



BERUF
STUDIUM
FAMILIE

BERICHT ZUR FAMILIENFREUNDLICHKEIT AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

2023

UNIVERSITÄT GREIFSWALD
Wissen lockt. Seit 1456



EINLEITUNG/ VORWORT

Liebe Angehörige der Universität,

hiermit legen wir Ihnen die Ergebnisse unserer Umfrage zur Familienfreundlichkeit an der Universität Greifswald vor, die wir im Frühjahr 2023 an Sie versendet hatten.

Deutlich haben Sie uns mitgeteilt, dass die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Betreuungsaufgaben ein wichtiges Instrument nicht nur der Gewinnung von guten Fachkräften in Zeiten des Fachkräftemangels ist, sondern vor allem wesentlich zum Halten und zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden beiträgt.

Ihre positiven Rückmeldungen, aber auch Ihre Kritik an Strukturen und Vorgängen haben wir in unseren Ergebnissen zum Ausdruck gebracht. Dabei war es uns wichtig, möglichst alle Aspekte bei unserer Auswertung zu berücksichtigen – deshalb hat diese auch länger als gewöhnlich gedauert.

Bei der Lektüre werden Sie feststellen, dass Familienfreundlichkeit in einigen Bereichen gestaltet und gefördert wird. In anderen Bereichen wird Handlungsbedarf deutlich, dem wir uns stellen müssen. Deshalb werden wir in Kürze Kolleg*innen mit Betreuungsverantwortung und damit Expert*innen auf dem Gebiet einladen, um mit ihnen Handlungsempfehlungen zu erarbeiten. Bei Interesse können Sie sich dazu gern bei uns melden, Informationen folgen.

Bis dahin wünschen wir Ihnen eine spannende und aufschlussreiche Lektüre unseres Berichts. Für die Erstellung der Umfrage und die umfassende Aufarbeitung der Daten bedanke ich mich insbesondere bei meiner studentischen Mitarbeiterin Anna Lisa Alsleben.

Mit den besten Wünschen für das neue Semester

Ruth Terodde

Ruth Terodde
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte



Alles beim Alten?!	3
I Konzeption.....	4
II Familien an der Universität Greifswald.....	5
III Zentrale Ergebnisse.....	9
1. Vereinbarkeit	
1.1 Lehrzeiten	9
1.2 Gremienarbeit	11
1.3 Ferienzeiten	13
2. Work-Life-Balance	14
3. Kinderkrankentage	16
4. Akzeptanz	18
5. Angebote des Familienservice	23
IV Fazit/ Ausblick.....	24

ALLES BEIM ALTEN?!

Die letzte Umfrage zur Familienfreundlichkeit an der Universität Greifswald liegt nunmehr vier Jahre zurück. Seitdem hat sich einiges verändert.

Auch wenn bereits einige Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Eltern und pflegenden Angehörigen an der Universität unternommen wurden, sind zentrale Forderungen, die aus der letzten Umfrage in 2019 hervorgingen, immer noch aktuell.

Mit der Befragung zur Familienfreundlichkeit wollen wir sichtbar machen, welche Hürden es noch immer an der Universität Greifswald gibt, die es Menschen erschweren, ihre Arbeit oder ihr Studium mit ihrer Betreuungssituation zu vereinbaren.

FAMILIENFREUNDLICHE LEHRZEITEN

Lehrveranstaltungen nach 16 Uhr sind sowohl für Lehrende als auch Studierende mit Kind eine Herausforderung. Viele Kinderbetreuungs-einrichtungen schließen bereits um 16 Uhr, sodass Veranstaltungen nur mit großem organisatorischen Aufwand wahrgenommen werden können.

SENSIBLE FÜHRUNGSKULTUR

Eltern und pflegende Angehörige kritisieren die fehlende Bereitschaft einiger Vorgesetzter, familienfreundliche Maßnahmen umzusetzen. Zu diesen Maßnahmen zählen etwa erleichterter Zugang zu Gleitzeit und Home-Office. Auch wird fehlende Sensibilität gegenüber den Lebensrealitäten von Eltern und pflegender Angehöriger kritisiert.

DISKRIMINIERUNGSFREIHEIT

Studierende mit Kind erleben aufgrund ihrer Betreuungssituation häufig direkte und indirekte Diskriminierung in ihrem Studienalltag. Sie erwarten einerseits mehr Sensibilität und Rücksichtnahme von Lehrpersonen. Andererseits benötigen sie von Seiten der Universität mehr Planungssicherheit durch langfristig planbare Termine sowie mehr Freiheiten bei der Organisation und Erbringung von Prüfungsleistungen.



KONZEPTION

Um den Stand der Familienfreundlichkeit an der Universität Greifswald zu erfassen, wurden zwei separate Befragungen konzipiert, die sowohl den Bereich der Kinderbetreuung als auch der Pflege von Angehörigen umfassen. Um eine genauere Einschätzung der Situation für Studierende und Mitarbeitende ermitteln zu können, erhielt jede Gruppe eine eigene, auf sie zugeschnittene Umfrage. Es konnten auch Studierende und Mitarbeitende ohne Betreuungsverpflichtung teilnehmen. Die Befragungen wurden gemeinsam mit der Gleichstellungskommission der Philosophischen Fakultät erstellt.

TECHNISCHE UMSETZUNG

Für die technische Umsetzung nutzten wir das Umfragetool Evasys, welches von der Universität für Maßnahmen der Qualitätssicherung kostenlos zur Verfügung gestellt wird.

Der Fragebogen wurde von einer diversen Gruppe bestehend aus Mitarbeitenden und Studierenden der Universität Greifswald prägetestet.

STUDIERENDE

Die Befragung der Studierenden gliedert sich in **vier Fragensets mit insgesamt 50 Fragen**. Es wurden die Bereiche (1) biographische Angaben; (2) Studium; (3) Gremienarbeit sowie (4) Familienservice beleuchtet. Dabei standen vor allem Fragen zur Vereinbarkeit von Betreuung mit den Lehr- und Gremienzeiten im Vordergrund. Es wurde für jeden Abschnitt eine offene Antwortoption hinterlegt, die es den Studierenden ermöglichen sollte, eigene Gedanken zu den jeweiligen Themenbereichen zu formulieren.

MITARBEITENDE

Aufgrund der hohen Diversität der Arbeitsbereiche innerhalb der Universität wurde die Befragung der Mitarbeitenden in **drei Untergruppen** aufgeteilt: Mitarbeitende in der Lehre, Mitarbeitende in der Verwaltung und Mitarbeitende in technischen Berufen.

Analog zu der Umfrage an die Studierenden wurden alle Mitarbeitenden zunächst nach ihren biographischen Angaben befragt. Auch wurden alle Mitarbeitenden Fragen zur Gremienarbeit, zur Akzeptanz von Kolleg*innen und Vorgesetzten sowie Fragen zum Familienservice gestellt. Beim Personal mit Lehrverantwortung wurde ein besonderer Fokus auf die Lehrzeiten sowie die Möglichkeit auf Mitbestimmung bei der Zeitevergabe und Hybrid-Lehre gelegt. Bei den Angestellten der Verwaltung und im technischen Bereich lag ein größerer Fokus auf der Work-Life-Balance sowie der damit verbundenen Arbeitszeitbelastung durch Überstunden oder verpflichtende Praktika.

FAMILIEN AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

An der Befragung nahmen 652 Angehörige der Universität teil, wobei der Anteil an Studierenden und Mitarbeitenden nahezu ausgeglichen ist. Befragt wurden Lehrende und Studierende der vier Fakultäten sowie Mitarbeitende aus Wissenschaft, Technik und Verwaltung. Ausgenommen sind Angehörige der Universitätsmedizin.

Abb. 1: Verteilung Mitarbeitende

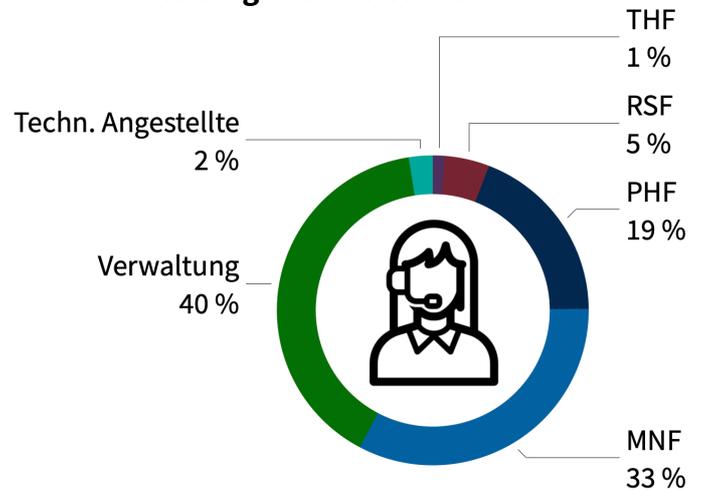
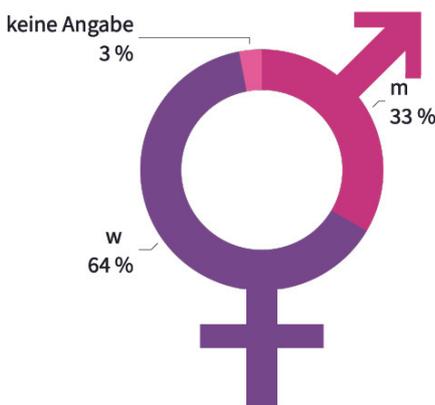


Abb. 2: Geschlechterverteilung Mitarbeitende



Im Vergleich zur tatsächlichen Geschlechterverteilung bei den Mitarbeitenden an der Universität Greifswald (2023: 53.9 % weiblich versus 46.09 % männlich, ohne Angabe weiterer Geschlechter) haben rund 10% mehr Frauen an der Befragung zur Familienfreundlichkeit teilgenommen als Männer.

Tab. 1: Verteilung der teilnehmenden Mitarbeitenden im Vergleich zu ihrer tatsächlichen Verteilung an der Universität

Mitarbeitende	MNF	THF	RSF	PHF	Verwaltung & Technik
Tatsächlicher Anteil Uni	36.8 %	1.45 %	8.25 %	17.8 %	35.7 %
Anteil Umfrage	33 %	1 %	5 %	19 %	42 %

Die Daten der Mitarbeitenden entstammen einer Erhebung des Referats Controlling und Medientechnik aus dem Jahr 2022.

FAMILIEN AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Bei den Studierenden waren 74 % der Teilnehmenden weiblich, demnach nur 22 % der Teilnehmenden männlich. Im Vergleich dazu waren laut des Referats Controlling und Medientechnik 59.6 % der Studierenden im Wintersemester 22/23 weiblich und 40.2 % männlich. Als non-binary/ genderqueer identifizierten sich 2 % der befragten Studierenden, 1% machte keine Angaben zum Geschlecht. Die Daten des Referats Controlling und Medientechnik geben keinen Aufschluss über weitere Geschlechter.

Abb. 3: Verteilung Studierende

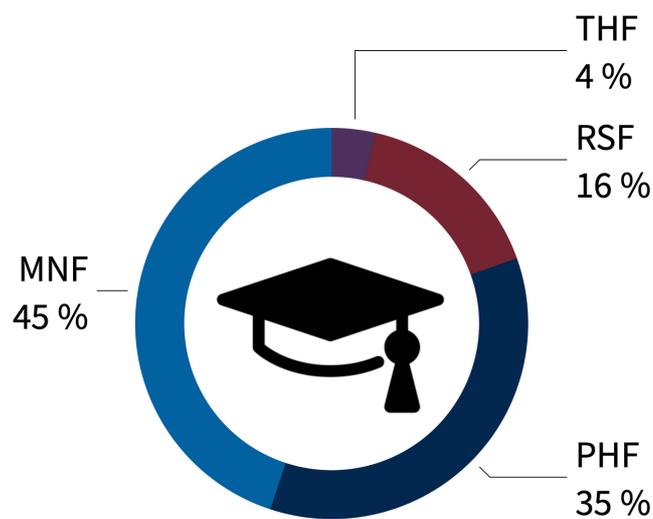
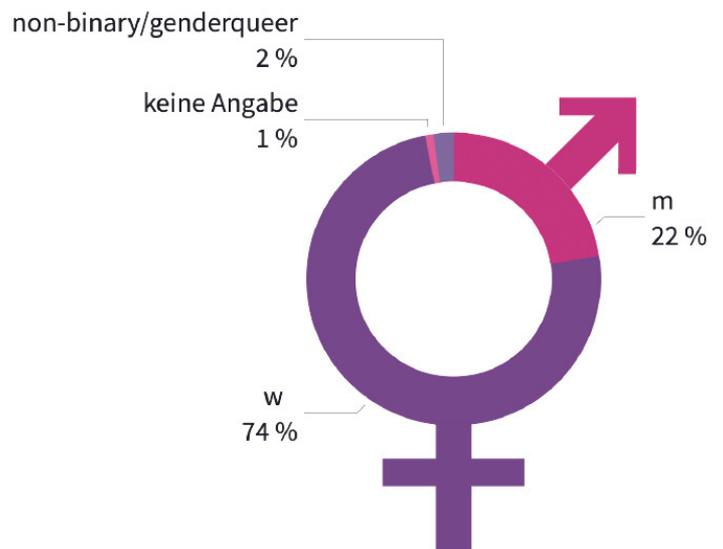


Abb. 4: Geschlechterverteilung Studierende



Tab. 2: Verteilung der teilnehmenden Studierenden im Vergleich zu ihrer tatsächlichen Verteilung an der Universität

Studierende	MNF	THF	RSF	PHF
Tatsächlicher Anteil Uni	43.23 %	1.76 %	24.75 %	30.26 %
Anteil Umfrage	45 %	4 %	16 %	35 %

Die Daten der Fakultäten entstammen einer Erhebung des Referats Controlling und Medientechnik für das Wintersemester 2022/23.

FAMILIEN AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Abb. 5: Sorgeberechtigte für Kinder an der UG

Außen: Mitarbeitende (328), Innen: Studierende (321)

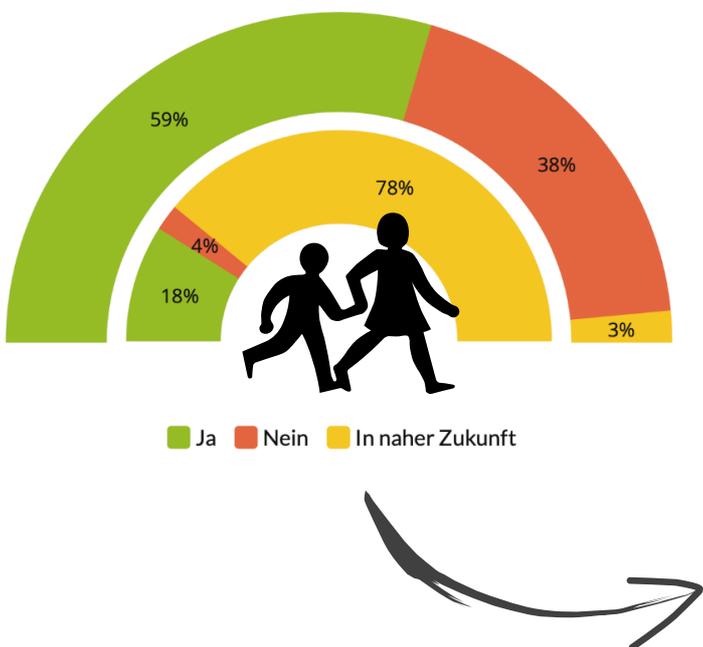
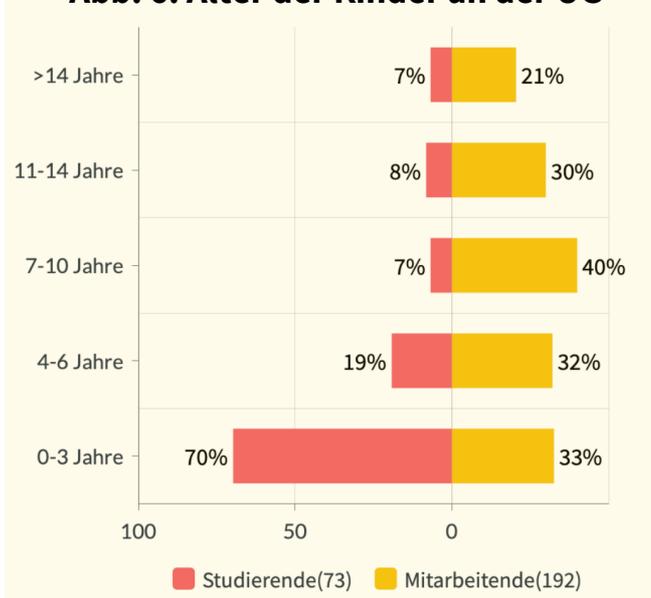


Abb. 6: Alter der Kinder an der UG

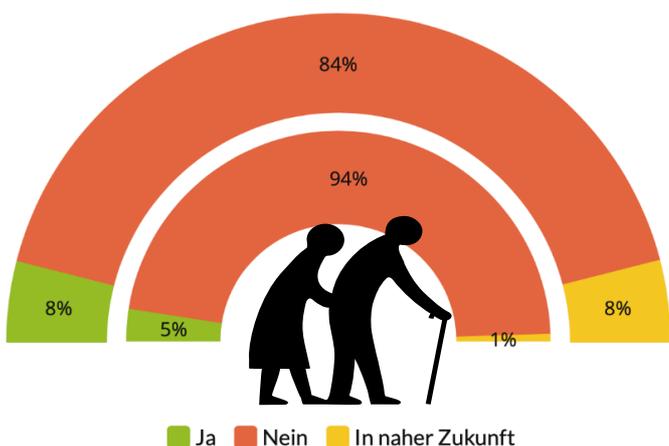


Studierende stehen gerade zum Ende ihres Studiums vor der Frage der Familiengründung. So gaben 78 % der teilnehmenden Studierenden an, dass sie in naher Zukunft Sorgeberechtigte eines Kindes sein werden. Gleichzeitig haben 18 % der studierenden Eltern Kinder im Alter unter 3 Jahren und mithin einen besonders hohen Betreuungsanspruch.

Fast zwei Drittel der befragten Mitarbeitenden sind bereits sorgeberechtigte Person für eines oder mehrere Kinder, wobei die Altersverteilung ausgeglichener ist als bei den Studierenden.

Abb. 7: Pflegende Angehörige an der UG

Außen: Mitarbeitende (330), Innen: Studierende (320)



Zum Zeitpunkt der Umfrage haben 8 % der Mitarbeitenden und 5 % der Studierenden eine aktuelle Betreuungsverantwortung für Angehörige. Weitere 8 % der Mitarbeitenden gaben an, in naher Zukunft Angehörige im familiären Umfeld zu pflegen. Darunter fallen die Sorge der eigenen Eltern, Großeltern aber auch die Pflege bereits erwachsener Kinder mit chronischer Erkrankung oder Behinderung.

FAMILIEN AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Abb. 8: Stellenumfang nach Fakultäten/ Verwaltung

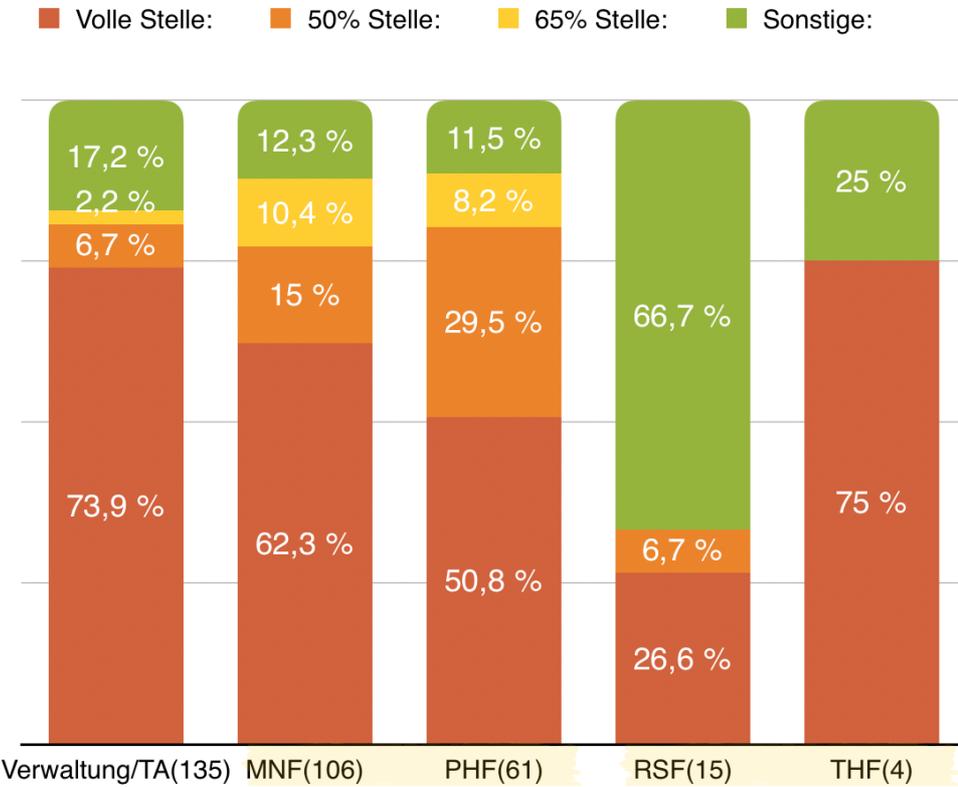
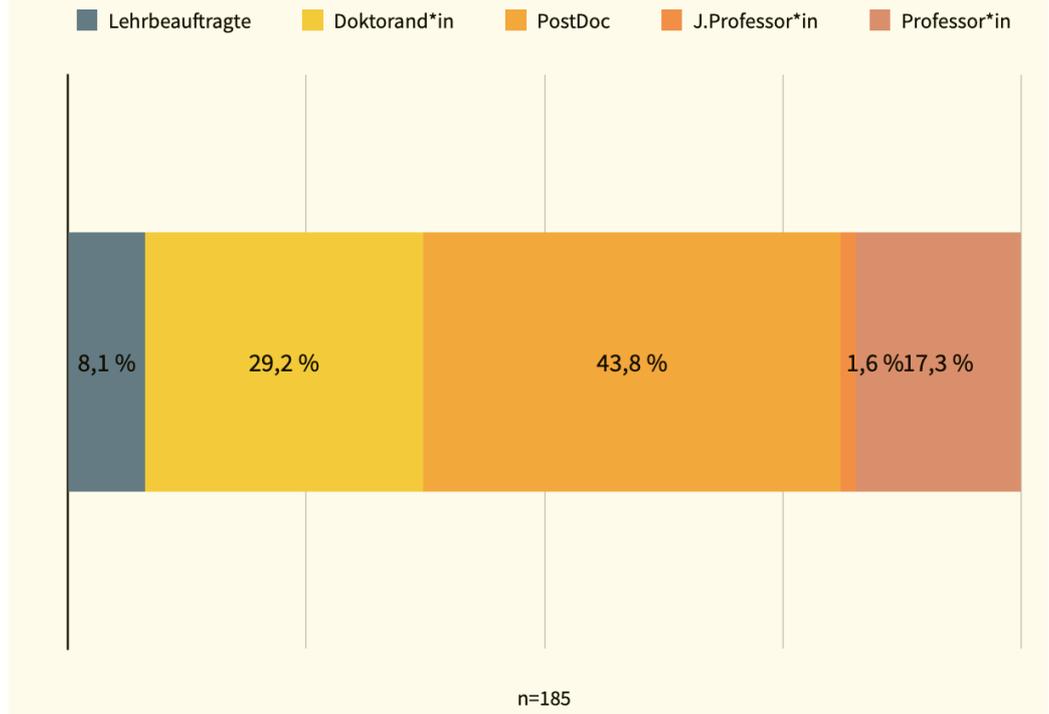


Abb. 9: Aufschlüsselung nach Qualifikationsstufen



Aus der Rechts- und Staatswissenschaftlichen sowie der Theologischen Fakultät sind nur wenige Rückmeldungen zu dieser Frage vermerkt, daher sind die Daten für diese beiden Fakultäten wenig aussagekräftig.

VEREINBARKEIT

LEHRZEITEN

Zum Zeitpunkt der Umfrage im Wintersemester 2022/23 fanden die meisten Seminare der Teilnehmenden in Zeiträumen zwischen 10-12 Uhr und 14-16 Uhr statt. 73 % der Studierenden gaben an, Veranstaltungen nach 16 Uhr zu besuchen, **32.9 %** nahmen auch noch an **Lehrveranstaltungen nach 18 Uhr** teil. Eine deutliche Abweichung zwischen dem Status quo der Lehrzeiten im Wintersemester 22/23 und einer Wunschzeit zur besseren Vereinbarkeit von Studium/Lehre und Familienverpflichtungen konnte jedoch nicht nachgewiesen werden.

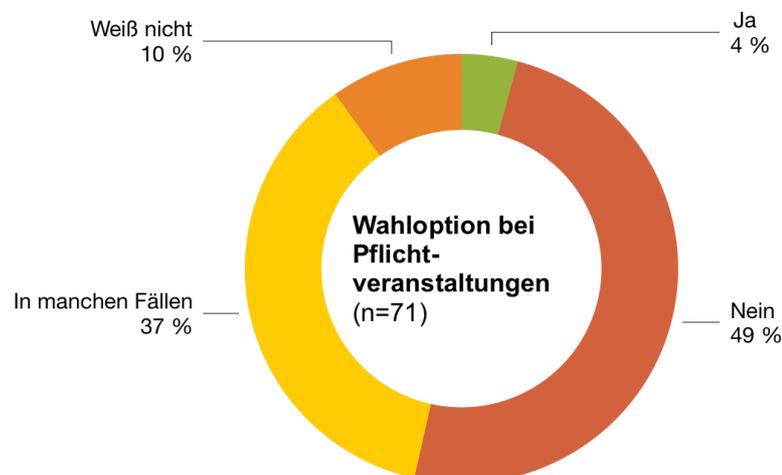
Aus zahlreichen Kommentaren der Befragung geht hervor, dass es sowohl für Lehrende als auch für Studierende mit Betreuungsverantwortung für junge Kinder herausfordernd ist, Lehrveranstaltungen nach 16 Uhr zu besuchen beziehungsweise abzuhalten. Grund hierfür sind die Schließzeiten vieler Kindertageseinrichtungen.

62.5 % der Studierenden mit Kind konnten aufgrund ihrer Betreuungssituation bereits **mehrmals im Semester nicht an einer verpflichtenden Lehrveranstaltung teilnehmen**. Gleichzeitig geben 49.3 % der Studierenden an, dass sie keine Auswahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Veranstaltungszeiten bei der Belegung von Pflichtmodulen haben.

Für Studierende mit Kind kann es daher zu Verzögerungen im Studienverlauf kommen, da sie ihren vorgegebenen Studienleistungen nicht gerecht werden können

Um eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Studium gewährleisten zu können, wünschen sich 88.9 % der Studierenden mit Kind eine Option auf Hybrid-Lehre. Im Wintersemester 2022/23 gab es laut Umfrage nur in knapp der Hälfte der Fachbereiche die Möglichkeit der Hybrid-Lehre. Viele Teilnehmende kommentierten zudem, dass diese stark von den Fakultäten sowie einzelnen Instituten abhinge.

Abb. 10: Wahlmöglichkeit bei Pflichtveranstaltungen im WiSe 22/23



„Ich habe schon mehrfach gebeten, VKs und Vorlesungen **online oder hybrid** stattfinden zu lassen, da ich an manchen Vorlesungen nicht teilnehmen konnte. Niemand ist darauf eingegangen, der Vorschlag wurde immer sofort abgelehnt.“

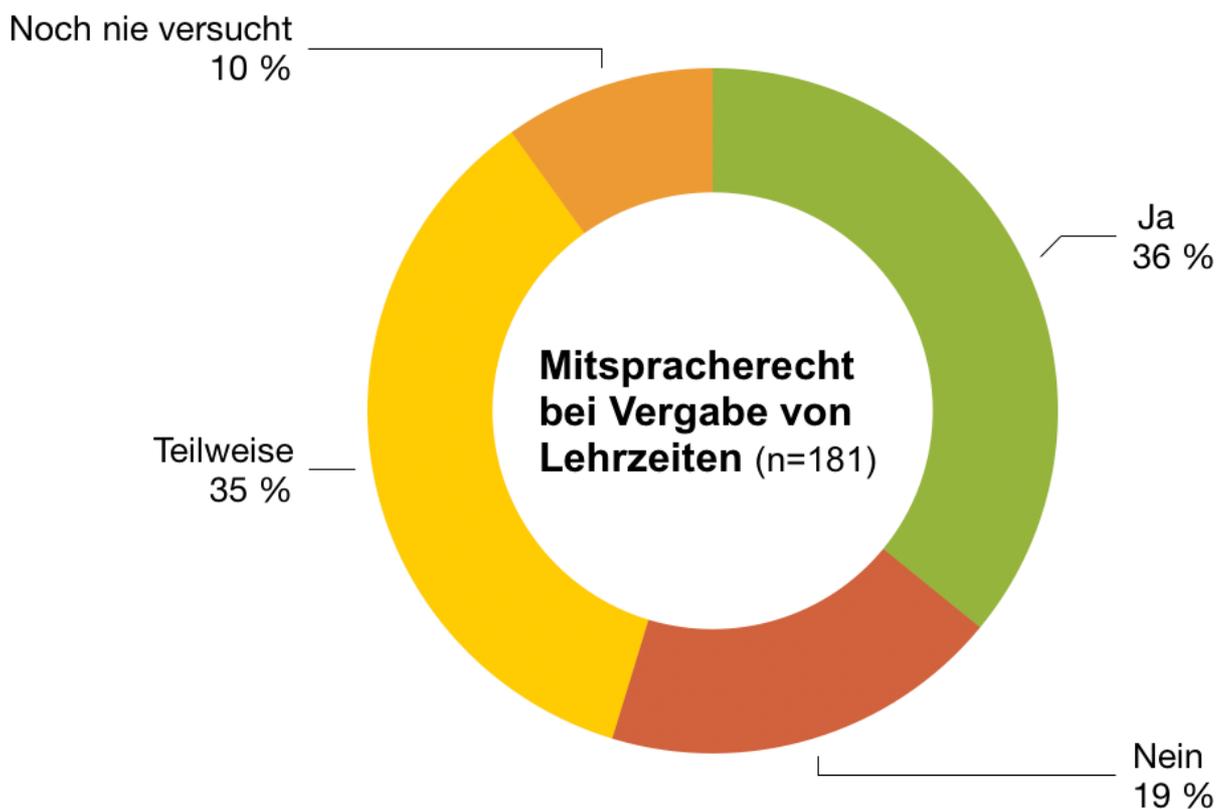
Fragestellung "Können Sie zur Absolvierung von Pflichtmodulen zwischen verschiedenen Veranstaltungszeiten wählen?" (n=71)

VEREINBARKEIT

LEHRZEITEN

Auch für Mitarbeitende in der Lehre stellt die Vereinbarkeit von Lehr- und Betreuungsverantwortung eine große Herausforderung dar. Dennoch haben bei der Vergabe von Lehrzeiten viele kein Mitspracherecht. Nur **35.9 %** gaben an, dass sie **an der Planung der Veranstaltungszeiten aktiv beteiligt** werden, wobei weitere 35.4 % immerhin teilweise eingebunden werden. Von den Befragten gaben **18.8 %** an, **keinerlei Mitspracherecht** bei der Vergabe von Lehrzeiten zu haben, 9.9 % haben sich nie um ein Mitspracherecht bemüht.

Abb. 11: Mitspracherecht bei der Vergabe von Lehrzeiten



Fragestellung "Haben Sie ein Mitspracherecht bei der Vergabe von Seminarzeiten?" (n=181)

„Für jede Veranstaltung nach 16 Uhr **muss ich eine Betreuung organisieren** [...]. Oft muss ich dann auf andere Eltern hoffen, die mein Kind nach dem Hort weiter betreuen.“

VEREINBARKEIT

GREMIENARBEIT

Die universitäre Selbstverwaltung stellt einen der Grundpfeiler für einen demokratischen Hochschulbetrieb dar. Daher ist es umso wichtiger, dass allen Angehörigen der Universität der Zugang dazu ermöglicht wird. Aktuell finden Gremiensitzungen der Studierendenschaft vor allem in den Abendstunden statt (18-20 Uhr).

Gremiensitzungen der Mitarbeitenden, die an der Umfrage teilgenommen haben, sind häufig auf einen Zeitraum zwischen 14-16 Uhr terminiert.

Mitarbeitende mit Betreuungsverantwortung geben hingegen den Zeitraum von 08-14 Uhr als am besten für Gremiensitzungen geeignet an, ähnlich verhält es sich bei Mitarbeitenden, die Angehörige pflegen.

Abb. 12: Status quo Gremiensitzung im WiSe 2022/23

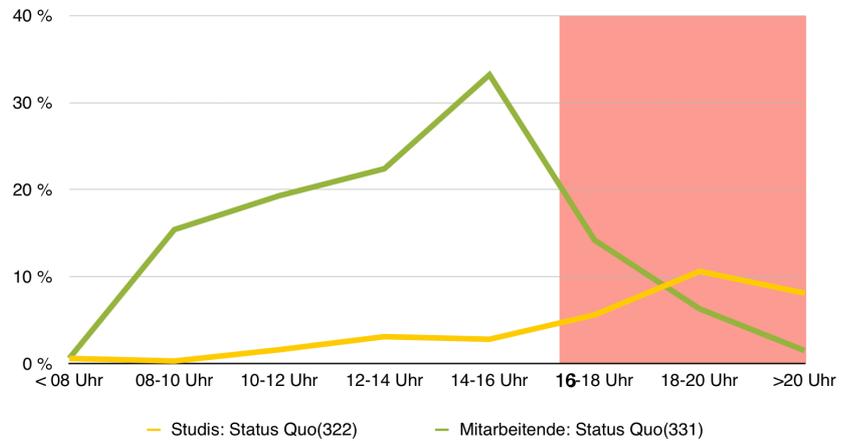


Abb. 13: Familienfreundliche Gremienzeiten

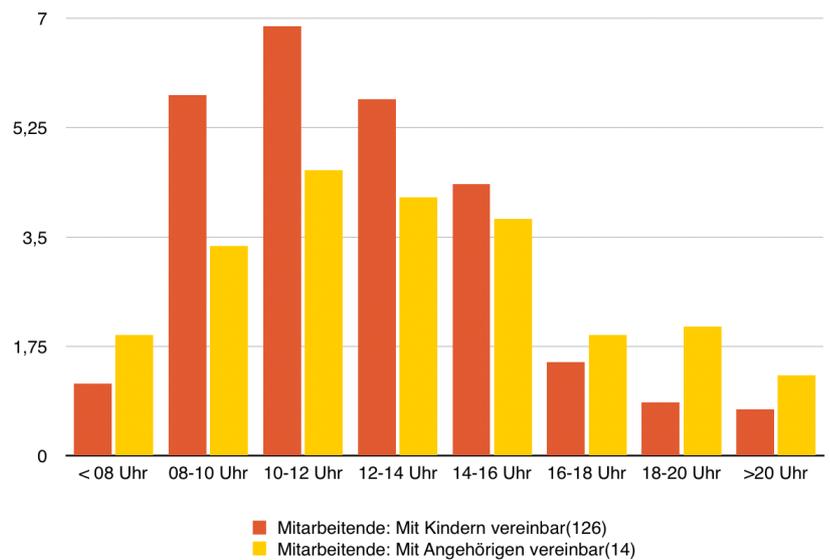
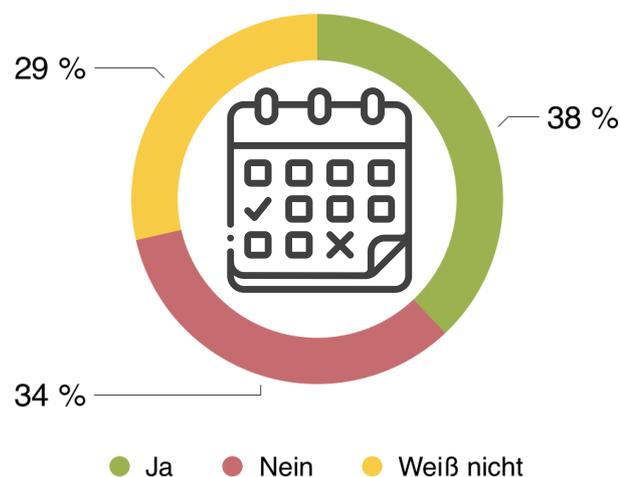


Abb. 14: Langfristige Ankündigung von Terminen

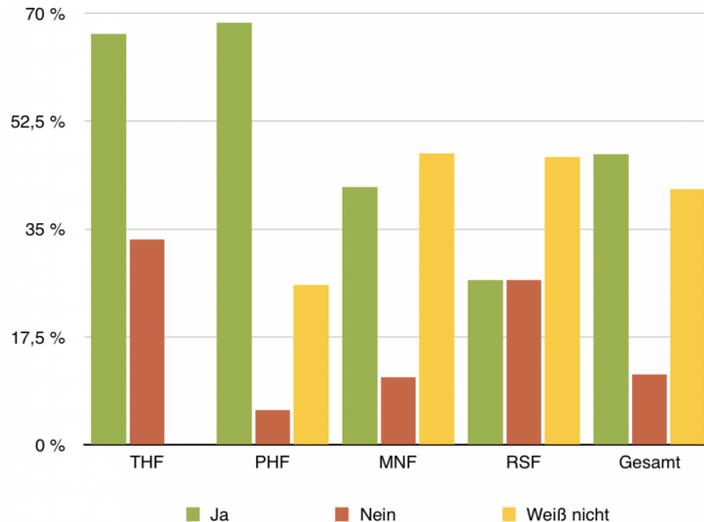


Eine längerfristige Ankündigung von Terminen für Gremiensitzungen ist nur bedingt hilfreich. Viele Teilnehmende sehen eher Probleme in der Dauer der Sitzungen sowie einer Terminierung, die in die kritische Betreuungszeit (nach 16 Uhr) fällt.

VEREINBARKEIT

GREMIENARBEIT

Abb. 15: Beibehaltung lehrfreier Zeit für Gremiensitzungen



In einigen Fakultäten gibt es bereits eine festgelegte lehrfreie Zeit für Gremiensitzungen. Diese ist auf mittwochs zwischen 14 Uhr und 16 Uhr terminiert. Die teilnehmenden Mitarbeitenden aus der Theologischen sowie Philosophischen Fakultät nehmen dieses lehrfreie Zeitfenster bereits wahr und plädieren für eine Beibehaltung des festgelegten Zeitraums.

„Ich würde mich engagieren, bin aber noch nicht so lange an der Universität und vielleicht nicht mehr sehr lange da, als **befristete wissenschaftliche Mitarbeiterin hat man viel anderen Stress.**“

„In der Vergangenheit habe ich in Gremien gearbeitet. Die daraus resultierenden Verpflichtungen, wie Teilnahme an Sitzungen/Veranstaltungen waren für mich zum Schluss **eine Belastung**, weil ich mit meiner **eigentlichen Arbeit** teilweise **nicht hinterherkam** oder zu Abendzeiten unterwegs war.“

„Eine lehrfreie Sitzungszeit muss es geben. Ich finde aber, dass 14-16 Uhr nicht passend ist, weil **REGELMÄSSIG überzogen** wird. X-mal tagen wir nach 18 Uhr. Man darf **Personen mit Kindern da nicht kategorisch diskriminieren**. Wenn man sagt, dass man ab 16 Uhr nicht mehr mit abstimmen kann, kriegt man schon mal öffentlich gesagt: *'Macht nichts, die Beschlussfähigkeit wird am Anfang der Sitzung festgestellt, nicht in der Mitte.'* Dass man allerdings gewähltes Mitglied eines demokratischen Gremiums ist und ein **RECHT auf Abstimmung** hat, wird dabei gerne vergessen.“

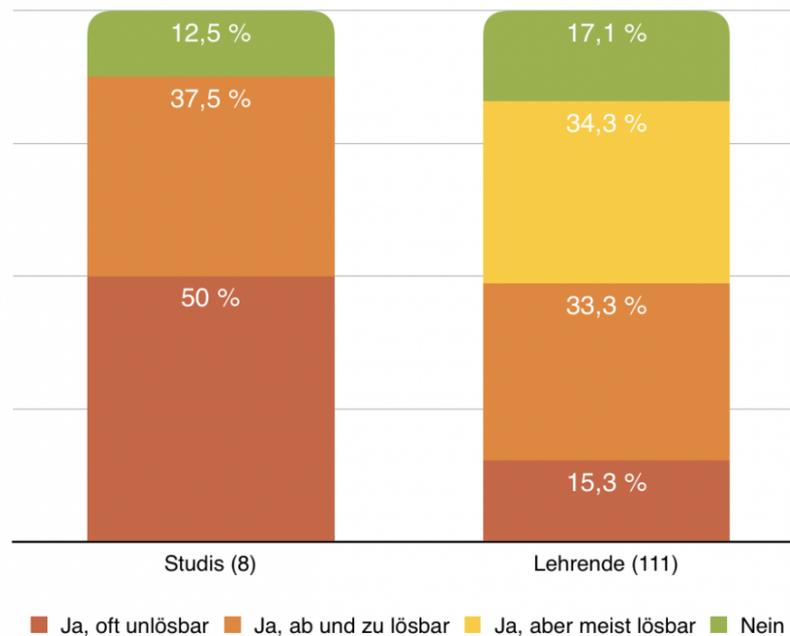
- 
Ehrenamt entlasten! Gremientlastung für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen fördern.
- 
Strukturierte Sitzungen! Planbare und verlässliche Dauer von Gremiensitzungen.
- 
Familienfreundlicher Feierabend! Einhaltung familienfreundlicher Zeiten bei Gremiensitzungen.

VEREINBARKEIT

FERIENZEITEN

Abb. 16: Vereinbarkeit von Ferien- und Semesterzeiten

„Die Semesterferien und die Schulferienzeiten sind zeitlich nicht aneinander angepasst. Stellt dies für Sie ein Problem bei der Betreuung Ihrer Kinder dar?“



„Prüfungszeiträume überschneiden sich häufig mit den Ferienzeiten der Kinder. Das ist nicht miteinander vereinbar. Wodurch ich **häufig Prüfungen nicht antreten** konnte.“

„Es ist sehr ungünstig, dass man die Kinder einen Teil ihrer Ferien immer sich selbst überlassen muss, weil man in dieser Zeit für die Prüfungen lernt/Hausarbeiten schreibt. Das ist eine **zusätzliche Belastung für Studierende mit Kind(ern)**, weil man als Elternteil immer ein schlechtes Gewissen hat, dass man die Ferienzeit nicht als Familienzeit nutzt.“



Familienfreundliche Lehre! Angepasste Lehrzeiten vor 16 Uhr.



Digitalisierung! Vereinfachter Zugang zu Online-Lehrinhalten und hybrider Lehre.



Vorlesungsfreie Zeit = Ferienzeit! Angleichung der Semesterzeiten an die Ferienzeit.

WORK-LIFE-BALANCE

MITARBEITENDE VERWALTUNG UND TECHNIK

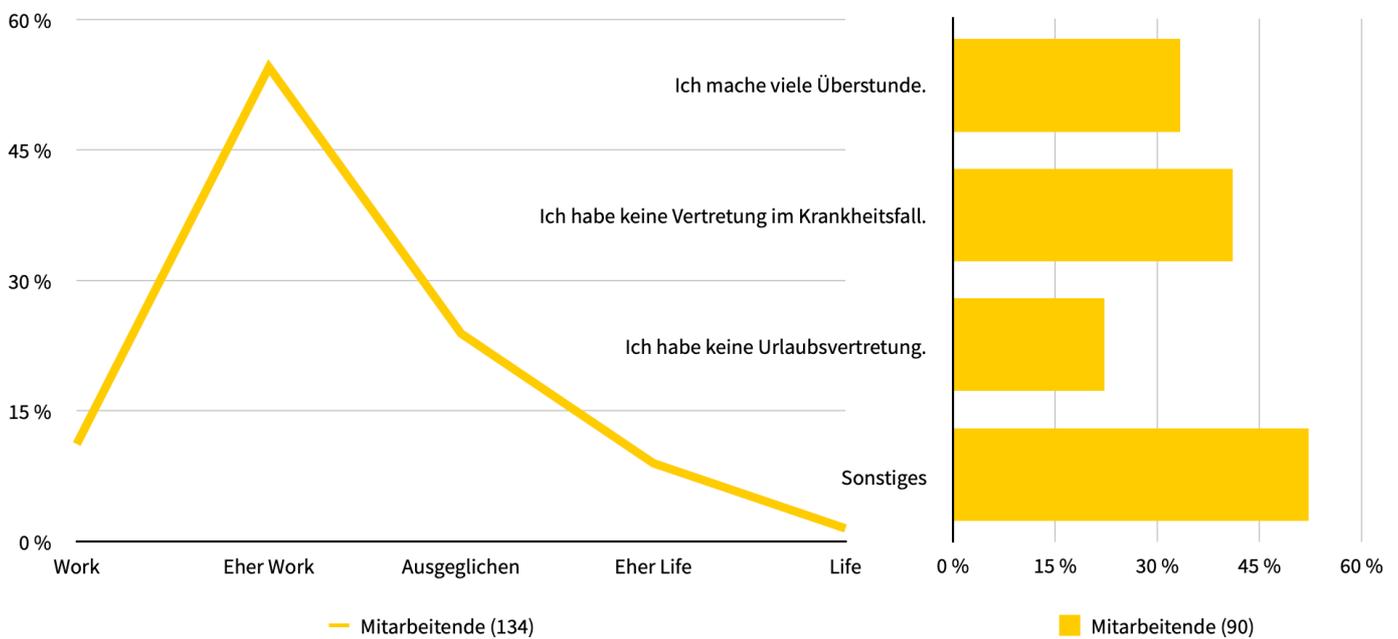
54.5 % der teilnehmenden Mitarbeitenden aus Verwaltung und Technik gaben an, im Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben deutlich mehr Zeit mit Arbeit zu verbringen. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Zum einen wird eine unzureichende Personaldecke benannt, die dazu führt, dass Mitarbeitende Überstunden anhäufen, und es **keine adäquate Urlaubs- und Krankenvertretung** gibt, sodass Aufgaben liegen bleiben oder aber von Kolleg*innen übernommen werden müssen. Dies führt bei den Mitarbeitenden zu **Stress und Überarbeitung**. Zum anderen gibt es viele Pendler*innen, die zusätzlich zu ihrer Arbeitszeit lange Wegstrecken auf sich nehmen und so nur schwer familiäre Verpflichtungen und Arbeit vereinbaren können.

66.4 % der Mitarbeitenden aus Verwaltung und Technik, die an der Befragung teilgenommen haben, geben an, Home-Office in Anspruch nehmen zu können.

Aus den Kommentaren geht hervor, dass einigen Mitarbeitenden von ihren Vorgesetzten die Telearbeit erschwert, wenn nicht sogar verwehrt wird. **48.1 % der Kolleg*innen in Verwaltung und Technik würden gerne mehr Zeit im Home-Office verbringen.**

Auf der anderen Seite berichten Mitarbeitende, bewusst auf **Home-Office zu verzichten**, um sich mental **von der Arbeit abgrenzen** zu können. Einige Mitarbeitende wünschen sich **mehr Mitspracherecht bei der Vergabe von festen Anwesenheitszeiten** (z.B. feste Sprechstunden).

Abb. 17: Work-Life-Balance Verwaltung und Technik



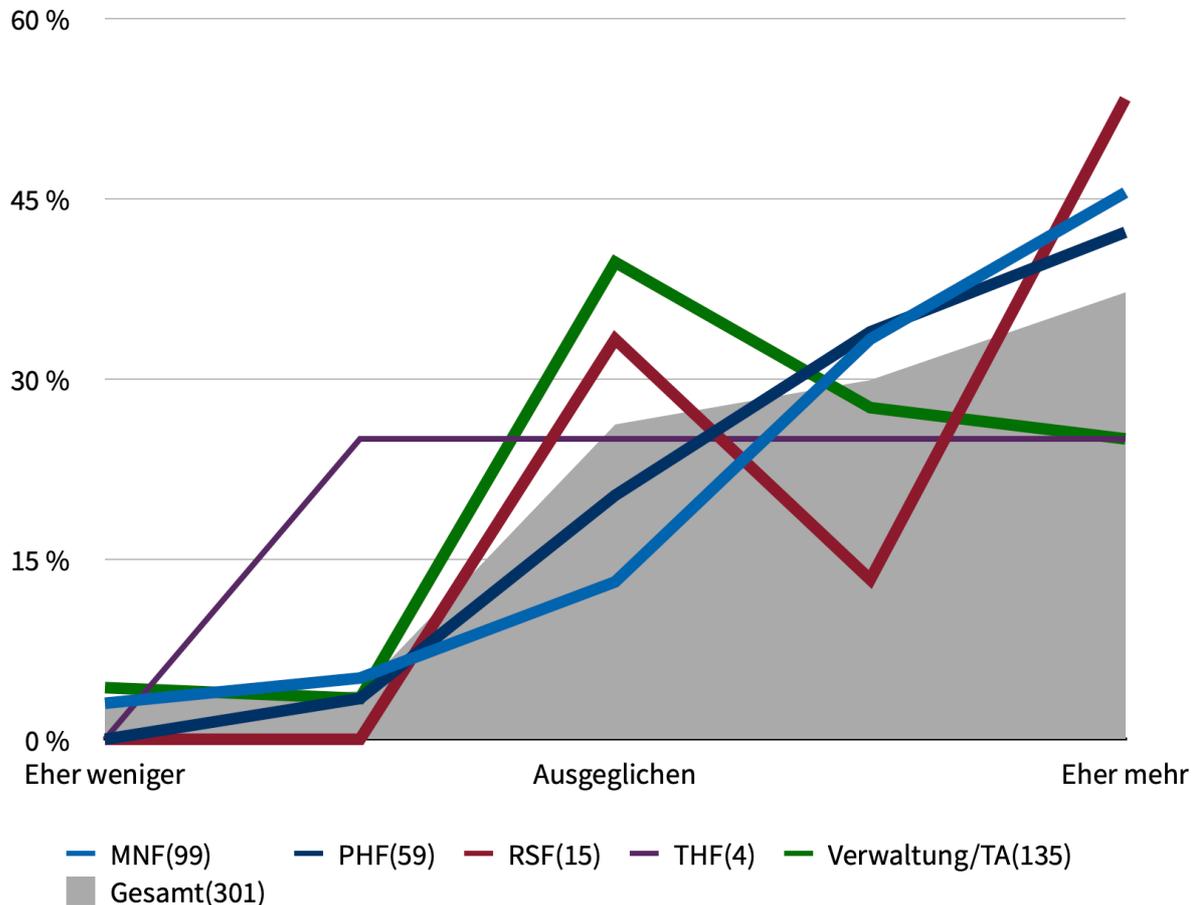
"Was hält Sie konkret von einer geregelten Work-Life-Balance ab?"

„Die zu bearbeitenden Fälle nehme ich gedanklich mit nach Hause. **Das Abschalten von der Arbeit ist schwierig**, weshalb ich auch kein Home-Office in Anspruch nehme, denn das würde die Situation eher verschlimmern. Die Fälle beschäftigen mich, vor allem nachts.“

WORK-LIFE-BALANCE

MITARBEITENDE WISSENSCHAFT, VERWALTUNG UND TECHNIK

Abb. 18: Umfang tatsächlicher Arbeitszeit



„Ich vertrete mehrere andere Kolleg*innen **mit höherwertigen Tätigkeiten** bei Krankheit und Urlaub. Meine eigene Arbeit bleibt dann vorerst liegen bzw. ist nur durch Überstunden zu bewältigen. Der **Krankenstand ist relativ hoch und die Personalressourcen knapp** bemessen.“

„Trotz genehmigten Antrags auf **Home-Office** wird dies von dem Vorgesetzten **nicht gerne gesehen** und führt **immer wieder zu Diskussionen**. Man muss sich immer wieder erklären.“

- ✓ **Personal planen!** Planung eines langfristigen Stellenausbaus sowie Personalentwicklung.
- ✓ **Hürden abbauen!** Gleitzeit und Home-Office-Optionen ausbauen.
- ✓ **Less Mental Load!** Arbeitsbedingte mentale Belastung der Mitarbeitenden verringern.

KINDERKRANKENTAGE

Gesetzlich krankenversicherte Eltern und Kinder können im Krankheitsfall des Kindes bis zu 30 Arbeitstage (Alleinerziehende 60 Arbeitstage) Kinderkrankengeld beantragen.⁹ Wer jedoch konkret mit einem kranken Kind zu Hause bleibt, hängt auch von der Art der Befristung sowie dem Stellenumfang ab.

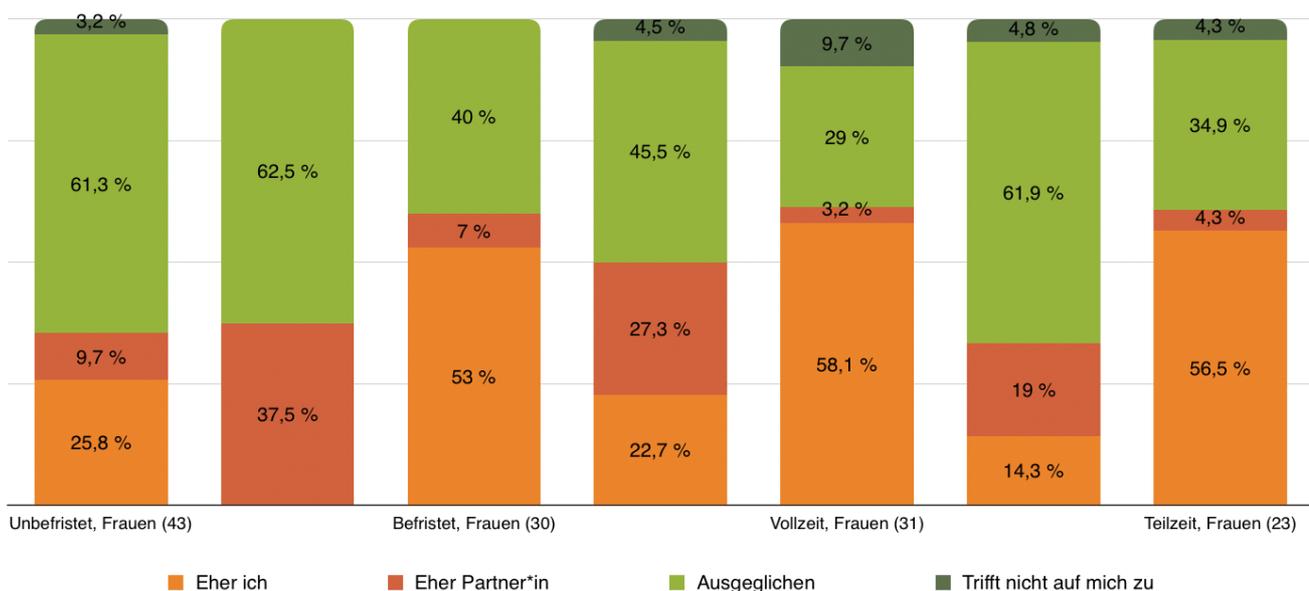
Von den insgesamt 67 in unbefristeten Arbeitsverhältnissen angestellten teilnehmenden Personen nehmen Männer und Frauen etwa zu gleichen Teilen die Kinderkrankentage wahr. Dennoch gaben **25.8 % der Frauen** an, dass **eher sie mit einem kranken Kind zu Hause bleiben**. Wohingegen **kein einziger unbefristeter Mann eher mit einem kranken Kind zu Hause bleibt**. Die unbefristeten männlichen Teilnehmer gaben zu 37.5 % an, dass eher der*die Partner*in die Kinderkrankentage nimmt. Befristete Arbeitsverträge betreffen vor allem wissenschaftliche Mitarbeitende in der Qualifikationsphase.

Hier zeigte sich ein ähnliches Bild wie auch schon bei den **unbefristeten Stellen**. Während **53 % der Frauen** angaben, **eher Kinderkrankentage zu nehmen**, waren es nur **22.7 % der Männer**.

Bei den teilnehmenden Mitarbeitenden, die in Vollzeit beschäftigt sind, divergiert der Anteil der Kinderkrankentage, die gleichermaßen aufgeteilt werden, stark. Hier geben nur **29 % der teilnehmenden Frauen** an, dass die **Kinderkrankentage ausgeglichen verteilt** sind. Bei den **in Vollzeit arbeitenden Männern sind es 61.9 %**. Für Teilzeitarbeitende konnte keine Differenzierung nach Geschlecht getroffen werden, da zu wenige Männer in Teilzeit an der Befragung teilnahmen.

Frauen sind an der Universität signifikant häufiger für die Betreuung der Kinder im Krankheitsfall zuständig als Männer ($\alpha = 0.05$).

Abb. 19: Aufteilung der Kinderkrankentage nach Befristung und Stellenumfang

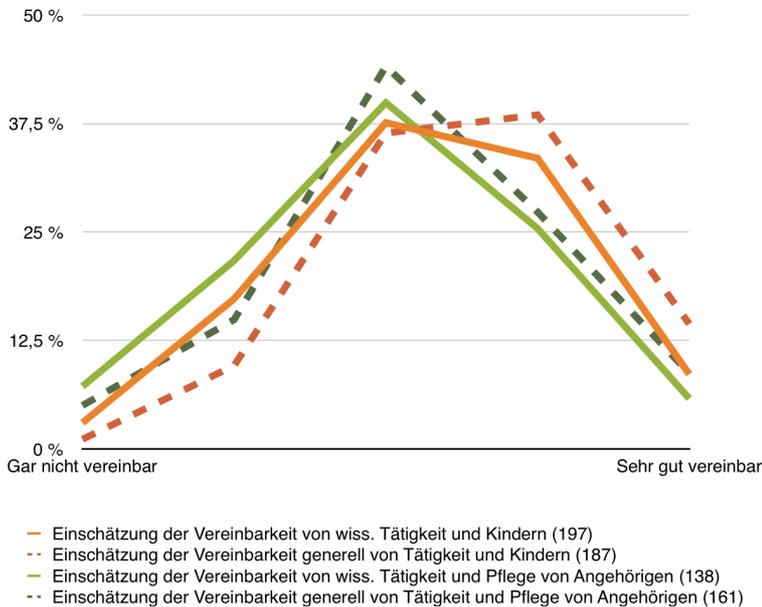


Unter Teilzeit wurden alle Arbeitszeitverpflichtungen unter 65% subsummiert.

⁹ Bundesministerium für Gesundheit: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/kindergesundheit/faq-kinderkrankengeld.html> [30.05.2023]

VEREINBARKEIT- FAMILIE UND BERUF

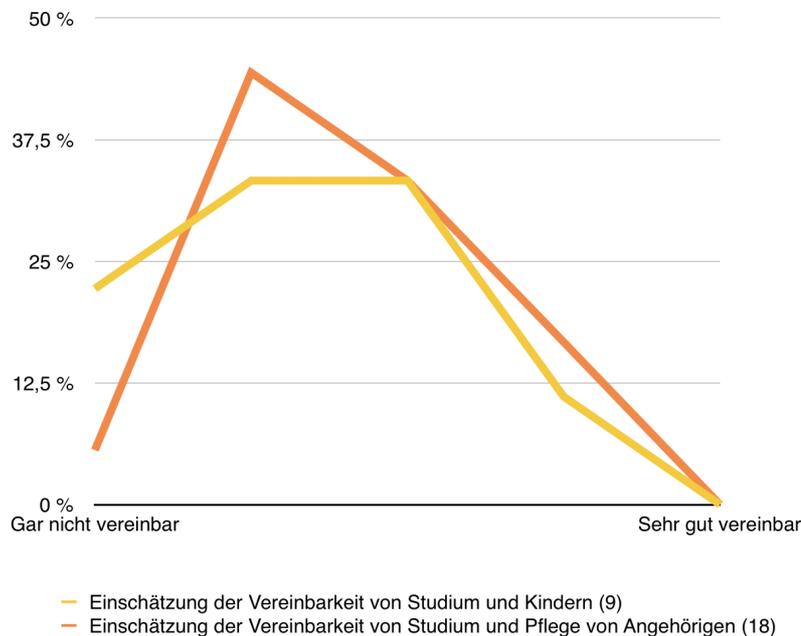
Abb. 20: Einschätzung individuelle Vereinbarkeit von Beruf und Familie



„Einsatz von Urlaubs- oder Gleittagen bei schweren Erkrankungen [des Kindes] (bei tatsächlicher Krankenbetreuung geht auch kein Home Office!), dadurch bleibt Arbeit liegen, die kein anderer erledigt. Zudem **Minusstunden oder fehlende Erholungstage.**“

„Die **Ausgestaltung der Sprechzeiten** spielt bei der Beurteilung der Familienfreundlichkeit ebenso eine Rolle. Die in absehbarer Zeit einzuführende Sprechzeit in der Verwaltung wird für mich persönlich Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeuten.“

Abb. 21: Einschätzung generelle Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Universität Greifswald



„Auch ältere Kinder haben mitunter **Betreuungsbedarf im Krankheitsfall**. Ich kann auch ein 14-jähriges Kind nicht mit Fieber, Schwindel oder Erbrechen allein zu Hause lassen. Muss aber dann für die Betreuung eigentlich Urlaub nehmen.“

-  **Familienfreundlich führen!** Führungskräfte für die Belange von pflegenden Angehörigen und Eltern mit Kindern sensibilisieren.
-  **Festzeiten verhandeln!** Feste Arbeitszeiten gemeinsam mit den Mitarbeitenden gestalten.
-  **Krank heißt krank!** Altersgrenze für Kinderkrankentage anheben.

AKZEPTANZ

STUDIERENDE UND MITARBEITENDE

Ob sich Angehörige der Universität mit Kindern und/ oder pflegende Angehörige mit ihrer Situation gesehen und verstanden fühlen, haben wir im Bereich Akzeptanz abgefragt.

Dabei wurde der Fokus auf die konkrete Unterstützung von und durch Kolleg*innen und Vorgesetzten gelegt. Um sowohl die Perspektive der Personen abzudecken, die Unterstützung erhalten, als auch die Perspektive der unterstützungsgebenden Personen, haben wir die Fragen in zwei Subgruppen geteilt.

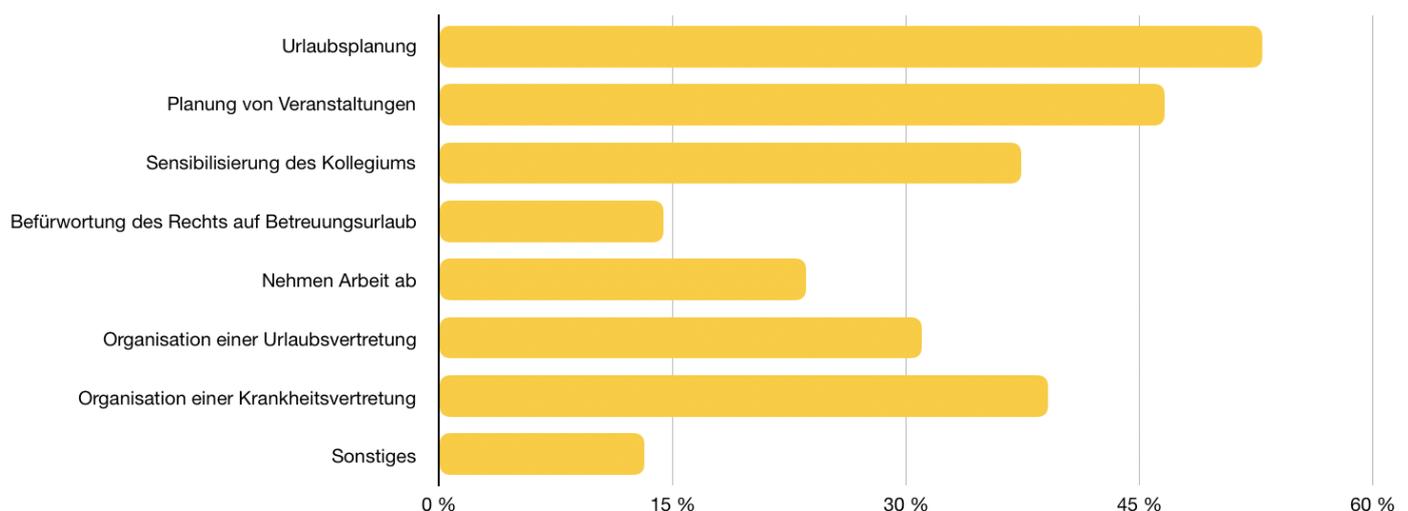
Auf der einen Seite wurden Mitarbeitende in ihrer Rolle als Eltern und/ oder pflegende Angehörige befragt - auf welche Weise sie konkrete Unterstützung von Kolleg*innen und Vorgesetzten erhalten.

Auf der anderen Seite sollten die Teilnehmenden in ihrer Rolle als Kolleg*in oder Vorgesetzte*r selbst einschätzen, wie sie Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung unterstützen.

Auf diese Weise können mögliche Diskrepanzen bei der Einschätzung der wahrgenommenen erhaltenen Unterstützung in Abgrenzung zur wahrgenommenen gegebenen Unterstützung ermittelt werden.

Nahezu alle teilnehmenden Vorgesetzten gaben an, dass sie ihre Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen würden. Diese Unterstützung äußert sich vor allem bei der Urlaubs- und Krankenvertretung, aber auch bei der Planung von Veranstaltungen.

Abb. 22: Konkrete Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Perspektive der Vorgesetzten



Wenn Sie Ihre **Mitarbeitenden** bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung unterstützen, auf welche Weise? (88)

AKZEPTANZ

MITARBEITENDE

Bei den Mitarbeitenden, die teilgenommen haben, geben **63 %** an, dass sie **aktiv von Ihren Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt** werden. Diese Unterstützung äußert sich vor allem in der Planung einer Urlaubsvertretung. Bei 51.2 % der Teilnehmenden nehmen die Vorgesetzten zudem bei der Planung von Veranstaltungen Rücksicht auf die Sorgeverantwortung ihrer Mitarbeitenden.

Jedoch geben weitere **16 %** an, dass sie **keinerlei Unterstützung** bei der Vereinbarkeit von familiären und Arbeitsverpflichtungen bekämen. Weitere **21 % sind sich unsicher**, ob sie von Vorgesetzten unterstützt werden.

Von den 25 teilnehmenden Angehörigen mit Pflegeverantwortung gaben rund die Hälfte an, Unterstützung von ihren Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu erhalten. Dies äußerte sich sowohl bei den Vorgesetzten als auch bei der Entlastung durch Kolleg*innen, vor allem bei der Urlaubsplanung.

Abb. 23: Verständnis von Vorgesetzten

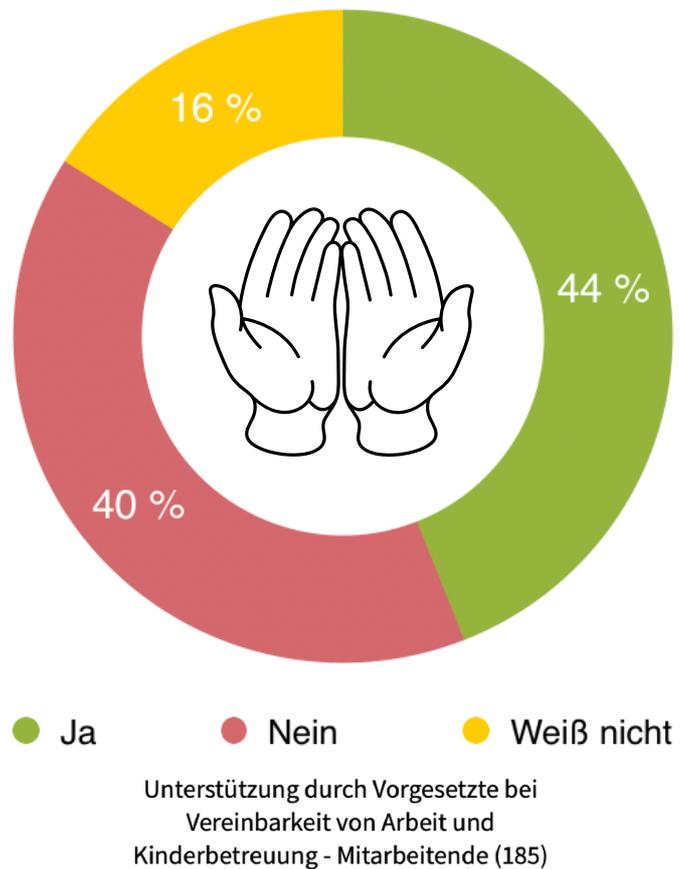
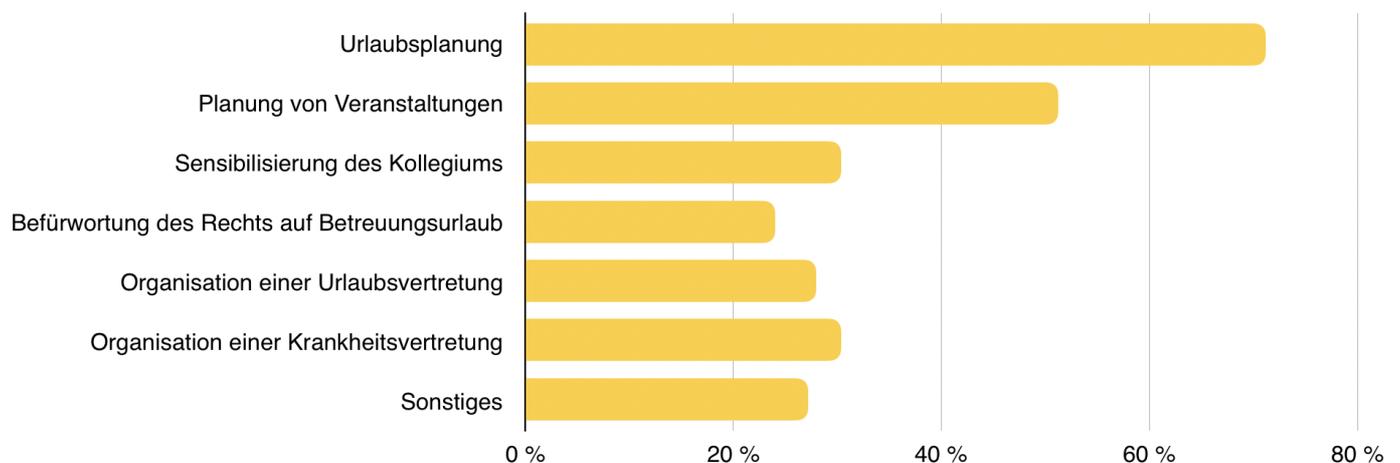


Abb. 24: Konkrete Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Vorgesetzte

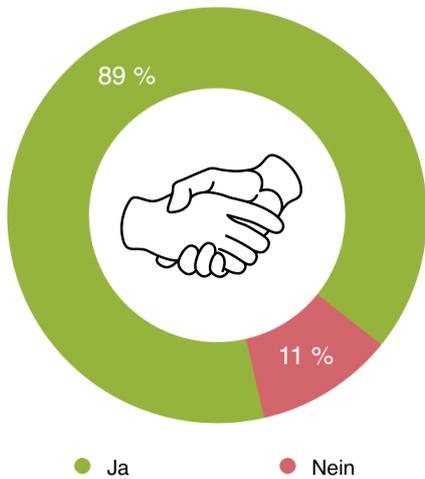


Wenn Sie von Ihrer*m **Vorgesetzten** bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung unterstützt werden, auf welche Weise? (125)

AKZEPTANZ

MITARBEITENDE

Abb. 25: Verständnis von Kolleg*innen



Erfahren Sie Akzeptanz/Verständnis von Seiten Ihrer Kolleg*innen gegenüber Ihrer Situation als betreuende Person? (187)

Abb. 26: Konkrete Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Kolleg*innen

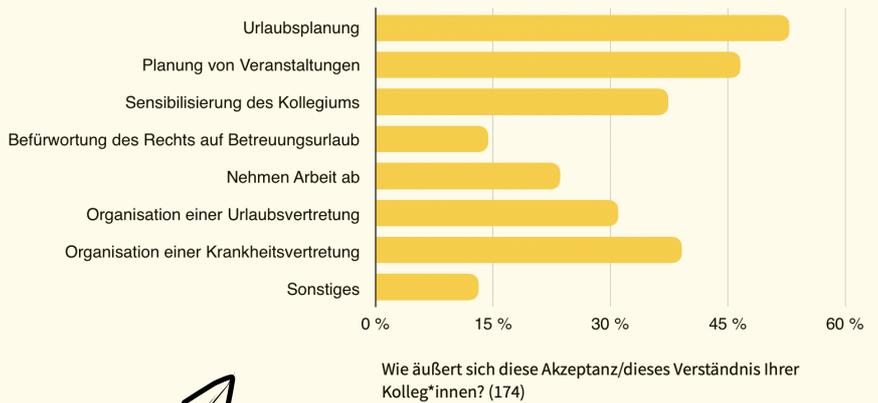
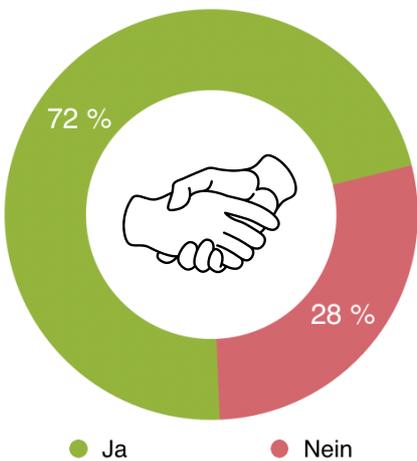


Abb. 27: Verständnis gegenüber Kolleg*innen



Unterstützen Sie selbst Kolleg*innen, die sich in einer Betreuungssituation befinden, damit diese Arbeit und Kinderbetreuung besser miteinander vereinbaren können? (308)

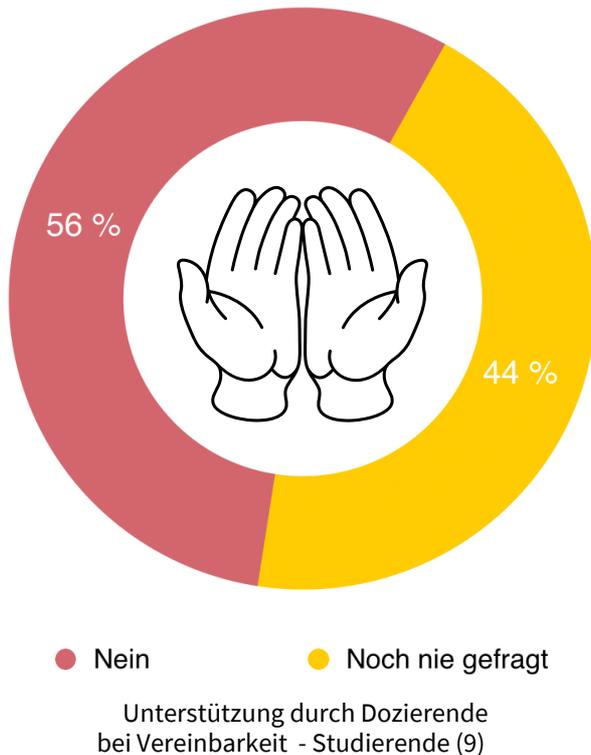
Abb. 28: Konkrete Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Kolleg*in



AKZEPTANZ

STUDIERENDE

Abb. 29: Verständnis von Dozierenden gegenüber Studierenden mit Kind



Studierende mit Kindern sind eine relativ kleine und häufig wenig sichtbare Gruppe. Eltern, die noch studieren, haben nach unserer Erhebung vor allem Kinder in einem sehr jungen Alter, bei denen also der Betreuungsaufwand besonders hoch ist. Viele Studierende mit Sorgeverantwortung fühlen sich von Dozierenden häufig nicht in ihrer besonderen Situation gesehen und verstanden. Dies wird vor allem durch die zahlreichen Kommentare studierender Eltern deutlich, welche den Umgang einiger Dozierender mit ihrer Elternschaft kritisieren.

Studierende mit Kind wünschen sich daher mehr Verständnis von Dozierenden gegenüber ihrer Betreuungssituation.

„**Du hast dir das doch so ausgesucht also musst du damit leben.** Dies war ein Teil der Antwort einer Dozentin, als ich versucht habe ihr zu erklären, warum ich an einem Praktikumstag nicht anwesend sein kann... (krankes Kind)“

„[Ich wünsche mir] mehr **Aufklärung für Dozierende** ohne eigene Kinder; davon würde ich mir mehr Verständnis erhoffen. Manche von ihnen scheinen sich nicht vorstellen zu können, was **Leben & Studieren mit Kind für Probleme mit sich bringen** kann.“

„Teilweise wünsche ich mir **mehr Verständnis** von Dozenten. Auch die **Betreuung von Angehörigen muss ernster genommen** werden, zum Beispiel wenn es die Großeltern sind.“

AKZEPTANZ

STUDIERENDE UND MITARBEITENDE

„Männliche Kollegen werden belächelt, auch wenn sie nur 1-2 Monate Elternzeit nehmen möchten.“

„

„Wir sind doch familienfreundlich, **holen Sie die Arbeit, die sie tagsüber nicht schaffen, einfach später nach**, wenn Ihre Kinder im Bett sind. Oder Sie können auch 6 Tage pro Woche arbeiten. Ihr Arbeitspensum würde sich sowieso nicht verändern, nur die Bezahlung.“

„Die Kolleginnen gehen in der Regel, wenn sie eine Familie gründen. Auch ich wurde beim Wiedereinstieg nach meiner letzten Elternzeit gefragt, ob ich überhaupt noch hier arbeiten möchte und meine Befähigung zu '**produktiver Arbeit trotz Kinder' infrage gestellt.**“



Eltern und pflegende Angehörige wollen ernst genommen werden...

...im Studium. Studieren mit Kind ist eine große Herausforderung. Die Konfrontation mit Dozierenden sollte nicht noch eine weitere Belastung darstellen.

...bei der Anerkennung grundlegender Arbeitnehmer*innenrechte. Elternzeit sowie Ruhe- und Erholungszeit müssen durchgesetzt werden, um einen diskriminierungsfreien Arbeitskontext für Eltern und pflegende Angehörige sicher zu stellen.

...bei der Pflege von Angehörigen. Verständnis und Akzeptanz für die Leistung von pflegenden Angehörigen im Arbeits- und Studienkontext.

ANGEBOTE DES FAMILIENSERVICE

STUDIERENDE UND MITARBEITENDE

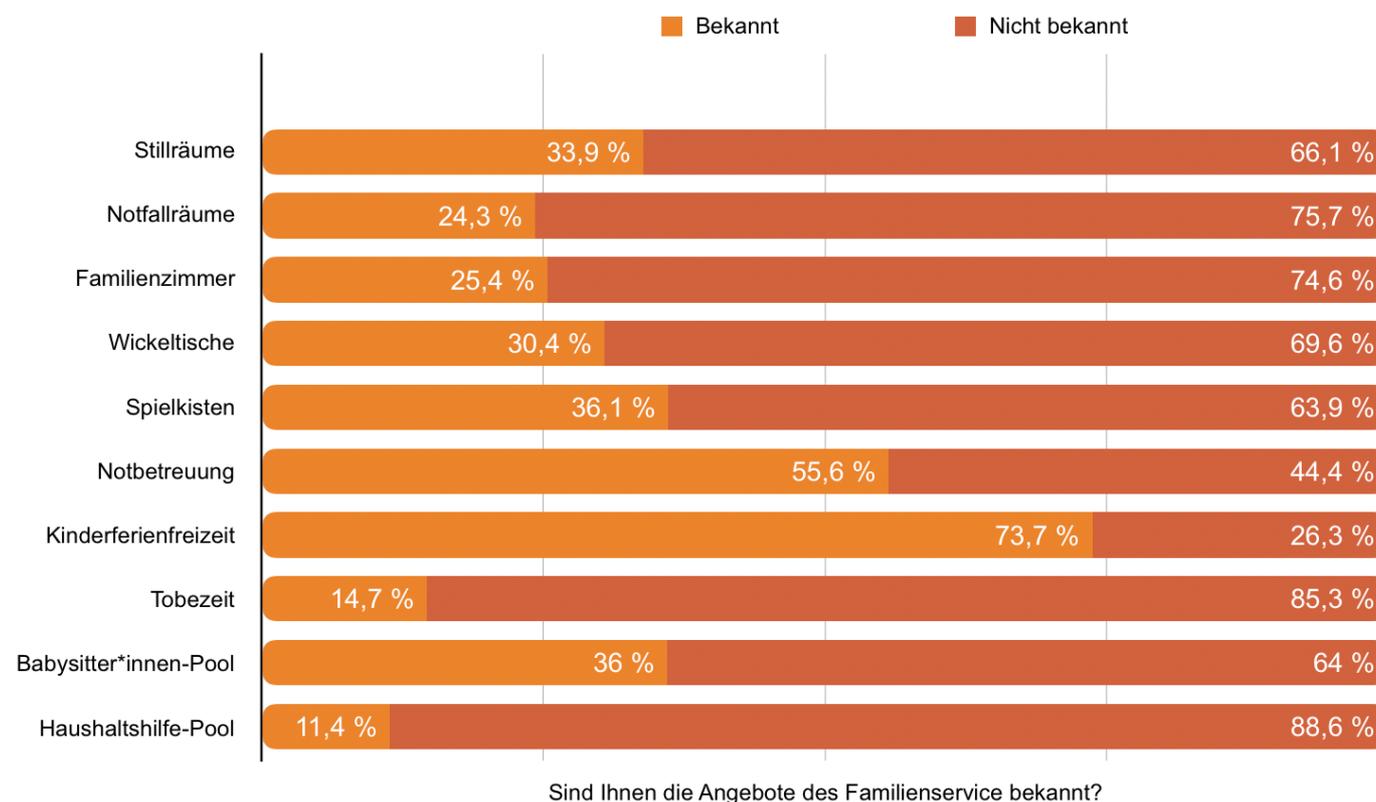
Der Familienservice an der Universität bietet eine Fülle an unterstützenden Maßnahmen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, beziehungsweise Familie und Studium vereinfachen sollen. Von familienfreundlichen Einrichtungen in den Unigebäuden über Betreuungsangebote bis hin zu Online-Plattformen, bei denen sich Eltern Unterstützung im Haushalt und der Kinderbetreuung organisieren können.

Wir wollen den Familien an der Universität ein passgenaues Angebot machen. Deshalb haben wir den Teilnehmenden der Umfrage die Frage gestellt, ob sie die Angebote des Familienservice kennen und ob diese von den Familien gewünscht sind, unabhängig davon ob sie selbst eine Betreuungsverpflichtung haben.

In der ersten Grafik wird die Bekanntheit der familienfreundlichen Angebote wiedergegeben. Den zirka 320 Teilnehmenden waren besonders die konkreten Betreuungsangebote wie die Kinderferienfreizeit und die Notbetreuung bekannt. Wie in der zweiten Grafik zu sehen, sind jene Angebote bei den Teilnehmenden besonders erwünscht.

Am wenigsten bekannt sind die Tobezeit, die 2022 gemeinsam mit dem Hochschulsport ins Leben gerufen wurde, sowie der Haushaltshilfe-Pool. Wobei auch hier in der unten liegenden Grafik deutlich wird, dass diese Angebote bei den Familien auf großen Anklang stoßen.

Abb. 30: Bekanntheit der Angebote des Familienservice bei den Mitarbeitenden



Die Teilnehmendenzahl variiert je nach abgestimmten Item, n~320.

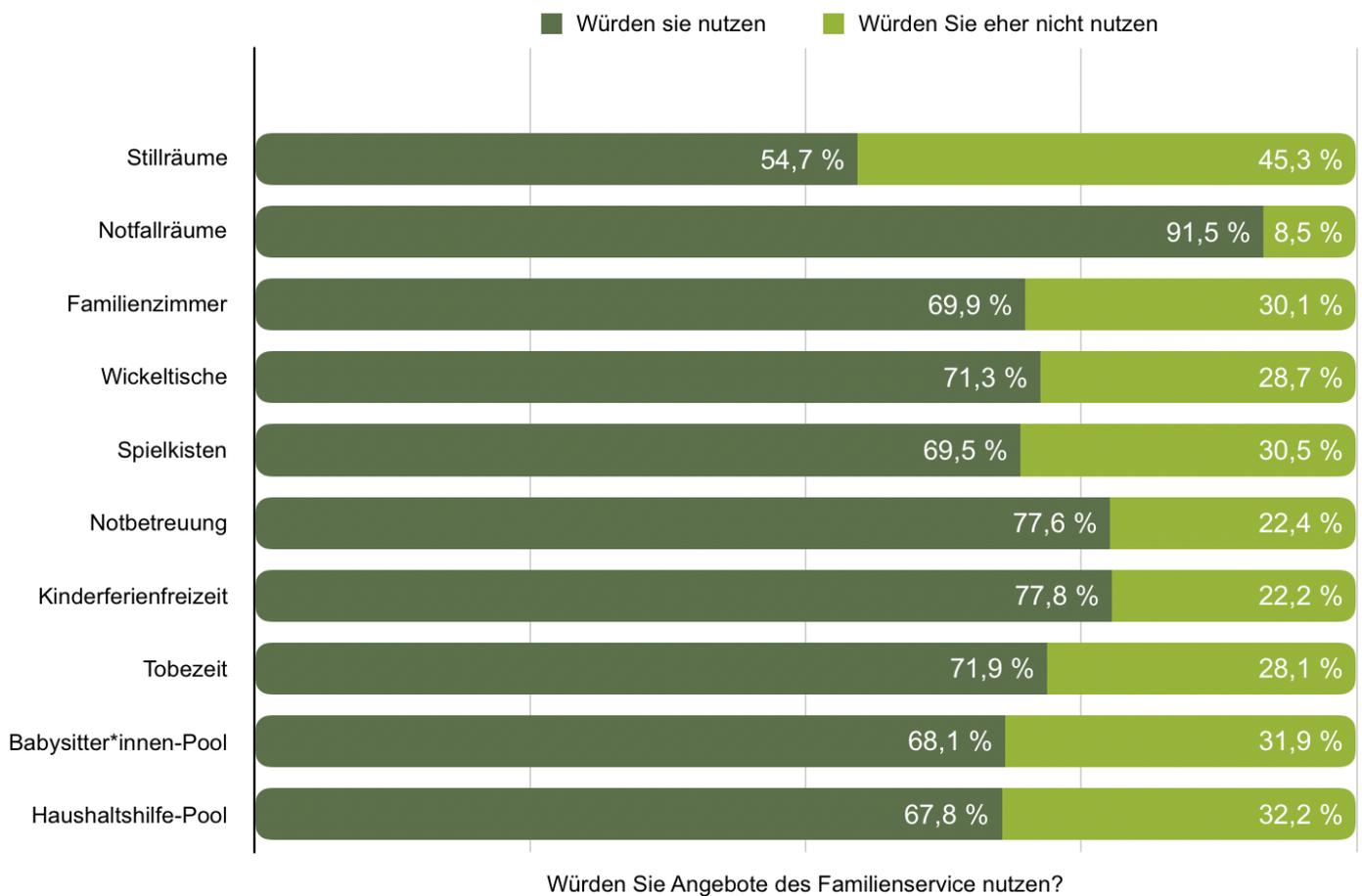
ANGEBOTE DES FAMILIENSERVICE

STUDIERENDE UND MITARBEITENDE

Unabhängig von konkreter Betroffenheit zeigt sich bei den Befragten ein deutlicher Wunsch nach familienfreundlichen Angeboten und Einrichtungen. Dabei sind gerade die Notfallräume auch für Menschen ohne Betreuungsverpflichtung eine wichtige Maßnahme, um in psychischen oder physischen Notsituationen einen geschützten Rückzugsort zu haben.

Die Diskrepanz zwischen Bekanntheit und dem Wunsch der Teilnehmenden nehmen wir als klares Signal für eine Erhöhung der Sichtbarkeit des Familienservice im universitären Raum wahr.

Abb. 31: Erwünschtheit der Angebote des Familienservice bei den Mitarbeitenden



Die Teilnehmendenzahl variiert je nach abgestimmten Item, n~320.

FAZIT

ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Ein großer Teil der Teilnehmenden der Umfrage hat bereits Kinder im betreuungsrelevantem Alter/ wird in naher Zukunft Kinder haben

Wunsch nach mehr Verständnis, Rücksichtnahme und Sichtbarkeit

Hürden für Familien bei der Partizipation in der universitären Selbstverwaltung

Die meisten Vorlesungen und Seminare finden in einer Zeit zwischen 08 - 16 Uhr statt, was für Lehrende und Studierende gut mit der Familie zu vereinbaren ist

Randzeiten (nach 16 Uhr) stellen Probleme für die Vereinbarkeit dar

Überlastung durch fehlende Kranken- und Urlaubsvertretung sowie hoher Workload bei Verwaltungs- und Technischen Angestellten

Kinderkrankentage:
Ungleichmäßige Aufteilung der Sorgearbeit

FAZIT

ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK



Kurzfristig

Erweiterung der familienfreundlichen Infrastruktur an der Universität Greifswald. Sichtbarkeit der Familien durch Plakataktion "Familienfreundlicher Standort" stärken. Vernetzungsmöglichkeiten durch das Eltern-Kind-Café schaffen.

Mittelfristig

Bildung eines Expert*innenrats. Eltern und pflegende Angehörige aus allen Statusgruppen bilden einen Expert*innenrat, um passgenau für den jeweiligen Arbeits- und Studienbereich familienfreundliche Strategien zu erarbeiten.

Langfristig

Familienfreundliche Organisationsstrukturen. Durchführung von Workshops zu familienfreundlichem Führungsverhalten. Langfristige Planung und Entwicklung des Personals für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

