

Familienfreundliche Hochschulen als Bevölkerungsmagneten

Dr. Elisabeth Mantl, Auditorin für das *audit familiengerechte hochschule*

Das *audit familiengerechte hochschule* unterstützt und optimiert die Bemühungen von Hochschulen um Familienfreundlichkeit. Es begutachtet die Rahmenbedingungen für Familienfreundlichkeit ebenso wie bereits vorhandene Maßnahmen. Das *audit* nimmt sowohl die Lehrenden, die Wissenschaftler/innen und Verwaltungsangestellten als auch die Studierenden in den Blick und trägt damit wirkungsvoll dazu bei, über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus auch die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu erleichtern.

Erfahrungsgemäß steigert die Zertifizierung die Attraktivität einer Hochschule als Studien- und Arbeitsort und verbessert deren Position im Wettbewerb um qualifizierte Studierende und Mitarbeiter/innen. Im Sinne der Idee von der Hochschule als Bevölkerungsmagnet können mittels *audit* darüber hinaus Maßnahmen und Strukturen definiert werden, die auch die Vorverlagerung einer Familiengründung in die Phase der Ausbildung begünstigen. All dies lässt das *audit familiengerechte hochschule* struktur- und gesellschaftspolitisch als ein geeignetes Instrumentarium erscheinen, der gegenwärtig fortdauernden Abwanderung qualifizierter junger Menschen aus den neuen in die alten Bundesländer und dem absehbaren Mangel an qualifizierten Arbeitskräften entgegenzuwirken. Sinnvoll und notwendig wäre es in diesem Kontext allerdings, die diesbezüglichen Hochschulinitiativen mit Aktivitäten künftiger regionaler Arbeitgeber, den kleinen und großen Unternehmen vor Ort zu vernetzen und Hochschulen und Arbeitgeber dahingehend herauszufordern, gemeinschaftlich eine biographisch langfristige, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie einschließende Perspektive in der Region anzubieten.

Die positive Ausstrahlung des *audit* auf die Standortattraktivität haben aber längst auch die Hochschulen in den westlichen Bundesländern für sich erkannt. Die Zahl der Auditierung westdeutscher Hochschulen übersteigt die Zahl der Auditierungen in den neuen Bundesländern bei weitem und es besteht dort durchaus die Gefahr, auch in Fragen der Familienfreundlichkeit und damit erneut gerade wieder in Standortfragen ins Hintertreffen zu geraten. Dabei wären die Voraussetzungen für den Aufbau und die Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Hochschule in den neuen Bundesländern eigentlich sehr günstig. Und ganz nebenbei bemerkt, würde sich das *audit* für die Hochschulen natürlich auch in den neuen Bundesländern betriebswirtschaftlich rechnen.



Dr. Elisabeth Mantl ist Familienhistorikerin und als Auditorin für das *audit berufundfamilie* und das *audit familiengerechte hochschule* bei der *berufundfamilie gGmbH*, einer Initiative der Hertie-Stiftung, beschäftigt. Ihre Tätigkeits- und Forschungsschwerpunkte sind Familie, Geschlecht und Arbeitsorganisation, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Visionen und Realitäten von Mutterschaft. Sie ist Gutachterin für den 7. Familienbericht, Gendertrainerin (beispielsweise an der Technischen Universität Berlin und dem Uniklinikum Frankfurt a.M.), erteilt Fortbildungen und hat Lehraufträge zu Fragen der Vereinbarkeit an Hochschulen und bei freien Trägern inne.

Familienfreundliche Hochschulen als Bevölkerungsmagnet und das *audit familiengerechte hochschule*. Potenziale und Grenzen

1. Das *audit familiengerechte hochschule*. Das Managementinstrument zur Einführung und Weiterentwicklung von Familienfreundlichkeit

Hochschulen können über die Einführung bzw. kontinuierliche Weiterentwicklung einer familienbewussten Personalpolitik und familiengerechter Studienbedingungen den regionalen Standort stärken. Wie neueste Forschungen zeigen, können sie qualifizierte junge Menschen in eine Region bringen und diejenigen, die in einer Region aufgewachsen sind, zum Bleiben motivieren.¹ Der gegenwärtig fortdauernden Abwanderung qualifizierter junger Menschen aus den neuen in die alten Bundesländer und dem absehbaren Mangel an qualifizierten Arbeitskräften könnte man so entgegenwirken. Mit dem *audit familiengerechte hochschule* liegt ein geeignetes Managementinstrument vor, die hierfür notwendigen Voraussetzungen zu schaffen.² Das *audit familiengerechte hochschule* ist 2002 als Ergebnis einer Kooperation zwischen der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung mit der Universität Trier entstanden. Inzwischen haben bereits an die 50 der insgesamt rund 350 deutschen Hochschulen das Auditierungsverfahren erfolgreich durchlaufen, darunter in den neuen Bundesländern die Universität Erfurt, die Fachhochschule Stralsund, die Hochschule in Wismar und die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Die TU Chemnitz durchläuft gerade den Auditierungsprozess.

Das *audit familiengerechte hochschule* unterstützt und optimiert die Bemühungen von Hochschulen um Familienfreundlichkeit.³ Es erfasst den Ist-Zustand in Bezug auf die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie, begutachtet die Rahmenbedingungen für Familienfreundlichkeit ebenso wie bereits vorhandene Maßnahmen. Es identifiziert Stärken und Schwächen und befördert über die Erarbeitung weiterführender Ziele und Maßnahmen die systematische Weiterentwicklung von Familienfreundlichkeit. Vorhandene familienorientierte

¹ von Blanckenburg, Ch. (2006): Familienfreundliche Hochschule als Katalysator regionaler Entwicklung: Integration sektoraler Forschungsbefunde: www.nexus-berlin.com/Nexus/Bereiche/Arbeit/hochschule.html. sowie Prognos (2004): Familienfreundlichkeit als Standortfaktor für Regionen Kurzexpertise. Basel.

² www.beruf-und-familie.de. Bald, Ch./Rahner, S. (2004): Konzept und Realisierung des Audits Familiengerechte Hochschule. In: Vedder G. (Hrsg.): Familiengerechte Hochschule. Analysen – Konzepte – Perspektiven. Frankfurt a.M., S. 166-191.

³ Weitere Informationen zum audit finden sich unter www.beruf-und-familie.de

Angebote werden in einer Gesamtstrategie gebündelt und die Idee der Familienfreundlichkeit als Teil der universitären Leitkultur verankert. Das audit nimmt sowohl die Lehrenden, die WissenschaftlerInnen und Verwaltungsangestellten als auch die Studierenden in den Blick und trägt damit wirkungsvoll dazu bei, über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus auch die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu erleichtern. Generell strebt das audit eine tragfähige Balance zwischen Hochschulinteressen und Personal- und Studierendenbelangen an. Und die familienbewussten Arbeits- und Lernbedingungen, die es entwickeln hilft, versuchen den hochschulspezifischen Arbeitsstrukturen und –prozessen (Organisation der Lehre, akademische Selbstverwaltung, Prüfungen, Berufungsverfahren) gerecht zu werden.

Mit den acht zu bearbeitenden Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Personalentwicklung, Führung, Informations- und Kommunikationspolitik, Service für Familien und Studium sowie weitere wissenschaftliche Qualifizierung bearbeitet das audit alle wichtigen Bereiche der Personal- und Organisationsentwicklung. Die Einführung eines familienbewussten Personalmanagements in den deutschen Hochschulen soll auf eine möglichst breite und solide Basis gestellt werden. Im Verlauf der Auditierung werden für alle acht Handlungsfelder weiterführende Ziele und Maßnahmen definiert, die in der sogenannten Zielvereinbarung festgeschrieben werden und zu deren Umsetzung sich die Hochschule für die kommenden drei Jahre verpflichtet. Wird die Auditierung positiv begutachtet erhält die Hochschule das öffentlichkeitswirksame Zertifikat der familiengerechten Hochschule. Nach drei Jahren kann sie sich zur Reauditierung anmelden und den Prozess der familienbewussten Restrukturierung fortsetzen.

Eine erste Übersicht über die wichtigsten Inhalte und Handlungsmöglichkeiten einer familiengerechten Hochschule gibt die folgende Zusammenstellung:

Handlungsfelder	Maßnahmen – Beispiele
Arbeitszeit	Gleitzeit, Teilzeit, Flexible Wochen-/Jahres-Arbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit
Arbeitsorganisation	Familienfreundliche Besprechungstermine, Vereinbarung von Zeiten für störungsfreies Arbeiten, Vertretungsregelungen, Zielvereinbarungen
Arbeitsort	Alternierende Telearbeit, Relocation Service
Personalentwicklung	Personalentwicklungs- und MitarbeiterInnengespräche, Weiterbildungsangebote zur Vereinbarkeit, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmaßnahmen, Akzeptanz von Patch-Work-Biographien, Förderung von Doppel-Karrieren (Dual-Career-Couples)
Führungskompetenz	Leitbild, Führungskräfte-seminare, Mentorenprogramme sowie Förderung der Vereinbarkeit für Führungskräfte
Informations-/ Kommunikationspolitik	Broschüre „Studieren mit Kind“, Information zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der Homepage, Kommunikation des Themas als universitäre Angelegenheit
Service für Familien	Kinderbetreuungsangebote, Eltern-Kind-Zimmer, Wickeltische, Stillräume, Einrichtung einer Tauschbörse zur wechselseitigen Unterstützung
Studium und wissenschaftlicher Qualifizierung	Flexibilisierte Studien- und Prüfungsordnungen, TZ-Studium Virtuelle Lehrangebote, Kurzausleihe von Präsenztiteln aus der Bibliothek

Hierbei handelt es sich nicht um ein Maßnahmenpaket, das jeder Hochschule zur Erfüllung empfohlen wird. Es sind vielmehr Anregungen. Denn das audit wird an die jeweiligen Gegebenheiten und Bedürfnisse der zu auditierenden Hochschule angepasst. Jede Hochschule setzt ihre je eigenen Schwerpunkte. So zeigten sich beispielsweise an der Hochschule Wismar die MitarbeiterInnen mit den dort gegebenen Möglichkeiten der Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung relativ

zufrieden. In diesem Kontext wurden dementsprechend nur zwei kleinere Zielvereinbarungen getroffen. Den Schwerpunkt der Auditierung legte man in Wismar auf die Erleichterung vereinbarkeitsfördernder Studienbedingungen.⁴ In Kooperation mit einem Träger, der das überzeugendste Konzept einer bedarfsgerechten Betreuung vorgelegt hatte, wurde auf dem Campus etwa eine neue Kita eröffnet. Einen ähnlichen Schwerpunkt legte auch die FH Stralsund, die mit dem Aufbau einer Webplattform Studieren und Arbeiten mit Familie, einem eigenen Wegweiser für Studierende mit Kind, der Sicherung der Kinderbetreuung, der intensivierten Beratung von Studierenden und der Verbesserung der Infrastruktur für studierende und beschäftigte Eltern und deren Kinder, ihrerseits verstärkt auf die Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium und Familie setzt.⁵

Der Uni Erfurt hingegen galt es mit Blick auf die MitarbeiterInnen die Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung durch die optimierte Ausschöpfung von Gleitzeitmöglichkeiten zu erhöhen und unter Ausnutzung von Telearbeit Präsenzplichten zu entzerren. Des weiteren einigte man sich dort darauf, den Wiedereinstieg über die Einführung von Kontakthalteangebote zu erleichtern, sich auf der thüringischen Hochschulkonferenz für die Förderung von Dual-Career-Couples einzusetzen und die Befähigung von Führungskräften zum familienbewussten Umgang mit Fragen der Vereinbarkeit, speziell der Arbeitszeitflexibilisierung, durch die Integration des Themas in den Leitfaden für MentorInnen, durch Fortbildungsveranstaltungen und durch einen geleiteten Erfahrungsaustausch zu befördern. Wichtig war es der Uni Erfurt zudem, das Bewusstsein der Führungskräfte für Fragen der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familienarbeit zu stärken und die interne wie externe Informations- und Kommunikationspolitik zum Thema zu systematisieren. In Sachen Förderung einer studienbegleitenden Elternschaft ging es der Uni Erfurt vor allem darum, mehr Beratung anzubieten, über die Einrichtung von Eltern-Kindbereichen in der Mensa und die Ausstattung der Hochschule mit Wickelmöglichkeiten die Infrastruktur für Kinder und Eltern an der Hochschule zu verbessern sowie über die Anpassung der Ausleihmodalitäten in der Bibliothek und die Einrichtung spezieller Arbeitsbereiche für Studierende, die ihr Kind mit in die Bibliothek bringen müssen, den Studienalltag für studierende Eltern zu erleichtern.⁶

⁴ Telefonbefragung 21.9.2006.

⁵ www.fh-stralsund.de/fh_stralsund/fhcontent/powerslave,id,2814,nocontainer,1,d..

⁶ www.uni-erfurt.de/audit.

Grenzen sind dem Veränderungspotential im Zuge der Auditierung von Hochschulen vor allem durch die Vorgaben der Hochschulrahmengesetze, die Rahmenprüfungsordnungen, die Landeshochschulgesetze und Staatsexamensordnungen, die damit einhergehende Befristung der Verträge, den prinzipiellen Ausschluss von Hausberufungen oder Altersgrenzen bei der Besetzung wissenschaftlicher Stellen gesetzt.⁷ Hier gilt es die Handlungsspielräume bewusst auszuschöpfen und auf Landes- und Bundesebene, speziell im Rahmen der Hochschulkonferenzen, aktiv zu werden.

2. Das *audit familiengerechte hochschule* als Standortfaktor

Erfahrungsgemäß steigert die Zertifizierung die Attraktivität einer Hochschule als Studien- und Arbeitsort. Es verbessert deren Image sowie deren Position im Wettbewerb um Studierende und qualifizierte MitarbeiterInnen. In dieser Wirkung ist das *audit familiengerechte hochschule* als ein durchaus geeignetes Instrumentarium zu interpretieren, der gegenwärtig fortdauernden Abwanderung qualifizierter junger Menschen aus den neuen in die alten Bundesländern und dem absehbaren Mangel an qualifizierten Arbeitskräften entgegenzuwirken sowie dem Zuzug und der Rückwanderung zuzuarbeiten.

Wie die jüngsten empirischen Studien zeigen, zählt, natürlich jenseits der Aussicht auf Erwerbstätigkeit, die Familienfreundlichkeit von Unternehmen und Hochschulen zu den wichtigsten pull-Faktoren im Mobilitätsverhalten junger akademisch qualifizierter Menschen.⁸ In dem Maße, in dem junge Menschen mit dem voraussehbaren Mangel an qualifizierten MitarbeiterInnen in der Wahl ihrer Arbeit und ihres Arbeitsortes flexibler werden, werden Überlegungen wichtiger werden, an welchen Orten sie die besseren Bedingungen für die Realisierung von Kinder- und Vereinbarkeitswünschen, von Doppel-Karrieren oder die Entzerrung der biographischen rush-hour speziell von Akademikerinnen finden.⁹ Es ist davon auszugehen, dass die erfolgreiche Rekrutierung und Bindung hoch qualifizierten Personals zusehends von der Erfüllung dieser Bedingungen abhängen wird.¹⁰ Weil das hoch qualifizierte Personal dann aber wieder

⁷ Bald, Ch./Rahner, S. (2004): Rechtliche Rahmenbedingungen für die Familienvereinbarkeit von Studium und Beruf an den Hochschulen. In: Vedder. a.a.O., S. 210-239 u. Blankenfeld (2004): a.a.O., S. 51ff.

⁸ Vgl. Ergebnis der qualitativen Befragung FH Magdeburg

⁹ Zum rush-hour in Akademikerinnenbiographien vgl. Bertram

¹⁰ Vgl. hierzu u.a. die Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage, durchgeführt vom Institut für Demoskopie Allensbach 2005. Institut für Demoskopie Allensbach (2005): Familienfreundlichkeit im Betrieb. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage, S. 27, derzufolge immerhin 53 Prozent der befragten jungen Leute bis 44 denken, dass sich die MitarbeiterInnen an einen Betrieb, der sich um Familienfreundlichkeit bemüht, dem Betrieb enger verbunden fühlen und ihren Arbeitsplatz nicht so oft wechseln und immerhin 38 Prozent

über die Attraktivität einer Hochschule als Studienort entscheidet, werden gleichzeitig die Weichen für den Zuzug und die Bindung des studentischen Nachwuchses gestellt. Jenseits dessen erweist sich die familiengerechte Hochschule selbstredend für alle Studierenden, die bereits Kinder haben oder erwägen, eine Familiengründung in die Phase des Studiums vorzuverlagern, als besonders attraktiv. Denn mit den verbesserten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft vermindert sich die Wahrscheinlichkeit, das Studium abzubrechen oder sich in überlangen Studienzeiten zu verlieren.¹¹ Ganz nebenbei verbessern sich mit den damit verminderten durchschnittlichen Abbruchquoten und die durchschnittlich verkürzte Studiendauer die Voraussetzungen der Hochschulen bei der Mittelvergabe.

Ganz in diesem Sinne war die Steigerung der Standortattraktivität für die bislang vier auditierten Hochschulen in den neuen Bundesländern eines der entscheidenden Motive, das Zertifikat einer familiengerechten Hochschule anzustreben. So kann man etwa für die Uni Erfurt in ihrer Internetdarstellung als Begründung für die Teilnahme am audit nachlesen, dass es eben gerade darum gehe, „den Arbeits- und Studienplatz Erfurt attraktiver und wettbewerbsfähiger“ zu machen, „um begabte Nachwuchswissenschaftler und Verwaltungspersonal langfristig zu binden, auch dann wenn sie Familienpflichten wahrnehmen“.¹² Auch der FH Stralsund gilt die Frage der Familienförderung als wichtiger Standortfaktor. Explizit verfolgt sie mit der Auditierung regional- und bevölkerungspolitische Zielsetzungen. So heißt es auf der dortigen Website, dass die FH „mit ihrem Engagement für Familienfreundlichkeit dazu beitragen“ möchte, „die Attraktivität der Region als Wohnstandort zu erhöhen und Bedingungen zu schaffen, damit mehr Familien ihre Kinderwünsche realisieren können“.¹³

Den Wettbewerbsvorteil von Familienfreundlichkeit vor Augen wird die familienfreundliche Orientierung der Hochschule in Bewerbungs- und Berufungsverfahren offensiv kommuniziert und im Falle Erfurt wird zudem darauf hingewiesen, dass die Uni Zeiten der Kindererziehung als Zeiten sozialer Qualifikation bewertet. An der FH Stralsund soll ein Team von BWL-Studierenden eine eigene Marketingstrategie für das audit entwickeln.

dieser Befragten glaubt, dass es für einen solchen Betrieb leichter ist, gute, qualifizierte MitarbeiterInnen zu gewinnen.

¹¹ Zur problematischen Situation von Studierenden mit Kind in Deutschland vgl. Middendorf, E. (2004): Studierende mit Kind in der Bundesrepublik Deutschland. In: Vedder. a.a.O., S. 128-147.

¹² www.uni-erfurt.de/audit/audit_ef.html.

¹³ www.fh-stralsund.de/fh_stralsund/fhcontent/powerslave,id,2814,nocontainer,1,d...

Dass die diesbezüglichen Erwartungen im Nachklang der Auditierung auch tatsächlich aufgehen, bestätigen die Projektverantwortlichen der drei bereits seit längerer Zeit auditierten Hochschulen in Erfurt, Wismar und Stralsund, wie generell 70 Prozent aller auditierter Unternehmen in einer Befragung durch das FFP angaben, in Imagefragen sehr stark von der Auditierung profitiert zu haben.¹⁴ Immerhin zwei von drei auditierten Unternehmen und Hochschulen, die die Frage für sich bereits beurteilen konnten, schätzen den Einfluss familienbewusster Maßnahmen auf die Rekrutierung neuer Beschäftigter sehr positiv ein.¹⁵

Laut Auskunft von Frau Dipl. Päd. Adamy-Kühne von der Uni Erfurt steige die Zahl derer kontinuierlich an, die sich in Bewerbungs- und Berufungsverfahren auf das audit beziehen. Für einen Neuzugang war das Kontakthalteprogramm, das im Rahmen des audit entwickelt wurde, ein wichtiges Kriterium, sich für den Standort zu entscheiden.¹⁶ Von Seiten der Studierenden kommen vor allem Anfragen nach Teilzeit, Erziehungszeit und studieren von zu Hause aus. Sehr genau würden sich speziell die studierenden Eltern, so Frau Adamy-Kühne weiter, überlegen, an welchen Studienort sie gingen und welche Vorbedingungen für die Vereinbarkeit von Studium und Familie sie dort vorfinden würden.

Über die Erfahrung einer erleichterten Vereinbarkeit von Studium und Familie steige zugleich deren Bindung an die Hochschule und den Standort. Und wie an der FH Stralsund zu beobachten ist, entscheiden sich so manche auch gleich für ein zweites Kind.¹⁷ Darüber hinaus wirke sich das audit positiv auf die Atmosphäre, die Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten wie auch der Studierenden aus, was wiederum die Haltekraft eines Standortes, einer Hochschule befördern hilft.

Die positive Ausstrahlung des audit auf die Standortattraktivität haben aber längst auch die Hochschulen in den westlichen Bundesländern für sich erkannt. So erläutert etwa die FH Ludwigshafen in eindrucklicher Weise, die mit dem audit auch dort verbundenen standortpolitischen Überlegungen: Zum audit herausgefordert habe sie die „Lage der FH Ludwigshafen im Wirtschaftszentrum Ludwigshafen/Mannheim/Heidelberg und zwischen den Ballungsräumen Rhein/Main und mittlerer Neckarraum“, die zu „einer erheblichen Konkurrenzsituation sowohl bei der Hochschulauswahl von Studierenden als auch bei der Rekrutierung von Personal“

¹⁴ Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Studie des Forschungszentrums familienbewusste Personalpolitik an der Universität Münster. 2006, S. 11.

¹⁵ ebd., S. 12.

¹⁶ Telefonbefragung 20.9.2006.

¹⁷ Telefonbefragung 21.9.2006.

führe. Gut ausgebildetes Personal habe die Möglichkeit, in räumlicher Nähe auf Stellenangebote der Wirtschaft zurückzugreifen. Für Studieninteressen wiederum gäbe es in der Region verschiedene (Fach)Hochschulen zur Auswahl.¹⁸ Mehr und mehr positionieren sich die für ihre Familienorientierung ausgezeichneten Hochschulen im regionalen, aber auch gesamtdeutschen Wettbewerb.

Inzwischen übersteigt die Zahl der Auditierung westdeutscher Hochschulen die Zahl der Auditierungen in den neuen Bundesländern deutlich und es besteht durchaus die Gefahr, dass die neuen Bundesländer hinsichtlich der familiengerechten Hochschule und damit erneut gerade wieder in Standortfragen ins Hintertreffen geraten. Nicht selten lassen die angespannte Haushaltslage und die erwartbaren Kosten die Hochschulen vor einer Auditierung zurückschrecken. Deshalb sei an dieser Stelle explizit darauf verwiesen, dass das Land Sachsen-Anhalt eine Förderung noch bis 31.12.2006 in Aussicht stellt und auch die Uni Erfurt eine Förderung durch das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm des thüringischen Kulturministeriums erhalten hat.¹⁹

Unabhängig von aller Förderdiskussion sollte bei der Kostenabwägung generell nicht außer acht gelassen werden, dass sich die Einführung eines familienbewussten Personal- und Studienmanagements in den meisten Fällen betriebswirtschaftlich rechnet.²⁰ Darüber hinaus gehen zusehends mehr Institutionen, allen voran die DFG, dazu über, in der Vergabe von Forschungsmitteln das Engagement der Hochschulen in Richtung einer familiengerechten Hochschule mit zu berücksichtigen.

Nichtsdestotrotz ist in Fragen der Förderung die Landespolitik herausgefordert und sind die struktur-, regional- und wirtschaftspolitischen Implikationen der familienfreundlichen hochschule weiter zu kommunizieren.

¹⁸ [http://web.fh-](http://web.fh-ludwigshafen.de/index.nsf/Files/88891906D5C1139BC125701100276BCD/$FILE/Artikel%20Familiengerechte%20Hochschule%20Auditierung%20und%20Reaudi...pdf)

[ludwigshafen.de/index.nsf/Files/88891906D5C1139BC125701100276BCD/\\$FILE/Artikel%20Familiengerechte%20Hochschule%20Auditierung%20und%20Reaudi...pdf](http://web.fh-ludwigshafen.de/index.nsf/Files/88891906D5C1139BC125701100276BCD/$FILE/Artikel%20Familiengerechte%20Hochschule%20Auditierung%20und%20Reaudi...pdf).

¹⁹ www.familienfreundliches-sachsen-anhalt.de/index.php?id=1041232000069.

²⁰ BMFSJ (Hrsg.) (2003): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten – Nutzen – Analyse. Berlin; Krell, G. (2004): Managing Diversity: Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor. In: dies. (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden, S. 41-56; Prognos (2005): Work-Life-Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte – Zusammenfassung der Ergebnisse. Berlin; Rürup, B./Gruescu, S. (2005): Familienorientierte Arbeitszeitmuster. Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin; Schmidt, R./Mohn, L. (Hrsg.) (2004): Familie bringt Gewinn. Innovation durch Balance von Familie und Arbeitswelt. Gütersloh; Schreurs, M./Morhard, A. (Hrsg.) (2005): Wettbewerbsfähigkeit steigern durch familienfreundliche Arbeitsplätze: Kooperative Personalpolitik als Chance. Eschborn.

3. Voraussetzungen für die Etablierung familiengerechter Hochschulen in den neuen Bundesländern

Insgesamt sind die Voraussetzungen für den Aufbau und die Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Hochschule in den neuen Bundesländern sehr günstig. Noch sind dort die Kinderbetreuungsangebote besser, die Akzeptanz der Müttererwerbstätigkeit und die Nachfrage nach vollzeitnaher Teilzeit, die Selbstverständlichkeit der Doppelverdiener-, der Doppelkarrierenfamilie höher.²¹ Nach wie vor dominiert im Osten das kulturelle Leitmodell der Familienbildung, das anders als im Westen weniger auf Sequenzierung als vielmehr auf Parallelität von beruflicher Stabilisierung und Familienbildung setzt. Dies bestätigte erst wieder eine Interviewreihe mit jungen Erwachsenen aus Lübeck und Rostock im Vergleich, die das Max-Planck-Institut für demografische Forschung in Rostock zur Erforschung unterschiedlicher Leitbilder von Familienbildung durchführte.²²

Für die Auditorin, die in Wismar das erste Hochschulaudit in den neuen Bundesländern überhaupt durchführte war die diesbezüglich sehr andere Ausgangssituation der Auditierung gleichermaßen überraschend wie faszinierend.²³ Hinzu kommt für die neuen Bundesländer ein Erfahrungsüberhang in Sachen einer studienbegleitenden Elternschaft, die zu DDR-Zeiten vielfach gelebt worden ist und durch eine Vielzahl vereinbarkeitserleichternder Maßnahmen flankiert war. Zu ihnen zählten jenseits von Sonderstudienplänen für studierende Eltern, Fristverlängerungen bei Prüfungen, spezielle Wohnheimangebote für Familien, Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Hochschulnähe etwa auch die funktionierenden Netzwerkstrukturen.²⁴

Auch wenn vieles davon inzwischen in den Hintergrund getreten ist, liegt hier doch ein enormes Potential für die Hochschulstandorte in den neuen Bundesländern. Dies sieht auch Frau Joost von der FH Wismar so. Gern betont sie, dass es dort u.a. eben auch Anliegen war, dem Abbau und dem Vergessen solcher vereinbarkeitsfördernder

²¹ Zu den vorherrschenden Vorstellungen zur Müttererwerbstätigkeit in den alten und neuen Bundesländern vgl. u.a. Dressel, Ch./Cornelißen, W./Wolf, K. (2005): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In: Cornelißen, W. (Hrsg.): Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. München, S. 295ff. Zur Frage der Arbeitszeitpräferenzen vgl. Dressel, Ch. (2005): Erwerbstätigkeit – Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern. In: ebda., S. 96ff. sowie Beckmann, P. (2002): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander. In: IAB-Werkstattbericht. Bd. 12.

²² Lippe, H./Bernardi, L. (2006): Zwei deutsche Ansichten über Kinder und Karriere. Lebensentwürfe junger Erwachsener in Ost und West. In: Demografische Forschung. Bd. 3/3.

²³ Telefonbefragung Uni Wismar, 21.9.2006.

²⁴ Zur Erfahrung der studienbegleitenden Elternschaft in der ehemaligen DDR vgl. u.a. Blanckenburg (2004). a.a.O., S. 38ff., Habisch, A. (2004): Das gesellschaftliche Leitbild „Studienbegleitende Elternschaft“. in: Vedder. a.a.O., S. 9-23.

Studien- und Infrastrukturbedingungen entgegenzuwirken.²⁵ So erwies sich gerade die mit der Auditierung verbundene Ist-Analyse als wichtig und konstruktiv. Vieles, was der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie zuarbeitet, war in Wismar vorhanden, mußte zum Teil nur gezielt reaktiviert bzw. zugänglich gemacht und kommuniziert werden. Das audit habe dort vor allem die gezielte Bündelung von Maßnahmen bewirkt. Maßnahmen, die man ohnedies umsetzen wollte, haben eine neue Verbindlichkeit erhalten. Vor allem aber haben sich Wertigkeit und Wichtigkeit familiärer Belange an der Hochschule bis in die Hochschulleitung wieder gesteigert. Ähnliches berichten auch die Hochschulen in Erfurt und Stralsund. Gerade die Ist-Analyse habe sehr viel Anknüpfungspunkte und Potentiale ans Tageslicht gebracht. In Erfurt bestand bereits seit 1999 die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums, welches den Studierenden nicht immer bekannt gewesen ist. In Stralsund neu genutzt werden heute des weiteren die auf dem Campus befindlichen Spielplätze, die Wohnungen für Studierende mit Kindern und die Kinderbetreuungsangebote des Berufsförderwerkes, das seine Kinderbetreuung wegen mangelnder Nachfrage bereits reduziert hatte.

4. Das audit, die Steigerung von Kinderzahlen und die Entwicklung einer langfristigen biographischen Perspektive

Möglicherweise kann das audit im Sinne der bevölkerungs- und regionalpolitischen Zielsetzungen auch dazu motivieren, Familiengründungen bereits während des Studiums zu realisieren, die rush-hour in Akademikerinnenbiographien zu entzerren und die Verwirklichung des Kinderwunsches, der zu Beginn des Studiums bei einem Großteil der jungen Frauen und Männer noch existiert, befördern.²⁶ Im Sinne der Idee von der Hochschule als Bevölkerungsmagnet können mittels audit durchaus Maßnahmen und Strukturen definiert werden, die gezielt auch die Familiengründung in der Phase der Ausbildung unterstützen könnten. Ob dies angesichts der inzwischen auch in den neuen Bundesländern veränderten Biographie- und Lebens-, resp.

²⁵ ebda.

²⁶ Vgl. zu den diesbezüglichen Notwendigkeiten Bertram, H./Rösler, W./Ehlert, N., (2005): Nachhaltige Familienpolitik. Zukunftssicherung durch einen Dreiklang von Zeitpolitik, Transferpolitik und Infrastrukturpolitik. Berlin, S. 14ff. sowie BMSFJ (Hrsg.) (2006): 7. Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven einer lebenslaufbezogenen Familienpolitik. Berlin, bes. S. 245 ff.; dass. (2005): Monitor Familiendemographie 1. Deutschland: Kinderlos trotz Kinderwunsch? und Institut für Demoskopie Allensbach (Hrsg.) (2004): Einflussfaktoren auf die Geburtenrate. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung der 18- bis 44jährigen Bevölkerung. Allensbach.

Lifestylevorstellungen der nachwachsenden Generation realistisch ist, muss an dieser Stelle aber offen bleiben.²⁷

Auf jeden Fall aber wäre es mit Blick auf die Studierenden und die diesbezüglichen Zielsetzungen sinnvoll und notwendig, die Hochschulinitiativen in Sachen Familienfreundlichkeit mit Aktivitäten künftiger regionaler Arbeitgeber, den kleinen und großen Unternehmen vor Ort zu vernetzen. Hochschulen und Arbeitgeber sind dahingehend herauszufordern, gemeinschaftlich eine biographisch langfristige, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie einschließende Perspektive in der Region anzubieten und zu entwickeln.

Genutzt und um den Aspekt der Familienfreundlichkeit ergänzt werden könnte in diesem Kontext die bereits existierende Kooperation zwischen den großen Betrieben und den Hochschulen zur Rekrutierung qualifizierter Nachwuchskräfte und ihrer Bindung an die regionalen Industrie-Standorte. So begleitet und unterstützt beispielsweise die Arcelor Eisenhüttenstadt GmbH (ehemals EKO-Stahl), die zur Zeit selbst den Auditierungsprozess durchläuft, ihre potentiellen MitarbeiterInnen und Spitzenkräfte von morgen schon jetzt bei ihrer Ausbildung und Qualifikation. Um sie als zukünftige MitarbeiterInnen schon frühzeitig zu binden, fördert Arcelor MitarbeiterInnen und Betriebsfremde in berufsbegleitenden Qualifizierungen oder im Direktstudium materiell und immateriell. Hier arbeitet Arcelor eng mit der TU Bergakademie in Freiberg, der FH Lausitz Senftenberg, der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder) und der TFH Wildau zusammen.²⁸ In diese gemeinschaftliche Entwicklung langfristiger beruflicher Perspektiven vor Ort ließe sich der Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorteilhaft integrieren.

Diese Langfristigkeit der Perspektive, in der klar ist, dass familiär bedingt verlängerte Studienzeiten und Patch-Work-Biographien bei den künftigen potentiellen Arbeitgebern ohne Nachteil bleiben und auch dort die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im weiteren Lebensverlauf ermöglicht wird, würde vermutlich jenen, die sich mit der Idee einer biographisch frühen Familiengründung tragen, die Entscheidung deutlich erleichtern.

Eingebunden in einen solchen Kontext sollte und könnte das Zertifikat *familiengerechte hochschule* speziell in den neuen Bundesländern verstärkt als öffentlichkeitswirksame Metapher für eine nachhaltige Regionalentwicklung genutzt und kommuniziert werden.

²⁷ Zu den veränderten Biographieentwürfen vgl. u.a. Hess-Meining, U./Tölke, A. (2005): Familien- und Lebensformen von Frauen und Männern. In: Cornelissen, a.a.O., S. 214ff. und Richter, K. (1996): Zum Wandel von Kinderwunsch und Familiengründung in den neuen Bundesländern. In: Demographie aktuell. Bd. 8.

²⁸ Personal- und Sozialbericht 2005. EKO-Stahl. Arcelor Gruppe. Eisenhüttenstadt 2006, S. 32f.