zeitweise Freistellung für die Pflege ermöglicht. Die im Rahmen der Studie ermittelten Befunde hierzu werden im nachfolgenden Abschnitt vorgestellt.

Bezüglich der Übernahme von Pflegeaufgaben bestehen zwischen den Geschlechtern keine prozentualen Unterschiede. Geringfügig häufiger sind Eltern von einer (zusätzlichen) Pflegetätigkeit betroffen als Nicht-Eltern (8 vs. 7 Prozent). Allerdings haben Wissenschaftler\*innen mit gleichzeitiger Pfl-

getätigkeit meist Kinder, die bereits 14 Jahre und älter sind (46 Prozent) oder zumindest im Schulalter (7–14 Jahre, 30 Prozent). Wie zu erwarten, ist das Thema der Pfllegetätigkeit deutlich an das Alter der befragten Wissenschaftler\*innen geknüpft, d. h. mit zunehmendem Alter geben die befragten Wissenschaftler\*innen zu größeren Anteilen an, Pflegeverantwortung zu übernehmen. In der Altersgruppe 51 Jahre und älter ist der Anteil mit 15 Prozent am höchsten. Aber auch in den unteren Altersgruppen geben durchaus Wissenschaftler\*innen an, mit der Pflege Angehöriger befasst zu sein: 10 Prozent in der Altersgruppe 41–50 Jahre, 4 Prozent in der Altersgruppe 31–40 Jahre und schließlich 6 Prozent in der Altersgruppe 20–30 Jahre. Da die Fallzahlen im Bereich Pflege insgesamt ( $n = 96$ ) wie auch im Bereich der angeführten etwaigen Doppelbelastung sehr niedrig sind ( $n=60$ ), sollten die Befunde nur als ein erster Hinweis interpretiert werden.

### **Die Hochschuldaten: Wie viele Wissenschaftler\*innen nehmen Elternzeit und Pflegezeit in Anspruch?**

Die an der Studie beteiligten Hamburger Hochschulen haben über einen Datenerhebungsbogen Auskunft darüber gegeben, wie viele Wissenschaftler\*innen, differenziert nach Geschlecht, in den einzelnen Jahren jeweils Elternzeit und Pflegezeit erhalten haben. Erhoben wurden die Daten für die Zeitspanne von 2015 bis 2020.<sup>1</sup> Für die Elternzeit wurde zusätzlich erhoben, wie viele Monate Frauen und Männer im Durchschnitt in Anspruch genommen haben.

Wie erwartet, zeigt sich in den Erhebungsbefunden für das wissenschaftliche Personal der Hamburger Hochschulen im Zeitverlauf 2015 bis 2020 eine deutlich wachsende Zahl an Personen, die *Elternzeit* in Anspruch genommen haben (Abbildung 2). Diese Entwicklung verläuft parallel zur Entwicklung des Standortes Hamburg, für den auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes ein (annähernd) linearer Anstieg der Inanspruchnahme von Elterngeld seit der Einführung nachzuzeichnen ist.<sup>2</sup> Ein Vergleich der einzelnen Hochschulen erweist sich aufgrund teilweise sehr niedriger Fallzahlen sowie zum Teil unterschiedlicher Zeiträume, zu denen Zahlen vorliegen, als nicht sinnvoll.<sup>3</sup> Zwei Befunde sind jedoch herauszustellen: So konnte für zwei Hochschulen ein deutlicher Anstieg an Vätern, die Elternzeit genommen haben, ausgewiesen werden, und es hat sich gezeigt, dass trotz der zu beobachtenden Zunahme an Fallzahlen – sowohl bei Müttern als auch bei Vätern – die durchschnittliche Dauer der Elternzeit im Zeitverlauf beständig bleibt. Danach sind Mütter im Schnitt etwa doppelt so lange in Elternzeit wie Väter. Väter nehmen – nach den ermittelten Zahlen – meistens lediglich die sogenannten Vätermonate in Anspruch. Aus Studien ist bekannt, dass der wissenschaftliche Nachwuchs bemängelt, dass an der eigenen Hochschule keine oder nur inadäquate Regelungen zur Elternzeit und zum Wiedereinstieg existieren (vgl. Kunadt et al., 2014: 49). Keine Elternzeit in Anspruch zu nehmen, wird von Müttern und Vätern zudem häufig damit begründet, dass auf das Gehalt nicht verzichtet werden kann, und dass langfristige Karrierenachteile befürchtet werden (vgl. Brandt, 2018: 62 und Brandt et al. 2021).

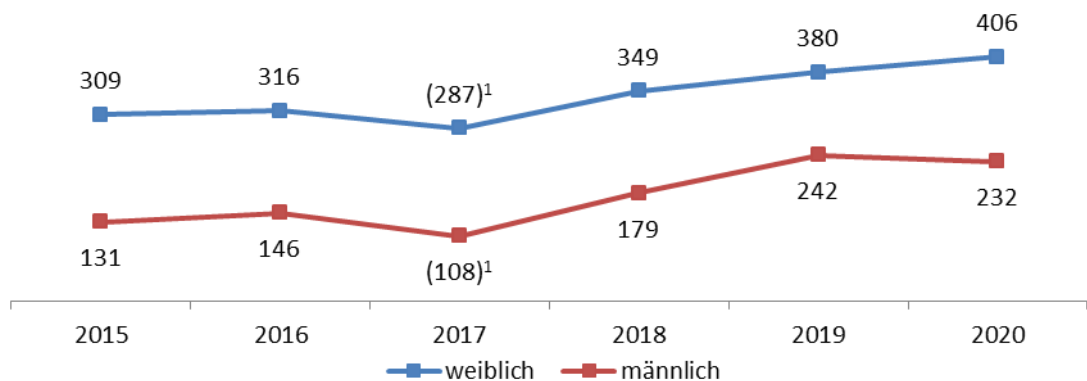
---

<sup>1</sup> Die Begrenzung der Erhebung auf die Zeitspanne 2015–2020 hat zwei Gründe: Zum einen ist für den Standort Hamburg auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes bei der Inanspruchnahme von Elterngeld seit dessen Einführung eine (annähernd) lineare Zunahme – sowohl bei Müttern als auch bei Vätern – zu verzeichnen. Unter der Annahme, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit und Elterngeld – gerade beim wissenschaftlichen Personal – Hand in Hand gehen, wurde es als sinnvoll erachtet, zu überprüfen, ob sich diese Zunahme auch beim wissenschaftlichen Personal widerspiegelt. Zusätzlich sollte mit der Begrenzung auf den Zeitraum der Aufwand für die Hochschulverwaltungen reduziert werden. Zum anderen ist die Reform des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zum Januar 2015 in Kraft getreten, eine Erhebung ist also erst ab diesem Zeitpunkt sinnvoll.

<sup>2</sup> Siehe <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=statistikTabellen&selectionname=22922#abreadcrumb> und Befunde im Zwischenbericht.

<sup>3</sup> Mit Ausnahme von zwei Hochschulen hatten alle Hochschulen Schwierigkeiten, die genauen Daten zu ermitteln. Die Schwierigkeiten ergaben sich aus Veränderungen in IT-Systemen und Datenerfassungsmodalitäten sowie damit verbundenen Wechseln der beauftragten Firmen.

Abbildung 2: Inanspruchnahme von Elternzeit durch das wissenschaftliche Personal der Hamburger Hoch-



(1) Die niedrigen Werte für 2017 ergeben sich durch eine unvollständige Datenaufbereitung an einzelnen Hochschulen.

Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben 2021

Aus den offiziell gemeldeten Fällen zur *Inanspruchnahme von Pflegezeit* ergibt sich, dass diese in der Zeitspanne 2015–2020 äußerst selten genutzt wurde. Die Zahlen der Hochschulen, die den erfragten Zeitraum vollständig dokumentieren können, zeigen einen geringen Anstieg der Inanspruchnahme ab 2018, dieser scheint jedoch auf wenige Hochschulen begrenzt. An dieser Stelle ist festzuhalten, dass derzeit bei den Wissenschaftler\*innen an den Hamburger Hochschulen das Instrument der Pflegezeit (noch) nicht angekommen zu sein scheint.

Zur Einordnung: Die geringe Zahl an Wissenschaftler\*innen mit offiziell in Anspruch genommener Pflegezeit spiegelt sich in den Daten der Online-Erhebung, wonach nur insgesamt 8 Prozent der teilnehmenden Wissenschaftler\*innen eine Pflegeaufgabe übernehmen, die zudem der Altersgruppe 51 Jahre und älter angehören. Der Befund aus der Online-Erhebung erklärt sich jedoch in hohem Maße aus der Altersstruktur der Befragten. Die zahlenmäßig größte Gruppe der teilnehmenden Wissenschaftler\*innen ist zwischen 31 und 40 Jahre alt, sodass ihre Eltern zumeist noch kein pflegebedürftiges Alter erreicht haben. Die Befunde der Online-Erhebung können auch als Hinweis interpretiert werden, dass neben der offiziellen Inanspruchnahme von Pflegezeiten vermutlich individuelle Lösungen gefunden wurden oder Pflegeaufgaben ganz allein gemeistert werden. Faktoren, die der Inanspruchnahme einer Pflegezeit entgegenstehen könnten, sind auch, dass sich der Großteil der befragten Wissenschaftler\*innen in einem befristeten Arbeitsverhältnis befindet und viele zudem in Teilzeit arbeiten. Auch umfasst die Pflegezeit im Gegensatz zur Elternzeit keine finanzielle Absicherung. Aus Rücksprachen mit den beteiligten Hamburger Hochschulen ergeben sich außerdem Hinweise, dass die Beratung zur Pflegezeit unterschiedlich erfolgt. So könnte zum Beispiel an einigen Hochschulen dahingehend beraten werden, die offizielle Pflegezeit in Anspruch zu nehmen, während an anderen Hochschulen individuelle Lösungen jenseits der offiziellen Pflegezeit gesucht und gefunden werden.

Als Fazit ist festzuhalten, dass sich die Erhebung insbesondere der Pflegezeiten eher problematisch gestaltete. Da das Thema jedoch an Relevanz zunimmt, sollten die Erfassung und Dokumentation stärker in den Blick genommen und verbessert werden. Beispielsweise könnten auch individuelle Lösungen der Vereinbarkeit dokumentiert und unter dem Aspekt der „Pflegetätigkeiten“ abrufbar gemacht werden. Aus den Interviews mit Expert\*innen aus Familienbüros und Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich zudem, dass zwar Fortbildungen und Informationstage zum Thema Pflege ange-

boten werden, oftmals aber auch strukturelle Schwierigkeiten bestehen; so wird nicht an jeder Hochschule eine entsprechende Beratungsstelle vorgehalten (sondern die Beratung im Familienbüro als der zentralen Beratungsstelle durchgeführt) oder diese Stelle ist nicht entsprechend besetzt. In ihrer bundesweiten Bestandsaufnahme im Rahmen des Effektiv-Projektes verweisen auch Kunadt et al. (2021: 32) darauf, dass an vielen Hochschulen eine Planungsgrundlage fehlt und es daher an festen Beratungsangeboten zum Thema Pflege mangelt.

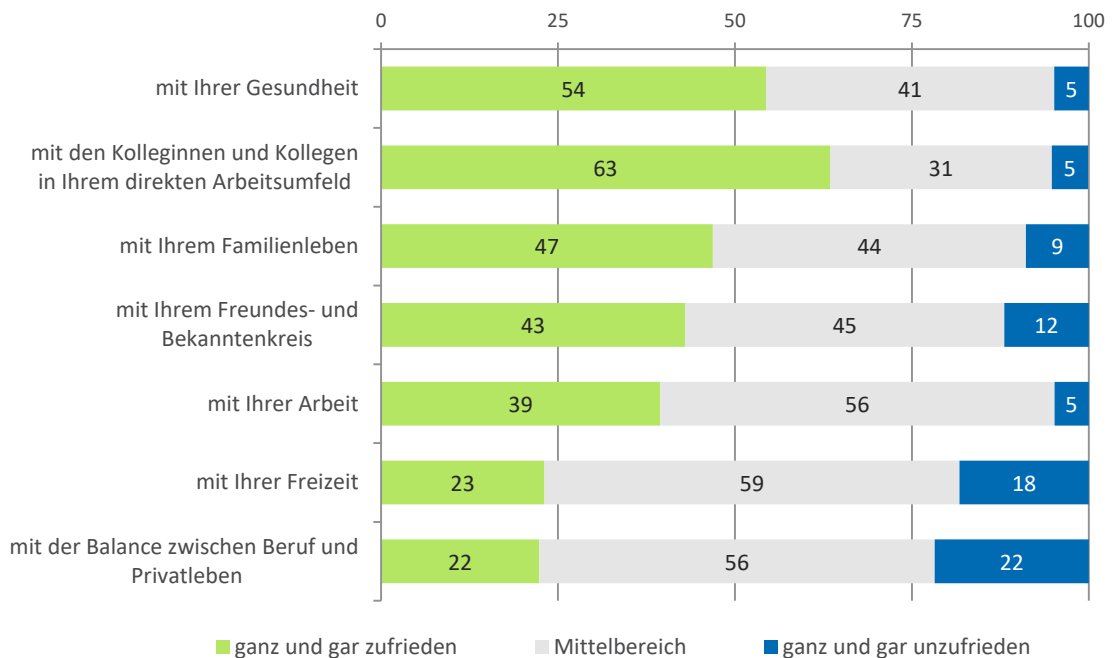
### **Life-Domain-Balance: Wie zufrieden sind die befragten Hamburger Wissenschaftler\*innen mit verschiedenen Lebensbereichen?**

Abschließend soll ein Schlaglicht auf die Einschätzungen der befragten Wissenschaftler\*innen zu ihrer Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen geworfen werden: Eine große Zufriedenheit der befragten Wissenschaftler\*innen zeigt sich mit ihrem direkten Arbeitsumfeld (63 Prozent) (Abbildung 3). Mit der Arbeit an sich sind 39 Prozent der Befragten ganz und gar zufrieden. Mit der Balance zwischen Beruf und Privatleben sind dies aber lediglich 22 Prozent der Befragten. Insbesondere mit der Balance zwischen beiden Lebensbereichen ist ein beträchtlicher Anteil ganz und gar unzufrieden (22 Prozent). Frauen und Männer schätzen die Lebensbereiche ähnlich ein, auch mit Blick auf Elternschaft verhält es sich so. Lediglich bei der Einschätzung der Zufriedenheit mit dem Familienleben gibt es Unterschiede im Antwortverhalten. Eltern sind mit 49 Prozent zu größeren Anteilen ganz und gar zufrieden, während es unter den Nicht-Eltern 44 Prozent sind. Bei der Frage nach der Balance zwischen den Bereichen Beruf und Privatleben erweisen sich dann aber – wie zu erwarten – die Eltern in etwas größerem Umfang als ganz und gar unzufrieden (24 vs. 19 Prozent).

In einer vertieften Analyse wurde der Einfluss der hier als relevant erachteten individuellen Merkmale Geschlecht, Elternschaft, Pflege sowie der organisationalen Merkmale Statusgruppe und weiterer Merkmale der Arbeitsbedingungen wie Befristung und Stellenumfang auf die Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen untersucht. Es zeigt sich, dass Elternschaft die Zufriedenheit mit der Balance zwischen Berufs- und Privatleben negativ beeinflusst. Auch die Pflgetätigkeit hat einen negativen Einfluss auf die Zufriedenheit mit dem Familienleben. Die beiden Merkmale der konkreten Arbeitsbedingungen (Nicht-Befristung und Vollzeitätigkeit) zeigen einen positiven Effekt auf die Zufriedenheit mit der Arbeit.

Abbildung 3: Dimensionen der Life-Domain, Angaben in %

Frage: Wie zufrieden sind Sie im Allgemeinen mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens?  
(11er-Skala: 0=ganz und gar unzufrieden, 10=ganz und gar zufrieden | keine Angabe)



Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben 2021

## 3.2 Einschätzungen von Wissenschaftler\*innen zur Vereinbarkeit und Attraktivität

An den Hamburger Hochschulen gibt es eine Vielzahl an familienfreundlichen Angeboten und Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben dienen sollen. Im folgenden Kapitel werden die zentralen Einschätzfragen der Online-Erhebung zunächst vorgestellt und zusammenfassend analysiert. Für weitere detaillierte Befunde sei auf den Bericht zur Online-Erhebung verwiesen. Einschätzungen der befragten Wissenschaftler\*innen zur Vereinbarkeit sowie zur Familienfreundlichkeit (und Attraktivität) der Hochschule ergeben sich aus dem Erleben der jeweiligen hochschulischen Organisationskultur. Die jeweils wahrgenommene und erlebte Organisationskultur ist dabei geprägt durch vorhandene familienpolitische Instrumente sowie spezifische Maßnahmen und Angebote. Die Einschätzungen erfolgen also vor dem Hintergrund der jeweiligen familienfreundlichen Strukturen mit ihren Angeboten und dem Klima an der Hochschule und bilden dieses (mit) ab.

In der Analyse der Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben wie auch zur Attraktivität der Hochschule und des Wissenschaftsstandortes werden die relevanten und zentralen individuellen Merkmale, Geschlecht und Elternschaft, das Merkmal der organisationalen Ebene bzw. der Verortung (der Status) sowie zudem Stellenumfang und Sicherheit des Arbeitsumfeldes in den Blick genommen und es wird geprüft, wie diese Merkmale die Einschätzungen beeinflussen. Während in der detaillierten Analyse das unterschiedliche Antwortverhalten getrennt nach den genannten Dimensionen untersucht wurde, führt die nachfolgende vertiefende Analyse diese Dimensionen zusammen.



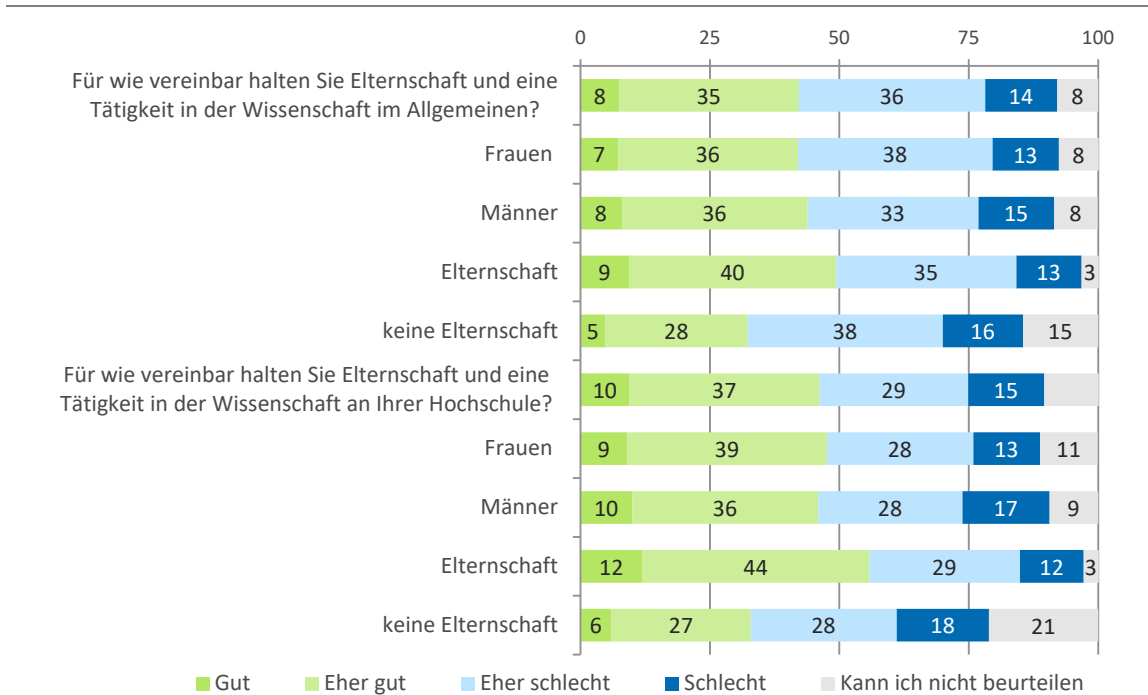
### **Wie vereinbar sind Wissenschaft und Familienaufgaben aus Sicht der befragten Hamburger Wissenschaftler\*innen?**

In der Online-Erhebung befasste sich eine Frage mit der Vereinbarkeit von Elternschaft und einer Tätigkeit in der Wissenschaft – im Allgemeinen und an der eigenen Hochschule: Jeweils etwa ein Drittel der befragten Wissenschaftler\*innen gab an, die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche sei im Allgemeinen „eher schlecht“ (36 Prozent) bzw. „eher gut“ (35 Prozent) (Abbildung 4). Zwischen den Geschlechtern zeigen sich wenige Differenzen in der Beurteilung. Wohl aber differiert die Beurteilung nach Elternschaft. Danach bewerten Wissenschaftler\*innen mit Kindern die Frage nach der Vereinbarkeit deutlich positiver: 49 Prozent der Eltern halten eine Tätigkeit in der Wissenschaft mit der Elternschaft für (eher) gut vereinbar, aber nur 33 Prozent der Nicht-Eltern schätzen dies so ein. Im Vergleich zur allgemeinen Beurteilung von Hochschulen zeigt sich, dass das direkte Arbeitsumfeld – die eigene Hochschule – von den befragten Wissenschaftler\*innen positiver bewertet wird: Insgesamt sehen 46 Prozent eine (eher) gute Vereinbarkeit, 43 Prozent eine (eher) schlechte, 11 Prozent können die Frage nicht beurteilen. Auch bei dieser Frage finden sich im Antwortverhalten von Frauen und Männern keine Unterschiede, wohl aber in den Antworten von Eltern und Nicht-Eltern: Wissenschaftler\*innen ohne Kinder beurteilen die Vereinbarkeit deutlich negativer als solche mit Kindern. Eltern sehen zu 55 Prozent eine (eher) gute Vereinbarkeit an der Hochschule gegeben, während Nicht-Eltern nur zu 33 Prozent dieser Meinung sind. Eine Erklärung für diesen Unterschied könnte in der Informiertheit und dem Überblick über die Angebote liegen. Denn Wissenschaftler\*innen mit Kind bzw. Kindern kommen nicht umhin, sich eingehend mit den bestehenden Möglichkeiten (ob an der Hochschule oder durch andere Institutionen angeboten) zu befassen und eine für sie größtmögliche Vereinbarkeit herzustellen.

Abbildung 4: Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft im Allgemeinen und an der Hochschule, Angaben in %

Frage: Für wie vereinbar halten Sie Elternschaft und eine Tätigkeit in der Wissenschaft im Allgemeinen und an Ihrer Hochschule?

(4er-Skala: 1=gut; 4=schlecht | Kann ich nicht beurteilen)



Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben 2021

Auch vertiefte Analysen bestätigen, dass Eltern die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft sowohl im Allgemeinen als auch an der eigenen Hochschule positiver beurteilen als Wissenschaftler\*innen ohne Kinder. Dies hängt, wie erwähnt, sicherlich mit der größeren Informiertheit der Eltern und ihrer täglichen Lebenspraxis zusammen. Alle anderen zusätzlich herangezogenen Merkmale haben keinen Einfluss auf die Einschätzung der Vereinbarkeit – mit einer Ausnahme: eine Vollzeitbeschäftigung wirkt sich negativ auf die Einschätzung der Vereinbarkeit auf der allgemeinen Ebene aus.

Für wie vereinbar halten Wissenschaftler\*innen mit Pflegetätigkeiten (8 Prozent insgesamt) die Pflege mit der beruflichen Tätigkeit? Weit über die Hälfte der Wissenschaftler\*innen mit Pflegetätigkeiten bewertet die Vereinbarkeit als (eher) schlecht, während 28 Prozent angeben, die Vereinbarkeit sei (eher) gut. Schlechte Beurteilungen kommen vor allem von den Befragten, die auch Eltern sind. Jedoch sind diese Ergebnisse aufgrund der geringen Fallzahl nur als ein erster Hinweis zu interpretieren – zudem sind die Unterschiede im Antwortverhalten der unterschiedlichen Gruppen nicht signifikant (ohne Abbildung).

### Wie attraktiv sind die eigene Hochschule und der Wissenschaftsstandort Hamburg aus Sicht der Befragten?

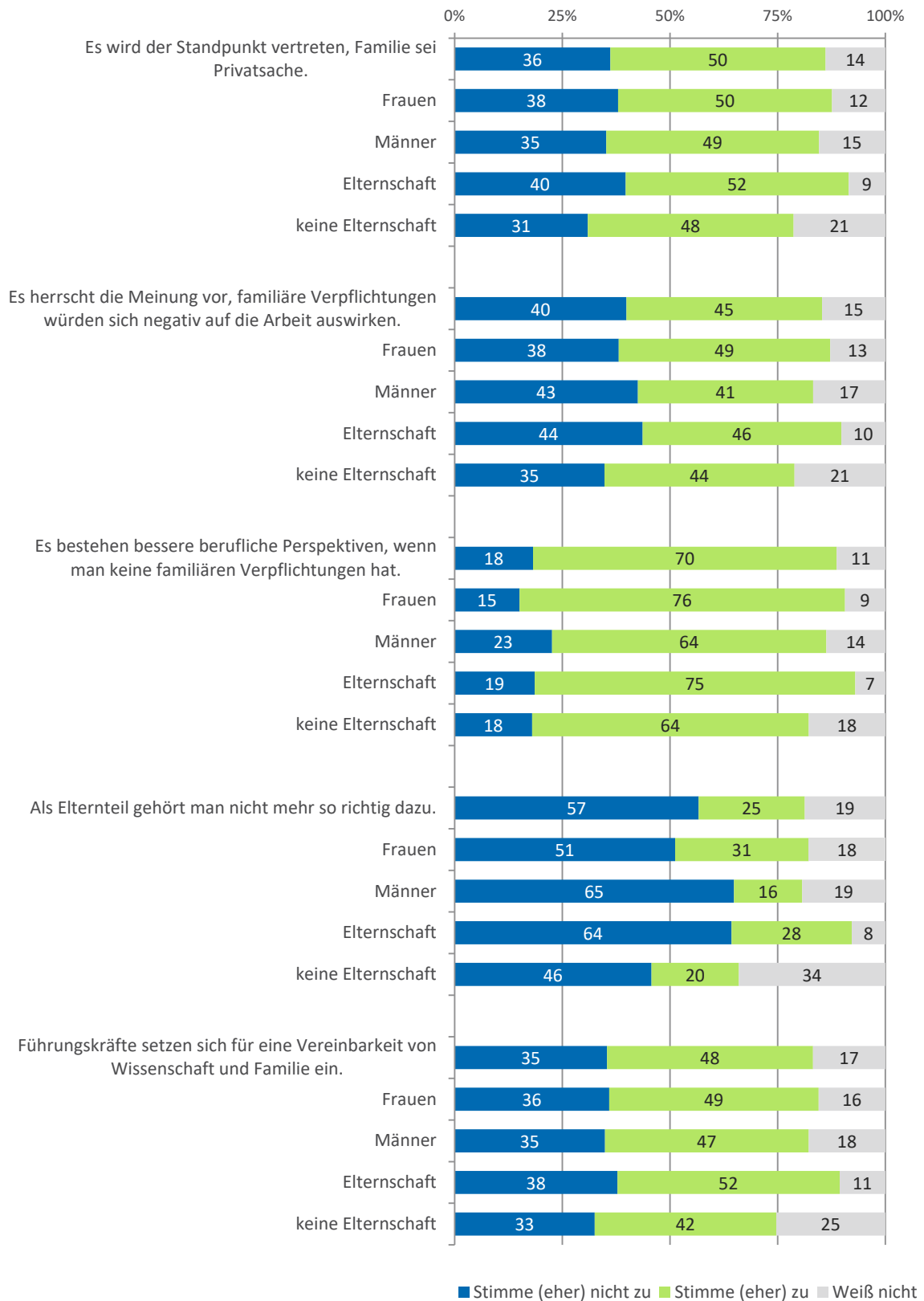
In der Online-Erhebung an Hamburger Hochschulen wurde die Wahrnehmung der Familienfreundlichkeit zum einen durch eine Frage nach dem familienfreundlichen Klima ermittelt, zum anderen wurden die Wissenschaftler\*innen direkt nach der Attraktivität von Hochschule und Wissenschaft mit Bezug auf die Familienfreundlichkeit gefragt. Ergebnisse zu beiden Einschätzfragen werden im folgenden Abschnitt vorgestellt.

Die Wissenschaftler\*innen wurden mit der Frage „Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zum familienfreundlichen Klima an Ihrer Hochschule zu?“ um ihre Einschätzungen gebeten. Werden die Befunde in eine Rangliste gebracht, zeigt sich, dass die folgenden Aussagen die höchste Zustimmung erfahren: 70 Prozent der Befragten stimmen zu, dass bessere berufliche Perspektiven bestünden, wenn man keine familiären Verpflichtungen habe (Abbildung 5). Jede\*r zweite Befragte\*r stimmt außerdem der Aussage zu, es werde der Standpunkt vertreten, Familie sei Privatsache. Hier zeigt sich, dass das Klima an den Hochschulen als insgesamt wenig familienfreundlich wahrgenommen wird. Stattdessen scheint der Einsatz für mehr Familienfreundlichkeit an einzelne Personen in der Hochschule gebunden: So bestätigen 48 Prozent der Befragten, dass sich Führungskräfte für eine Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie einsetzen. Mit Blick auf die Dimensionen Geschlecht, Elternschaft wie auch Zugehörigkeit zu den Statusgruppen zeigen sich zum Teil deutliche Unterschiede im Antwortverhalten. Bezogen auf Geschlecht betrifft dies jedoch nur die beiden folgenden Aussagen: Es bestünden bessere berufliche Aussichten, wenn man keine familiäre Verpflichtungen habe: 76 Prozent der Frauen stimmen dieser Aussage eher bzw. voll und ganz zu, unter den Männern sind es 64 Prozent. Auch nehmen Frauen eher als Männer eine Zurücksetzung aufgrund der Familie wahr: So stimmen signifikant mehr Frauen der Aussage zu, als Elternteil gehöre man nicht mehr so richtig dazu (31 vs. 16 Prozent). Das Antwortverhalten von Eltern unterscheidet sich durchgängig von Nicht-Eltern – es finden sich jeweils höhere Zustimmungswerte zu den Aussagen unter den befragten Eltern.

Die wahrgenommene Attraktivität der Hochschule sowie des Wissenschaftsstandortes Hamburg in Zusammenhang mit der Familienfreundlichkeit wurde über die Frage erhoben: „Welche Rolle spielt die Familienfreundlichkeit an Ihrer Hochschule für den eigenen Karriereverlauf, für die Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeberin und für die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Hamburg?“ Demnach spielt die Familienfreundlichkeit der eigenen Hochschule für insgesamt 72 Prozent eine (eher) große Rolle, für Frauen stärker als für Männer (75 vs. 69 Prozent) und auch für Eltern stärker als für Nicht-Eltern (77 vs. 65 Prozent) (Abbildung 6). Auch nach Statusgruppen ergeben sich Unterschiede: Befragte des Mittelbaus geben zu 74 Prozent an, dass die Familienfreundlichkeit eine (eher) große Rolle für ihre Einschätzung der Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeberin spielt, unter den Professor\*innen sind es dagegen 65 Prozent. Für den eigenen Karriereverlauf spielt die Familienfreundlichkeit der Hochschule nach Einschätzung von mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftlern eine (eher) große Rolle, zudem für Eltern und für Wissenschaftler\*innen des akademischen Mittelbaus. Die Einschätzungen der Attraktivität der Hochschule und des Wissenschaftsstandortes insgesamt hängen – so bestätigen vertiefte Analysen – insbesondere für Eltern von der Familienfreundlichkeit der Hochschulen ab. Dies betrifft die Rolle der Familienfreundlichkeit für den eigenen Karriereverlauf, die Einschätzungen zur Attraktivität der eigenen Hochschule sowie die Beurteilung des Wissenschaftsstandortes Hamburg insgesamt. Für Frauen spielt die Familienfreundlichkeit der Hochschule insbesondere für den persönlichen Karriereverlauf eine Rolle.

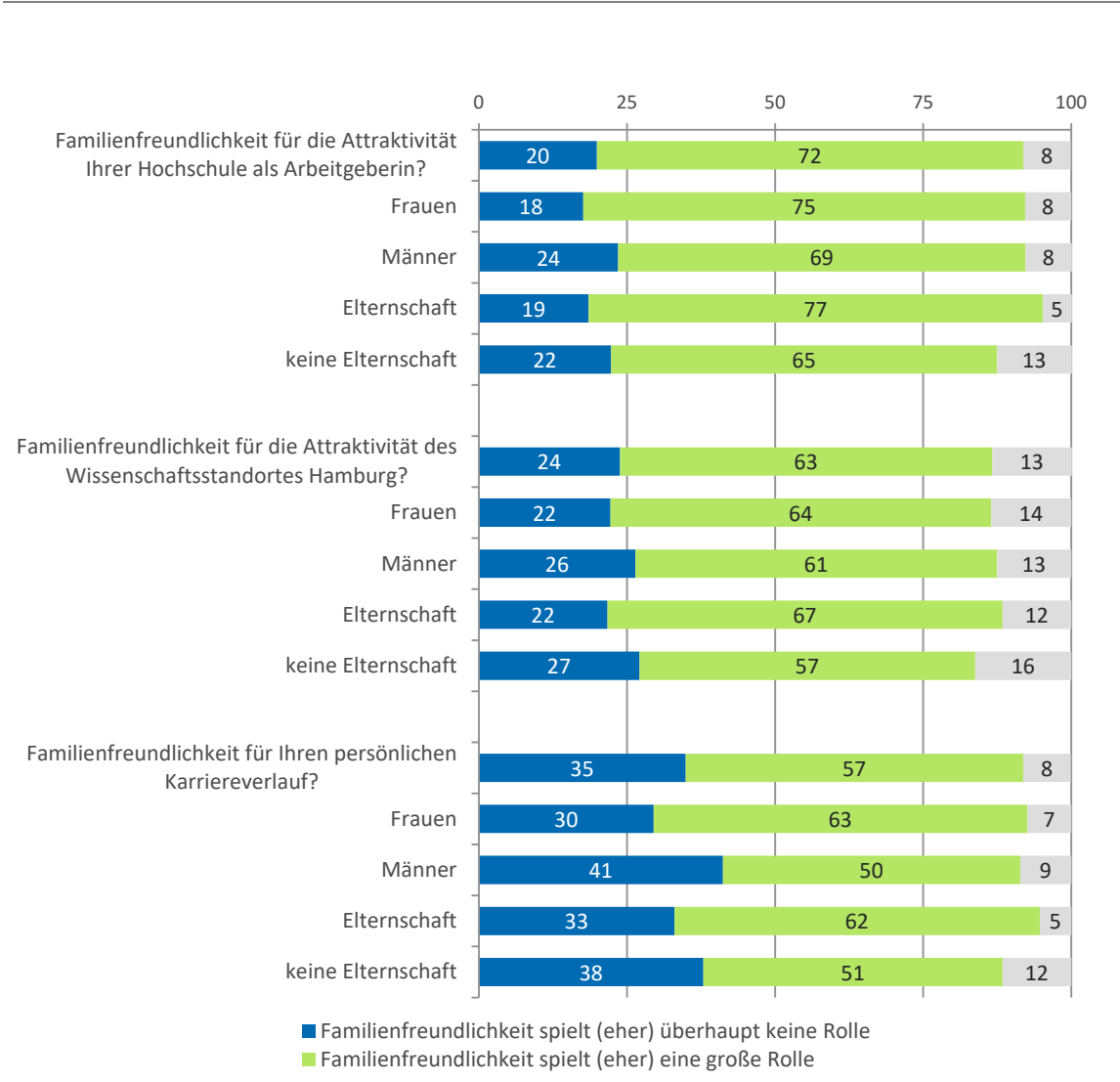
Abbildung 5: Einschätzungen des familienfreundlichen Klimas an der Hochschule, Angaben in %

Frage: Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zum familienfreundlichen Klima an Ihrer Hochschule zu?  
(4er-Skala: 1=stimme gar nicht zu, 4=stimme voll und ganz zu | weiß nicht)



**Abbildung 6: Rolle von Familienfreundlichkeit für den persönlichen Karriereverlauf und die Attraktivität von Hochschule und Wissenschaftsstandort, Angaben in %**

Frage: Welche Rolle spielt die Familienfreundlichkeit an Ihrer Hochschule ...  
 1 für Ihren persönlichen Karriereverlauf? 2 für die Attraktivität Ihrer Hochschule als Arbeitgeberin?  
 3 für die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Hamburg?  
 (4er-Skala: 1=spielt keine Rolle, 4=spielt große Rolle | weiß nicht)



### 3.3 Angebote und Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit an Hamburger Hochschulen

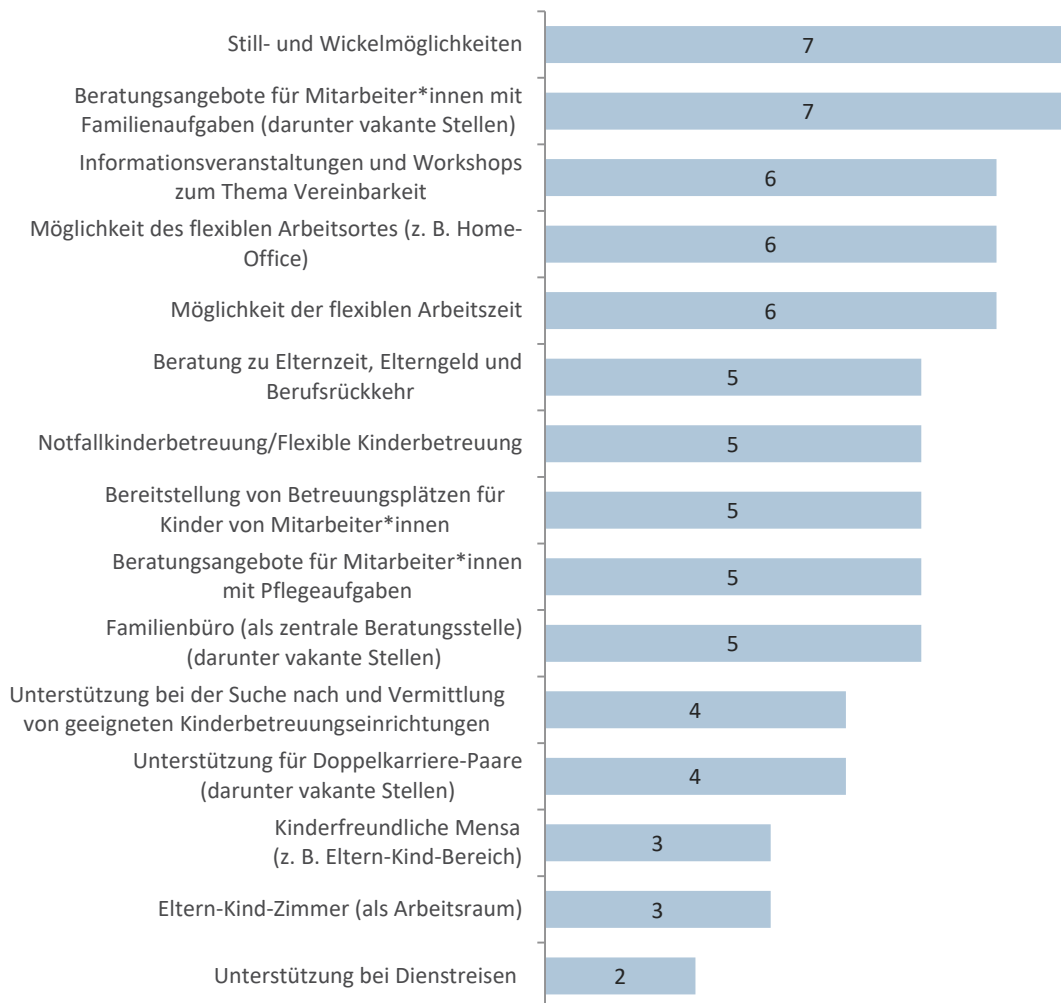
Familienfreundliche Angebote und Maßnahmen an den Hamburger Hochschulen wurden aus zwei Blickwinkeln betrachtet: Zum einen wurde über qualitative Interviews an den beteiligten Hochschulen die organisationale Sicht erhoben, zum anderen wurde über die Online-Erhebung unter Wissenschaftler\*innen die potenzielle Nutzer\*innensicht zur Bekanntheit, Nutzung sowie allgemeinen Wirksamkeit erfasst. Dargestellt werden die Befunde in zwei Abschnitten. Im ersten Abschnitt werden die Erkenntnisse aus den Interviews zu den konkreten Angeboten an den Hochschulen in einer tabellarischen Übersicht zusammengefasst. Zudem werden hochschulübergreifende Maßnahmen und Angebote sowie die Zusammenarbeit in der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen der Freien und Hansestadt Hamburg (LaKoG Hamburg) vorgestellt. Abschließend wird dabei ein Blick auf die Besonderheiten der Pandemiesituation geworfen. Im zweiten Abschnitt stehen ausschließlich die Ergebnisse der Online-Erhebung im Zentrum.

#### **Organisationale Sicht auf Angebote und Maßnahmen durch Gleichstellungsbeauftragte und Familienbüros**

Mit Vertreter\*innen der sechs Hochschulen sowie des Universitätsklinikums aus den Bereichen Gleichstellung und Familienservice wurden qualitative Interviews durchgeführt, um die Einschätzungen der Akteur\*innen zur Thematik zu erhalten und zu ermitteln, welche Angebote und Maßnahmen zur Unterstützung einer Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sowie zur Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfelds an den Hochschulen existieren, und wie das Thema in den Hochschulen institutionalisiert und strategisch verankert ist. Zusätzlich wurden Informationen aus frei zugänglichen Dokumenten der Hochschulen ausgewertet (z. B. Internetpräsenz, Gleichstellungspläne und -berichte, Zielvereinbarungen im Rahmen der Auditierung als familiengerechte Hochschule, Materialien für Beschäftigte mit Familienaufgaben). Alle Ergebnisse vermitteln ein differenziertes Bild über die jüngere Entwicklung der Einrichtungen hin zu familiengerechten Arbeitgeberinnen.

Im Ergebnis wurde die nachfolgend vorgestellte Übersicht erarbeitet, die über die Vielfalt der Angebote und Maßnahmen an den untersuchten Hamburger Hochschulen informiert (vgl. Abbildung 7). Zu beachten ist, dass diese Übersicht die ganze Vielfalt der Angebote darstellt, dass die Angebote aber nicht an allen Hochschulen existieren. Zusätzlich ist zu beachten, dass die Hochschulen schon im Hinblick auf ihre Größe unterschiedliche Bedarfe und Erfordernisse haben; so können beispielsweise kleinere Hochschulen weniger Angebote machen, aber durchaus ein hohes Maß an Familienfreundlichkeit aufweisen. Angebote, die an allen Hochschulen zur Verfügung stehen, sind Beratungsangebote für Mitarbeiter\*innen mit Familienaufgaben sowie Still- und Wickelmöglichkeiten. Auch die Optionen flexibler und damit familienfreundlicher Arbeit wie Home-Office (flexibler Arbeitsort) und flexible Arbeitszeit werden mit einer Ausnahme überall angeboten. Alle anderen Angebote zeichnet eine unterschiedliche Verbreitung aus. Einige gibt es nur an wenigen der untersuchten Hochschulen, beispielsweise die Unterstützung bei Dienstreisen oder auch die Unterstützung für Doppelkarriere-Paare. Zu beachten ist zudem, dass einige Angebote und Maßnahmen deutlich mit der Größe der Hochschule variieren. So ist es für kleinere Hochschulen nicht unbedingt notwendig, bestimmte räumliche Bereiche gesondert für Familien auszuweisen, wie zum Beispiel einen Eltern-Kind-Bereich in der Mensa.

Abbildung 7: Familienfreundliche Angebote und Maßnahmen an Hamburger Hochschulen, nach Anzahl der Hochschulen



Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben 2021

Die Angebote der Hochschulen zeichnen sich dadurch aus, dass sie in der Regel auf die Beschäftigten der eigenen Hochschule beschränkt bleiben– mit Ausnahme der institutionellen Schnittmengen zwischen Universität Hamburg und UKE. Die Hamburger Hochschulen verfügen jedoch darüber hinaus über ein Netz an hochschulübergreifend organisierten Angeboten, die der Information und Beratung der Beschäftigten (und auch Studierenden) dienen. Solche gemeinsam organisierten Angebote tragen der Erkenntnis Rechnung, dass Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie kein hochschulspezifisches, sondern ein wissenschaftsimmanentes Phänomen sind, zugleich werden durch die Kooperation Kosten eingespart. Als niedrigschwellige Angebote sollen sie möglichst allen Beschäftigten (mit und ohne Familienaufgaben) offenstehen.

Hervorzuheben sind an dieser Stelle die folgenden jährlich stattfindenden Veranstaltungen, die von den Familienbüros der kooperierenden Hochschulen organisiert werden:

- Internationaler Tag der Familie** Seit 2014 findet dieser auf dem Campus der Universität Hamburg statt. Er wird gemeinsam durchgeführt mit der HAW Hamburg, der Helmut-Schmidt-Universität und dem Hochschulsport Hamburg sowie weiteren Kooperationspartner\*innen. Das Programm umfasst neben Vorträgen, Workshops und Schulungsangeboten für Eltern auch Unterhaltung und sportliche Aktivitäten für Kinder.

- **Thementag Pflege** Seit 2020 wird diese Veranstaltung von HAW und Universität Hamburg in Kooperation mit dem Hochschulsport organisiert. Der Thementag adressiert den zunehmenden Informationsbedarf zum Themenbereich und bietet verschiedene Veranstaltungen zu den Themen Vorsorge, Demenz, Trauer und Achtsamkeit.
- **Ferien-Sport-Camp** Seit 2017 findet diese Veranstaltung organisiert durch den Hochschulsport Hamburg und in Kooperation mit den Familienbüros der Hamburger Hochschulen statt.

Auch das Thema Doppelkarriere-Paare wird über eine Kooperation bzw. ein Netzwerk gefördert: 2019 wurde dafür das Netzwerk **Dual Career Hamburg + der Norden** gegründet.

Als entscheidende Plattform für den Austausch zu den Themenbereichen Gleichstellung und Familie und zur Entwicklung familiengerechter Strukturen und Beschäftigungsbedingungen hat sich die 1989 gegründete **Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten und Frauen-/Gleichstellungsbüros an Hamburger Hochschulen (LaKoG)** entwickelt. In den Interviews wird vor allem die Rolle der LaKoG als Impulsgeberin für neue Angebote und Projekte an den Hochschulen hervorgehoben. Im Sinne organisationaler Lernprozesse hat sie nach Ansicht der befragten Hochschulvertreter\*innen maßgeblich zur strategischen Entwicklung der Hochschulen und des Wissenschaftsstandorts Hamburg zu mehr Familiengerechtigkeit beigetragen. Dem zunehmenden Fokus auf Familien und Eltern wurde 2015 mit der Gründung des Netzwerks der Familienbüros in der LaKoG Rechnung getragen, das einen gezielten Austausch zur Vereinbarkeitsthematik fördert.

Das folgende aktuelle Beispiel verdeutlicht, wie sich die Zusammenarbeit der Hochschulen bzw. der Familienbüros in der LaKoG konkret niederschlagen kann: Seit dem Frühjahr 2021 fördert die BWFG mit rund 315.000 Euro neue Projekte im Themenbereich **Gender Publication Gap**, um pandemiebedingte Nachteile von Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben bei der Erarbeitung von Publikationen auszugleichen.<sup>4</sup> Die Hochschulen wurden in der Projektausschreibung dazu aufgefordert, für sich neue Vorhaben zu entwickeln. Eine Förderung der Projekte kann dabei für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren erfolgen. Obwohl das Förderinstrument einen antragsbasierten Wettbewerb um eine Förderung vorsah, war bei der Ausarbeitung der Anträge der Hochschulen erneut die Maßgabe leitend, dass eine erfolgreiche Gleichstellung am besten dann funktionieren kann, wenn die Hochschulen kooperieren.

Beantragt und bewilligt wurde zum einen das Verbundprojekt „Close the Gap“, das gemeinsam von UUH, UKE, TUHH, HfMT und HCU eingeworben wurde. Mit dem Projekt soll ein hochschulübergreifendes Netzwerk von Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben etabliert werden. Gleichzeitig sollen verschiedene Unterstützungsangebote wie Coachings, personelle Unterstützung, Work-Retreats, Qualifikation für Online-Lehre und Kindernotfallbetreuung bereitgestellt werden. Übergeordnetes Ziel ist es somit, Publikationen zu fördern und zugleich einer pandemiebedingten Vereinzelungstendenz entgegenzuwirken. Geplant sind des Weiteren verschiedene Fördermaßnahmen und Einzelprojekte an den Hochschulen. Sowohl die im Verbundprojekt kooperierenden Hochschulen als auch die HFBK und die HAW, welche sich aus unterschiedlichen Gründen nicht am Verbundprojekt beteiligt haben, möchten ergänzende Unterstützungsangebote bereitstellen. An der UHH soll ein Verfügungsfonds eingerichtet werden, aus dem Mittel etwa für die Organisation von Kinderbetreuung, zur Finanzierung einer Hilfskraft, Übersetzungsarbeiten etc. beantragt werden können. Auch an der TUHH, der HAW und der HCU sind Fördermittel vorgesehen, mit denen individuelle Anträge unterstützt werden können. Ein möglichst offenes Konzept wird auch an der HAW mit dem Projekt „Pay the Time Gap“ verfolgt, das einen Lehr- und einen Publikationsfonds umfasst. An der HCU ist ein ergänzender Projektfonds angedacht, der von Gleichstellungsbeauftragten, Präsidium und Mittelbauvertreter\*innen verwaltet wird und der weitere Projekte innerhalb der Universität initiieren soll. An der HfMT können Lehrende und Forschende (aber auch Studierende) Förderpakete in Höhe

<sup>4</sup> Rusconi et al. (2020) bestätigen die Vermutung, dass bereits bestehende Geschlechterunterschiede in der Publikationstätigkeit von Wissenschaftler\*innen mit Familienaufgaben durch die Pandemie weiter verschärft werden.



von 1.500 Euro beantragen, die ihnen – im Sinne eines Stipendiums – frei zur Verfügung gestellt werden. Hiermit sollen z. B. Promotionsvorhaben vorangetrieben werden. All diesen Fördermaßnahmen ist gemeinsam, dass die Beschäftigten finanzielle Unterstützung beantragen können. Statt geschlossener Angebote soll so der Vielfalt an individuellen Situationen und persönlichen Erfahrungen der Beschäftigten Rechnung getragen werden. Etwas andere Ansätze werden am UKE und HFBK verfolgt. Während am UKE eine Förderung (à 10.000 Euro) an drei Personen aus unterschiedlichen Fachbereichen gehen soll, setzt die HFBK mit dem Projekt „Kunst trotz(t) Corona“ nicht auf eine Förderung von Publikationen, sondern – für eine Kunsthochschule typisch – auf die Förderung von künstlerischem Output; so können Künstlerinnen mit jeweils maximal 5.000 Euro bei der Realisierung eines Ausstellungs- oder Publikationsprojektes unterstützt werden.

### **Nutzer\*innensicht auf Angebote und Maßnahmen durch Wissenschaftler\*innen**

An den untersuchten Hamburger Hochschulen existieren bereits vielfältige familienfreundliche Angebote und Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben unterstützen sollen. Für die Online-Erhebung wurden diese in drei Fragen gebündelt und in Abstimmung mit den beteiligten Hochschulen den Wissenschaftler\*innen zur Abfrage vorgelegt. Erhoben wurden die Bekanntheit, die Nutzung und die Einschätzung zur generellen Wirksamkeit.

Die Frage zur generellen Wirksamkeit von Angeboten und Maßnahmen stellte den Wissenschaftler\*innen eine breite Palette von Angeboten und Maßnahmen im Themenfeld Familie und Pflege vor, die es nicht an jeder Hochschule gibt. Diese Frage zielte nicht auf die konkrete Ermittlung eines Sachstandes. Vielmehr sollte unter allen befragten Wissenschaftler\*innen ermittelt werden, für wie wirksam sie diese Angebote (ggf. auch unbekannte bzw. nicht vorhandene) für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie halten. Aus den Ergebnissen lassen sich Hinweise auf bedarfsorientierte Angebote und Maßnahmen ableiten. Daneben wurde, ebenfalls in Abstimmung mit den beteiligten Hochschulen, ein Instrumentarium für die Online-Erhebung entwickelt, mit dem die jeweilige Bekanntheit und Nutzung von Angeboten und Maßnahmen der verschiedenen Hochschulen erhoben wurde. Die Erhebung erfolgte hochschulspezifisch (die Ergebnisse werden den beteiligten Hochschulen jeweils exklusiv zur Verfügung gestellt). Um jedoch auch für den Gesamtstandort Ergebnisse zur Bekanntheit und jeweiligen Nutzung von Angeboten und Maßnahmen vorlegen zu können, wurde eine Zusammenfassung der Befunde vorgenommen. Hier ist zu beachten, dass die dargestellten Angebote nicht an allen Hochschulen vorhanden sind: So können also in den Wert für die Bekanntheit und Nutzung eines bestimmten Angebotes nur die Antworten von Wissenschaftler\*innen von zwei Hochschulen eingegangen sein. Auch wenn die Gesamtbefunde nicht die Ausstattung des Gesamtstandortes dokumentieren, lassen die errechneten Ergebnisse Rückschlüsse auf die Bekanntheit und Nutzung der vorhandenen Angebote zu. Damit wird es möglich, auch auf dieser Basis Empfehlungen für die zukünftige Ausgestaltung von Angeboten zu geben. Die Ergebnisse können also von Verantwortlichen zur Planung und Ausgestaltung der eigenen Angebote an den Hochschulen kontrastierend herangezogen werden.

Werden die in der Online-Erhebung ermittelten Zustimmungswerte zur Wirksamkeit für eine gelingende Vereinbarkeit in eine Rangliste gebracht, so stehen für den Gesamtstandort die beiden Angebote des flexiblen Arbeitsortes (z. B. über das Home-Office) und die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit, beide subsumierbar unter dem Oberbegriff *Familienfreundliche Arbeitsbedingungen*, auf den ersten beiden Plätzen (71 und 70 Prozent) (Abbildung 8). Weiteren drei Angeboten mit unmittelbarem Bezug zur *Kinderbetreuung* wird eine sehr hohe Wirksamkeit zugeschrieben: der Bereitstellung von Betreuungsplätzen für Kinder von Mitarbeiter\*innen der Hochschule in eigenen Einrichtungen oder als Belegplätze (54 Prozent), der Notfallkinderbetreuung/Flexiblen Kinderbetreuung (ebenfalls 54 Prozent) sowie der Unterstützung bei der Suche nach und Vermittlung von geeigneten Kinderbetreuungseinrichtungen (47 Prozent). Angeboten und Maßnahmen, die sich unter dem Oberbegriff *Beratungs- und Informationsangebote* fassen lassen, wird von weitaus weniger Wissen-

schaftler\*innen eine sehr hohe Wirksamkeit zugesprochen, zudem sind hier die Anteile derer, die die Wirksamkeit als sehr gering einschätzen oder keine Beurteilung abgeben können, vergleichsweise hoch. So sprechen 31 Prozent der Befragten Informationsveranstaltungen und Workshops zum Thema Vereinbarkeit eine sehr hohe Wirksamkeit zu, ebenso viele aber eine sehr geringe (30 Prozent); der größte Anteil von 40 Prozent kann dieses Angebot nicht beurteilen. Auch die konkrete Beratung für Mitarbeiter\*innen schätzen 29 Prozent in ihrer Wirksamkeit als (sehr) hoch ein, 31 Prozent als sehr gering; 41 Prozent können die Wirksamkeit nicht beurteilen. Eine Ausnahme stellt die Beratung zu Elternzeit, Elterngeld und Berufsrückkehr dar, diesem – sehr konkret auf ein Thema zugeschnittenen – Angebot wird eine hohe Wirksamkeit bescheinigt. Angeboten, die dem Bereich *Infrastruktur und Service-Angebote* für Familien zuzuordnen sind, wie z. B. ein Familienbereich in der Mensa, Still- und Wickelmöglichkeiten sowie Eltern-Kind-Zimmer als Arbeitsraum, wird von rund einem Drittel eine (sehr) hohe Wirksamkeit bescheinigt.

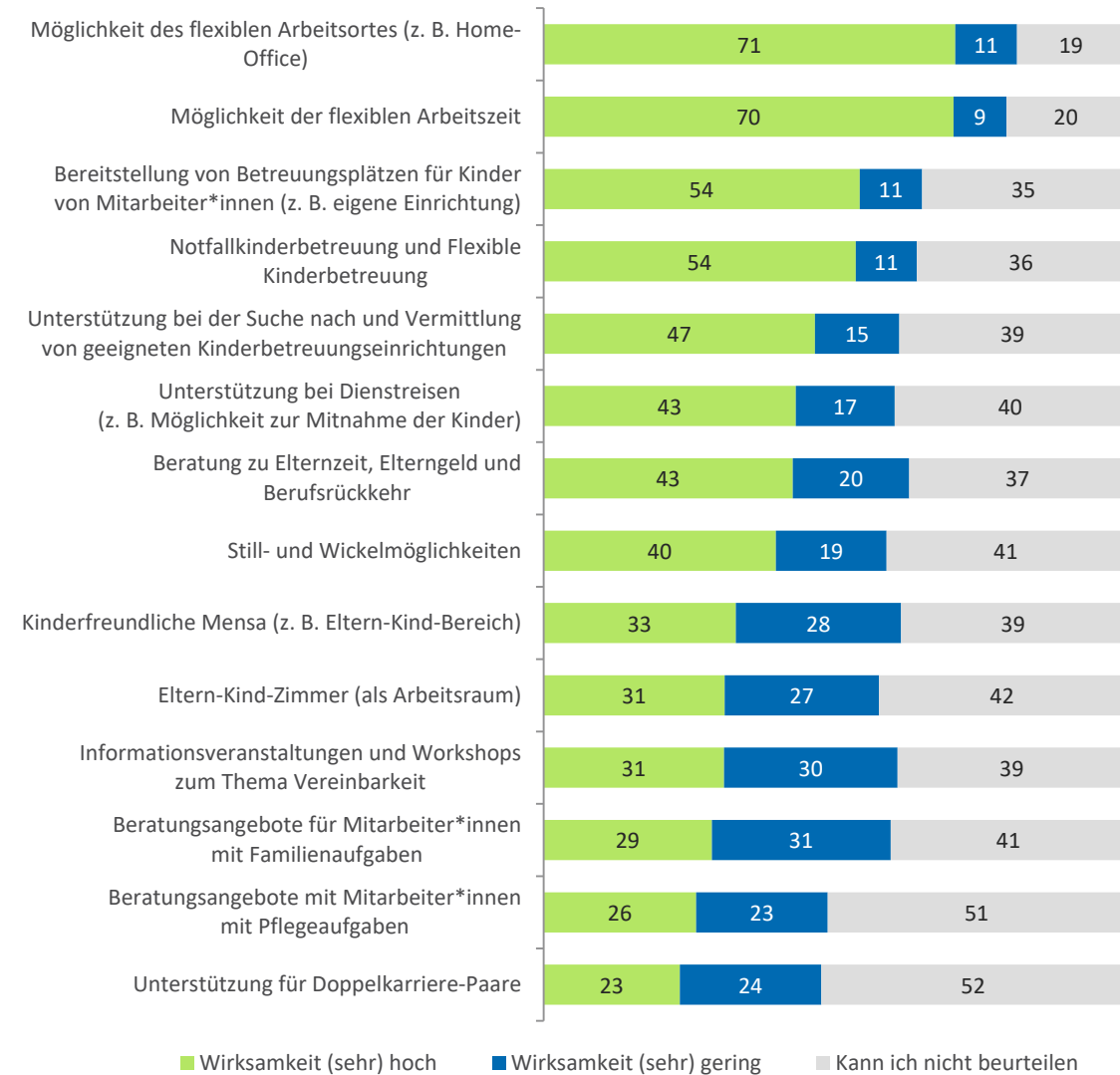
Nach den Merkmalen Geschlecht und Elternschaft zeigen sich zum Teil deutliche Unterschiede im Antwortverhalten. Gerade die Angebote flexible Arbeitszeit und flexibler Arbeitsort werden von Frauen im Vergleich zu Männern und Eltern im Vergleich zu Nicht-Eltern jeweils deutlich häufiger als (sehr) hoch wirksam eingeschätzt: Flexibilität in Arbeitszeit und Arbeitsort (mit der Möglichkeit des Home-Office) schätzen 75 Prozent der Frauen und 66 Prozent der Männer als hoch wirksam ein und 77 Prozent der Eltern gegenüber 62 Prozent bei den Nicht-Eltern. Auch wenn die Reihenfolge in der Rangliste durchgängig übereinstimmt, beurteilen Frauen die verschiedenen Angebote und Maßnahmen zu höheren Anteilen als sehr wirksam, insbesondere die zur Kinderbetreuung sowie Still- und Wickelmöglichkeiten.

Die vorgestellten Ergebnisse stellen die Einschätzung der Wirksamkeit bereits bestehender Angebote dar, auch wenn diese möglicherweise nicht an der eigenen Hochschule angeboten werden. Um zukünftige oder über die existierenden Angebote und Maßnahmen hinausweisende Bedarfe zu ermitteln, wurden alle Wissenschaftler\*innen an den Hamburger Hochschulen gebeten, in einem Freitextfeld ihre Hinweise zu notieren. Hier hat insgesamt rund die Hälfte der Befragten eine Anmerkung verfasst. Eine Durchsicht zeigt, dass größtenteils die konkreten Arbeitsbedingungen thematisiert werden: Dies betrifft zum einen die Befristungssituation, die damit einhergehende fehlende Planungssicherheit sowie Teilzeitarbeit, die Projektanforderungen entgegensteht. Zum anderen wird häufig das Thema Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort angesprochen. Hier geht es um den Wunsch nach Verstetigung der Flexibilität über die Zeit der Corona-Pandemie hinaus, um die Erhöhung des Anteils an Tele-Arbeit und eine offizielle Regelung statt einer individueller Aushandlung. Neben den Arbeitsbedingungen wird oft die Frage der Kinderbetreuung genannt, in Form von Notfall-Betreuungsangeboten oder auch in hochschuleigenen Kindertagesstätten. Nicht zuletzt geben nicht wenige Wissenschaftler\*innen an, sich vertiefte Informationen zu wünschen. Auch das generelle Klima hinsichtlich Kinderfreundlichkeit wird bemängelt und Verbesserungsbedarf angemahnt.

Abbildung 8: Einschätzungen zur Wirksamkeit familienfreundlicher Angebote, Angaben in%

Frage: Wie hoch schätzen Sie die Wirksamkeit verschiedener Unterstützungsangebote für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein?

(4er-Skala: 1=sehr gering; 4=sehr hoch | Kann ich nicht beurteilen)



Ähnlich wie bei den berichteten Ergebnissen zur Wirksamkeit der Angebote zeigt sich auch bei den Befunden zur Bekanntheit und Nutzung (Abbildung 9) der vorgehaltenen Angebote eine Abstufung entlang der folgenden Bereiche:

- Familienfreundliche Arbeitsbedingungen
- Kinderbetreuung
- Infrastruktur für Familien
- Information und Beratung
- Pflege

Die Erhebung der nachfolgend präsentierten Befunde erfolgte hochschulspezifisch. Um dennoch Ergebnisse zur Bekanntheit und Nutzung von Angeboten und Maßnahmen für den Gesamtstandort vorlegen zu können, wurde eine Zusammenfassung der Angaben zu den jeweiligen Hochschulen vorgenommen. Einschränkend ist zu beachten, dass es die dargestellten Angebote also nicht an allen Hochschulen gibt. Beispielsweise könnten in den Wert für die Bekanntheit und Nutzung eines Angebotes nur die Antworten der Wissenschaftler\*innen von zwei Hochschulen eingegangen sein. Dennoch ergeben die errechneten Gesamtbefunde Aufschluss über die Bekanntheit und Nutzung *vorhandener* Angebote.

**Familienfreundliche Arbeitsbedingungen:** Die Möglichkeit des flexiblen Arbeitsortes sind 78 Prozent, die der flexiblen Arbeitszeit 67 Prozent der Befragten bekannt. Beide Möglichkeiten werden entsprechend auch von 74 Prozent bzw. 70 Prozent der Wissenschaftler\*innen mit Kindern genutzt. Flexibilität in Arbeitsort und Arbeitszeit erweisen sich damit als die beiden zentralen Angebote, die die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft fördern. Auch schätzten die befragten Wissenschaftler\*innen ihre Wirksamkeit für eine Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben (siehe vorhergehende Darstellung) als sehr hoch ein.

**Kinderbetreuung:** Das Angebot zur Bereitstellung von Betreuungsplätzen für Kinder von Mitarbeiter\*innen an der eigenen Hochschule ist rund 61 Prozent der Befragten bekannt, etwas weniger bekannt ist die Notfallbetreuung (51 Prozent der Befragten). Alle anderen Angebote und Maßnahmen kennen weniger als die Hälfte der Befragten. Am wenigsten bekannt sind Angebote zur Unterstützung bei der Suche und der Vermittlung von geeigneten Kinderbetreuungseinrichtungen (16 Prozent), die Unterstützung für Doppelkarriere-Paare (14 Prozent) sowie die Unterstützung bei Dienstreisen (10 Prozent).

Wird neben der Bekanntheit die Nutzung der entsprechenden Angebote betrachtet, zeigt sich eine deutliche Diskrepanz: Vielfach sind die Angebote an den Hochschulen sehr bekannt, werden aber nur von einem kleinen Teil der eigentlich betroffenen Eltern auch genutzt. Dabei wurde die Frage zur Nutzung nur den Eltern, also den Wissenschaftler\*innen mit tatsächlichen Bedarfen, gestellt. So haben 13 Prozent Beratungsangebote für Mitarbeiter\*innen mit Familienaufgaben genutzt; bekannt sind sie dagegen 46 Prozent. Dieser Befund deutet darauf hin, dass die entsprechenden Angebote möglicherweise noch bedarfsgerechter auszugestalten sind. Auch kann davon ausgegangen werden, dass sich manche Fragen für Eltern außerhalb der Hochschule klären lassen. Festzuhalten ist, dass die hohe Bekanntheit bei gleichzeitig seltener Nutzung von Angeboten erklärungsbedürftig bleibt.

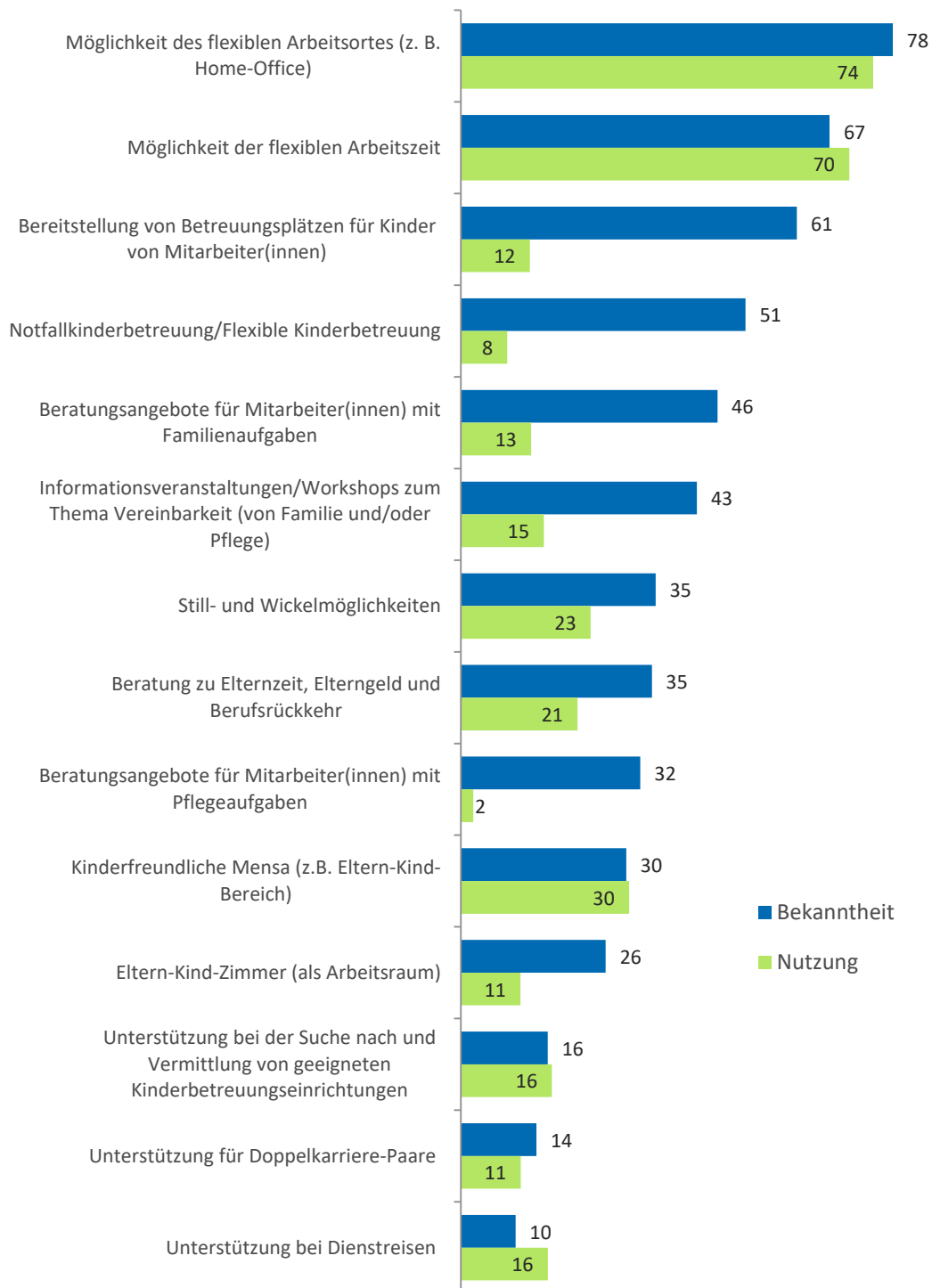
Im Ergebnis erweisen sich unter den familienfreundlichen Angebote und Maßnahmen insbesondere die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen (flexible Arbeitszeit und -ort) als die bekanntesten und am meisten genutzten Angebote. Auch wird deren Wirksamkeit von einem großen Anteil der befragten Wissenschaftler\*innen als hoch eingeschätzt. Es ist zu vermuten, dass vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 mit ihren vielfältigen Auswirkungen auf die Arbeits-

situation und auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben die Bekanntheits- und Nutzungswerte, aber auch die Einschätzungen der Wirksamkeit angestiegen sind. Sicherlich zeigen sie unter den aktuellen Eindrücken eine gewisse Zuspitzung.

Die Bedeutsamkeit flexibler Arbeitsbedingungen ist auch in anderen Befragungen dokumentiert. So wurde 2016 in einer bundesweiten Studie der wissenschaftliche Nachwuchs ebenfalls zur Bekanntheit und Nutzung flexibler, familienfreundlicher Arbeitsbedingungen befragt. Das Angebot flexibler Arbeitszeit war dabei 71 Prozent der Befragten bekannt. Von den Wissenschaftler\*innen, denen das Angebot bekannt war, hatten es 83 Prozent genutzt. Die Option des Home-Office bzw. die Nutzung eines flexiblen Arbeitsortes kannten 66 Prozent, von diesen hatten 80 Prozent das Angebot in Anspruch genommen (Krempkow & Sembritzki, 2019: 12). Weiter erwiesen sich Angebote der Kinderbetreuung als zentral. Die in der vorliegenden Studie in 2021 generierten aktuellen Befunde zur Wirksamkeit, aber auch zur Bekanntheit und Nutzung belegen nachdrücklich, dass neben der Flexibilität der Arbeitsbedingungen auch die Frage der adäquaten, bedarfsgerechten Kinderbetreuung während der Arbeitszeit immer noch von elementarer Bedeutung für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben ist – sie ist ein grundlegender „Baustein“ (Kunadt, 2015: 29).

Abbildung 9: Bekanntheit und Nutzung familienfreundlicher Angebote an den Hochschulen, Angaben in %

Fragen: Im Folgenden geht es um familienfreundliche Angebote Ihrer Hochschule für Mitarbeiter\*innen. Bitte kreuzen Sie jeweils an, ob Ihnen die folgenden Angebote bekannt sind. Und: Sie haben angegeben, welche Angebote Ihnen bekannt sind. Haben Sie diese auch in Anspruch genommen?  
(Skala: Ja/Nein/Weiß nicht und Skala: Ja/Nein)



## Hochschulspezifische und -übergreifende Zusatzangebote in der Zeit der Corona-Pandemie für Beschäftigte mit Familienaufgaben und deren Beurteilung

Da die Corona-Pandemie zum Zeitpunkt der Online-Erhebung (Januar 2021) andauerte und spürbare Auswirkungen auf die Arbeitssituation hatte, etwa durch die Schließung von Einrichtungen, Home-Office und Home-Schooling, wurden Fragen zu den spezifischen, auf die besondere Situation abgestimmten Angeboten der Hochschulen gestellt. Darüber hinaus wurde die Einschätzung zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben in der Pandemie erhoben. Ergebnisse zu beiden Fragen werden im Folgenden vorgestellt.

Die Hamburger Hochschulen haben verschiedene Angebote geschaffen, um die zusätzlichen Anforderungen und Belastungen für betroffene Beschäftigte auszugleichen oder zumindest abzumildern<sup>5</sup>. Um Betroffenen eine erste Orientierung zu bieten, haben mehrere Hochschulen ihre Websites um Informationen zu Vereinbarkeit und Hilfen während der Corona-Zeit erweitert. Auch wurden die Optionen des Home-Office und mobilen Arbeitens ausgeweitet und Schulungen zur Bewältigung der neuen Arbeitssituation, aber auch Beratungsangebote entwickelt. Beim Auf- und Ausbau von Angeboten zum Ausgleich pandemiebedingter Nachteile für Beschäftigte mit Familienaufgaben zeigen sich an den einzelnen Hochschulen recht unterschiedliche Strategien. Diese Unterschiede sind zum einen auf die Größe der betreffenden Hochschule zurückzuführen, sie sind aber auch ein Spiegel dessen, wie die Vereinbarkeitsthematik jeweils verankert ist und wie stark die Hochschulen finanziell und personell aufgestellt sind. In der Online-Erhebung wurden diese hochschulspezifischen Angebote in eine Abfrage aufgenommen und den Wissenschaftler\*innen mit der Bitte vorgelegt, deren Bekanntheit und Nützlichkeit zu bewerten. In der Einschätzung durch die Befragten erweisen sich insbesondere Informationsangebote durchweg als hilfreich, andere Angebote und Maßnahmen waren oftmals wenig bekannt und konnten folglich auch nicht beurteilt werden.

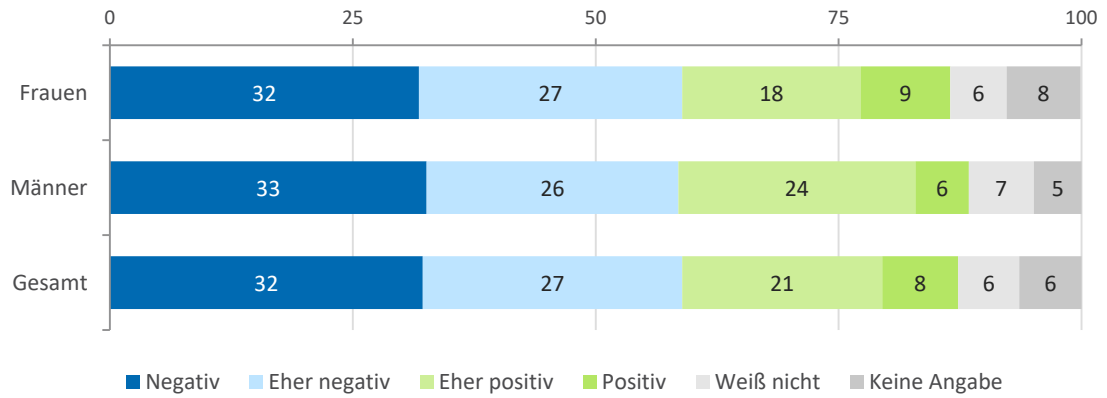
In der Gesamtbeurteilung zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergibt sich ein eher negatives Fazit (Abbildung 10). So geben 32 Prozent der Wissenschaftler\*innen an, dass sich die Veränderungen negativ auf die Vereinbarkeit ausgewirkt hätten; weitere 27 Prozent sehen eher negative Auswirkungen. Demgegenüber bemerkt ein Fünftel (21 Prozent) der Wissenschaftler\*innen positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit. Männer sehen im Vergleich zu Frauen zu einem geringeren Anteil positive Auswirkungen, jedoch sind diese Unterschiede statistisch nicht signifikant.

---

<sup>5</sup> Eine aktuelle Studie des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) und des Vereins Familie in der Hochschule (Mordhorst et al. 2021) untersucht bundesweit entsprechende Best-Practice-Beispiele einzelner Hochschulen und bietet ergänzende (pandemie-spezifische und allgemeine) Handlungsempfehlungen für den Weg zu familienfreundlicheren Hochschulen.

Abbildung 10: Auswirkung der Corona-Pandemie auf den Arbeitsalltag? Angaben in %

Frage: Durch die Covid-19-Pandemie hat sich der Arbeitsalltag im akademischen Betrieb stark verändert. Wie hat sich dies auf Ihre Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgewirkt?  
(4-er Skala: 1=negativ – 4=positiv, 5=weiß nicht, 6=keine Angabe)





## 4 Empfehlungen zur Förderung von Familienfreundlichkeit in der Wissenschaft

Im Anschluss an die vorhergehende Präsentation der zentralen Befunde, die mit qualitativen Interviews, der Analyse administrativer Daten sowie einer Online-Erhebung gewonnen wurden, sollen nachfolgend wichtige Bausteine für weitere Schritte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben vorgestellt werden. Im Zentrum stehen dabei die familienfreundlichen Angebote und Maßnahmen. Die Studie fand in der besonderen Situation der Corona-Pandemie statt, die sowohl in den Fragen als auch den Ergebnissen ihre Spuren hinterlassen hat. Während das Thema der Vereinbarkeit, insbesondere aus der Perspektive von Eltern unter den Wissenschaftler\*innen, in der Forschung unter verschiedenen Schwerpunkten aufgegriffen wird (beispielsweise Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen, Besetzungspraxis, Kinderlosigkeit von Wissenschaftler\*innen, Aufteilung der Sorgearbeit, Befristungen im wissenschaftlichen Bereich), stehen die tatsächlichen Strukturen an den Hochschulen seltener im Fokus, d. h. die Frage, auf welche konkreten Angebote und Maßnahmen die Wissenschaftler\*innen an den Hochschulen treffen und nicht zuletzt, als wie wirksam sich diese für eine gelingende Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie erweisen. Vielfach gibt es in diesem Bereich Studien, die an einzelnen Hochschulen den Bedarf erheben und den Nutzen erfragen, bundesweite Ergebnisse liegen kaum vor (Kunadt, 2015; Krempkow & Sembritzki, 2019).

Im Rahmen der Studie „Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben an Hamburger Hochschulen“ wurde eine Vielzahl von Informationen und Ergebnissen aus unterschiedlichen Quellen und Feldern zusammengetragen. Eine solche Studie ist für alle Beteiligten an den Hochschulen relevant: für die befragten Wissenschaftler\*innen, die zum Thema Vereinbarkeit Auskunft geben können, für die Expert\*innen der Familienbüros und die Gleichstellungsbeauftragten, die die strategische Ausrichtung und die strukturellen Gegebenheiten beschreiben, sowie nicht zuletzt für die administrative Seite, die Zahlen zur Inanspruchnahme von Eltern- und Pflegezeit bereitstellt.

Es wurde deutlich, dass an den Hamburger Hochschulen eine Vielfalt an Angeboten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben vorgehalten wird. Diese Angebote sind hochschulbezogen organisiert, darüber hinaus gibt es auch hochschulübergreifende Angebote, Kooperationen und Netzwerke.

Wissenschaftler\*innen an Hamburger Hochschulen sind mit Fragen der gelingenden Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben befasst, ebenso wie die Hochschulen und auch der Wissenschaftsstandort insgesamt. Es zeigt sich, dass die Einschätzung der Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen, insbesondere bei Eltern und Pflegenden, negativer ausfällt. Auch hängt die Attraktivität, die der Hochschule und dem Wissenschaftsstandort beigemessen wird, deutlich von der Familienfreundlichkeit an der Hochschule ab. Dies gilt wiederum insbesondere für Frauen und Eltern.

Der Aufbau und die Etablierung familiengerechter Strukturen verlangen eine entsprechende strategische Verankerung in der Hochschule und personelle Kontinuität, um nachhaltige Strukturen zu

schaffen. Hier erweist sich die Existenz einer zentralen Institution als wichtig, die auf höchster hierarchischer Ebene angesiedelt ist, zum Beispiel in enger Nähe zum Präsidium, anstelle von dezentralen Einrichtungen. Berichtet wird von Vakanzen, aber auch von befristeten oder projektbezogen finanzierten Stellen, die keine Stabilität und Kontinuität ermöglichen. Dem steht der gelingende Aufbau durch dauerhafte Stellen und damit die Sicherstellung längerfristiger Kontinuität gegenüber.

Die Arbeit von Familienbüros und Gleichstellungsbeauftragten sowie Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sollten eine hohe Sichtbarkeit haben, etwa durch Internetpräsenz, Informationsveranstaltungen und Workshops, sollten aber auch räumlich erreichbar sein. Deutlich wurde dies in der Online-Erhebung in der Diskrepanz zwischen Bekanntheit und Nutzung entsprechender Angebote, aber auch dem unmittelbar geäußerten Wunsch von Wissenschaftler\*innen nach mehr Information. Sicherlich sind Informationsdefizite teilweise auch den „Betroffenen“ anzulasten, doch kann bedarfsgerechte und breite Information helfen, die Lücke zwischen Angebot und Nutzung zu schließen.

Generell hat die Erhebung von administrativen Daten, insbesondere zur Inanspruchnahme von Pflegezeit, gezeigt, dass hier die Planungsgrundlage optimiert werden sollte, indem die Dokumentation verbessert und angepasst wird: Möglicherweise könnten auch alternative Modelle der Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbsarbeit erfasst werden, da die offizielle Regelung der Pflegezeit im Wissenschaftsbereich derzeit (noch) wenig nachgefragt wird. Bedarfsabfragen könnten auch über die Befragung von Wissenschaftler\*innen sichergestellt werden.

Wichtig ist auch, ein familienfreundliches Klima weiterzuentwickeln und eine familienorientierte Kultur zu etablieren, denn mehrheitlich zeichnen die befragten Wissenschaftler\*innen kein familienfreundliches Bild der Hochschulen. Ein weiterer Befund der Online-Erhebung bestätigt dieses Ergebnis: Immerhin 30 Prozent der Wissenschaftlerinnen geben an, an der Hochschule bereits Diskriminierung aufgrund von Elternschaft erlebt zu haben, selbst erfahren haben sie 17 Prozent der Frauen und 6 Prozent der Männer. Auch thematisieren viele Wissenschaftler\*innen in ihren offenen Rückmeldungen die als familienfeindlich empfundenen Arbeitsbedingungen und ein familienfeindliches Klima und merken dort dringenden Reformbedarf an.

Die Abfrage unter den Wissenschaftler\*innen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienarbeit sowie ihre Einschätzungen zur Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen hat gezeigt, dass insbesondere Eltern und Frauen mit dem Familienleben sowie mit der Balance zwischen Beruf und Privatleben unzufriedener sind. Hier gilt es eine Veränderung der Arbeitskultur in Richtung einer besseren Balance zwischen Arbeit und anderen wichtigen Aspekten des Lebens zu erreichen, die nicht nur Eltern, sondern allen Beschäftigten eine verbesserte Arbeits- und Lebensgestaltung ermöglicht (vgl. Lind, 2013: 6).

Die familienfreundlichen Angebote und Maßnahmen sollten einen möglichst breiten Kreis, also auch Nicht-Eltern, ansprechen. Denn es hat sich gezeigt, dass Wissenschaftler\*innen, die noch keine Kinder haben, in geringerem Umfang über Angebote informiert sind und zudem angeben, in der Frage einer zukünftigen Elternschaft durch ihre (eher negative) Einschätzung der Vereinbarkeit beeinflusst zu sein. Diese Gruppe schätzt die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie schlechter ein, als dies Eltern tun.

Aus Sicht der befragten Wissenschaftler\*innen erweisen sich die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft als eingeschränkt familienfreundlich – unabhängig von den vorgehaltenen konkreten Angeboten und Maßnahmen. Viele Antworten der Wissenschaftler\*innen bezogen sich bei der Frage nach Angeboten, die es nach ihrer Ansicht an der Hochschule einzurichten gilt, auf strukturelle Bedingungen des deutschen Wissenschaftssystems insgesamt, die einer gelingenden Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft entgegenstehen, wie Befristung, damit einhergehend fehlende Planungs-

sicherheit, Teilzeitstellen, die Promotionsbedingungen und fehlende Karriereoptionen. Auch in der Forschung ist der Zusammenhang zwischen Beschäftigungsbedingungen im deutschen Wissenschaftssystem und Problemen der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ein bekannter Befund. Vor allem die geringe Planungssicherheit und finanzielle Sicherheit sowie fehlende berufliche Etablierung haben danach einen negativen Einfluss auf die Familienplanung (Kunadt, 2014).

Bei der Abfrage von familienfreundlichen Angeboten und Maßnahmen an den Hochschulen hat sich gezeigt, dass die meisten Angebote großen Teilen der Wissenschaftler\*innen bekannt sind und von den Zielgruppen auch genutzt werden. Jedoch weisen niedrige Nutzungsquoten auf Verbesserungsbedarfe, wie beispielsweise eine (noch) bessere oder zielgenauere Information, hin.

Als besonders wirksam für eine gelingende Vereinbarkeit haben sich zwei Angebote erwiesen, die den familienfreundlichen Arbeitsbedingungen zugerechnet werden können: Der weitaus größte Anteil der befragten Wissenschaftler\*innen hält das Angebot der flexiblen Arbeitszeit und des flexiblen Arbeitsortes (Home-Office oder Tele-Arbeit) für sehr wirksam. Beide Angebote sind nicht nur mehr als der Hälfte der befragten Wissenschaftler\*innen bekannt, sie werden auch genutzt. Sicherlich sind diese Angebote hochschulspezifisch unterschiedlich verbreitet, denn sie müssen zur entsprechenden Arbeitssituation passen. Beide Angebote ermöglichen jedoch Flexibilität und haben sicherlich durch die Corona-Pandemie einen deutlichen Aufschwung an den Hochschulen erlebt. In den Rückmeldungen der befragten Wissenschaftler\*innen wird der Wunsch nach einer dauerhaften offiziellen Regelung und Verstetigung von Home-Office und Tele-Arbeit sehr deutlich.

Als ein weiterer ausbaufähiger Bereich erweist sich die Kinderbetreuung an den Hochschulen bzw. Angebote zur Notfallbetreuung oder auch die Unterstützung bei einer adäquaten Kinderbetreuung während der Arbeitszeit.

Zentral für die derzeitige Situation und die zukünftige Fort- und Weiterentwicklung sind neben den hochschulischen Angeboten die hochschulübergreifenden Kooperationen und Vernetzungen, die nicht nur in Bezug auf die Ressourcen Vorteile bieten. Viele über die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen der Freien und Hansestadt Hamburg (LaKoG Hamburg) organisierte regelmäßige Angebote (wie zum Beispiel der Internationale Tag der Familie) dienen der Etablierung einer standortübergreifenden familienfreundlichen Kultur. Wichtig und sinnvoll erscheint es dabei, die vorhandenen Angebote laufend auf ihre Angemessenheit zu prüfen, wie es mit dem Audit familiengerechte Hochschule möglich ist.

## 5 Literatur

- Brandt, G. (2018). Ursachen, Folgen und Wandel der traditionellen Arbeitsteilung in Partnerschaften von Akademikerinnen und Akademikern. Dissertation, Leibniz Universität Hannover.
- Brandt, G., Briedis, K., & Schwabe, U. (2021). Promovieren mit Kind: Welche Rolle spielen Promotionskontexte für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von familialen und beruflichen Anforderungen in der Promotionsphase? *Beiträge zur Hochschulforschung*, 43(3), 8-30.
- Gottburgsen, A., & Buche, A. (2015). Diversität in der Organisation Hochschule: Online-Befragung der wissenschaftlich Beschäftigten an der FAU Erlangen-Nürnberg. Ergebnisbericht. Erlangen-Nürnberg: Büro für Gender und Diversity.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2015). Frauen der Sandwich-Generation: Zwischen Kinderbetreuung und Unterstützung der Eltern. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung. Hamburg: Bild der Frau.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuch (2017). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- Krempkow, R., & Sembritzki, T. (2017). Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in Deutschland – Bestandsaufnahme aus Sicht von Hochschulen und Nachwuchsforschenden. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 39(2), 102-123.
- Krempkow, R., & Sembritzki, T. (2019). Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie aus Sicht von Hochschulen und Nachwuchsforschenden in Deutschland – Was kann noch getan werden? *Handbuch Qualität in Studium, Lehre und Forschung*, 70, 1-22.
- Krempkow, R., Sembritzki, T., Schürmann, R., & Winde, M. (2016). Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs: Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich. Essen: Stifterverband.
- Kunadt, S. (2015). Kinderbetreuungsangebote für eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie: Ergebnisse einer Evaluationsstudie aus den Jahren 2010/2011. (GESIS-Papers 2015|07). Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Kunadt, S., Schelling, A., Brodesser, D., & Samjeske, K. (2014). Familienfreundlichkeit in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“. (cews.publik.18). Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

- Lind, I. (2012). Wie gelingt Vereinbarkeit? Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. In S. Beaufays, A. Engels, & H. Kahlert (Hrsg.), *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft* (S. 280-311). Frankfurt/Main: Campus.
- Lind, I. (2013). Familienfreundlichkeit an Hochschulen: Erkenntnisse – Diskurse – Perspektiven. In Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), *Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen: Schritt für Schritt* (S. 4-6). Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Mordhorst, L., Friedhoff, C., Horstmann, N., & Ziegele, F. (2021). Der Weg zur familienorientierten Hochschule: Lessons Learnt aus der Corona-Pandemie. (CHE Public Nr. 239). Gütersloh: Gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung.
- Rusconi, A., & Solga, H. (2011). „Linked Lives“ in der Wissenschaft: Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements. In A. Rusconi & H. Solga (Hrsg.), *Gemeinsam Karriere machen* (S. 11-50). Opladen: Barbara Budrich.
- Rusconi, A., Netz, N., & Solga, H. (2020). Publizieren im Lockdown. Erfahrungen von Professorinnen und Professoren. *WZB-Mitteilungen*, 170, 24-26.
- Schürmann, R., & Sembritzki, T. (2017). *Wissenschaft und Familie: Analysen zur Vereinbarkeit beruflicher und familialer Anforderungen und Wünsche des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Hannover: DZHW.