

Sonderausgabe anlässlich des Jubiläums
10 Jahre Familiengerechte Hochschule



● EIN FEST MIT
MEILENSTEINEN

Familiengerechte Hochschule
feiert 10-jähriges Jubiläum

● FORSCHEN, WICKELN,
SCHREIBEN, FÜTTERN

Eltern zwischen wissenschaftlicher
Karriere und Familie

● KARRIEREBERATUNG ALS
STANDORTFAKTOR

Warum es ohne Dual Career
Service nicht mehr geht



Zertifikat seit 2005
audit familiengerechte
hochschule

Dieses Zertifikat ist gültig bis
31. Mai 2018

Auditierungsnummer
Z4-20150531-2435

Zertifikat 2015

www.beruf-und-familie.de

Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Kapuzinerstraße 16, 96045 Bamberg

Die berufundfamilie gemeinnützige GmbH bescheinigt hiermit die erneute erfolgreiche Durchführung des audit familiengerechte hochschule.

Im Rahmen der Re-Auditierung wurden der Bestand der Angebote zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie begutachtet und weiterführende Ziele familiengerechter Studienbedingungen sowie einer familienbewussten Personalpolitik definiert. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden innerhalb der nächsten drei Jahre umgesetzt.

31. Mai 2015

Frankfurt am Main

berufundfamilie gemeinnützige GmbH
Geschäftsführung

berufundfamilie
gemeinnützige GmbH
Friedrichstr. 34
60323 Frankfurt am Main

Telefon 069.300 388-500
Telefax 069.300 388 599
info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

 berufundfamilie

Eine Initiative der
Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung 

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

am 22. November 2005 wurde es offiziell: Der audit-Rat der berufundfamilie gGmbH hat die Universität Bamberg mit dem Grundzertifikat zum audit familiengerechte hochschule ausgezeichnet. Wir waren damit nach der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt die zweite bayerische Universität, die sich diesem Prozess zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit unterzogen hat. Und die erste staatliche Universität, die ihn erfolgreich durchlief und das Zertifikat nach Bayern holte. Die Vorarbeiten begannen bereits Jahre zuvor, und wir verdanken es zahllosen engagierten Universitätsangehörigen aus allen Verantwortungsbereichen, dass die Universität Bamberg so früh schon mit diesem Prozess begonnen hat.

Heute prägen die Selbstverpflichtung und der Anspruch, all unseren Mitgliedern gleiche Chancen zu bieten, viele Ebenen des universitären Lebens. Das zeigt sich in kindgerechter Infrastruktur, in flexiblen Studien- und Arbeitsformen, in Einrichtungen wie der Projektgruppe *Familiengerechte Hochschule*, dem Eltern-Service-Büro, dem Welcome Center oder dem Dual Career Service.

Die Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung sind bei uns institutionell hoch aufgehängt: Oberste Verantwortung tragen die Mitglieder der Universitätsleitung, die Universitätsfrauenbeauftragten sind in allen Gremien der Universität vertreten – und Verantwortungsträger aller Bereiche der Universität wirken ebenfalls mit daran, an der Universität Bamberg ein familienfreundliches Arbeiten, Forschen und Studieren zu ermöglichen.

2015 ist die Universität Bamberg für diesen Wandel zu einer familienfreundlichen Kultur zum dritten Mal in Folge reauditert worden. Um das damit verbundene Jubiläum *10 Jahre Familiengerechte Hochschule* zu würdigen, haben wir nicht nur im Juli 2015 unser erstes Familienfest gefeiert, sondern auch eine besondere uni.kat-Ausgabe erstellt. Unser Campus-Magazin widmet sich diesmal ausschließlich den Zielen, Projekten und Ideen, die uns auf dem Weg zu einer familiengerechten Universität entscheidend vorangebracht haben, oder uns, so hoffen wir, noch voranbringen werden. Außerdem stellen wir Ihnen einige Universitätsangehörige vor, ohne deren außergewöhnliches Engagement wir viele familienfreundliche Neuerungen, die heute ganz selbstverständlich zu unserem universitären Alltag gehören, nicht hätten realisieren können.

Wir freuen uns, wenn Sie uns auf den kommenden Seiten durch 10 Jahre familiengerechte Hochschule begleiten, und wünschen Ihnen viel Vergnügen beim Lesen, Blättern und Stöbern!

Godehard Ruppert



Prof. Dr. Dr. habil.
Godehard Ruppert,
Präsident



P.S.

Lust auf weitere Berichte und aktuelle Meldungen?
Dann schauen Sie doch mal in unsere Uni News:

www.uni-bamberg.de/kommunikation/news

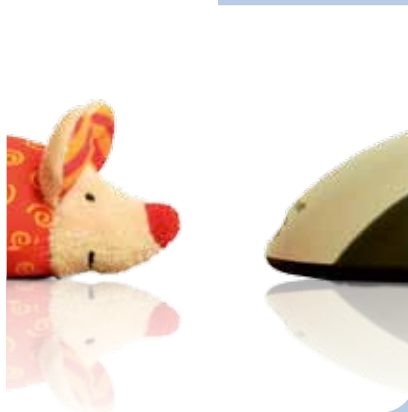




6



10



12

TITEL-THEMA

STUDIUM & LEHRE

FORSCHUNG & PRAXIS

HOCHSCHULPOLITIK

UNI INTERNATIONAL

SERVICE & VERWALTUNG

ALUMNI & EHEMALIGE

STAND DER DINGE

IMPRESSUM

PUNKT FÜR PUNKT

6

EIN FEST MIT MEILENSTEINEN

Familiengerechte Hochschule feiert 10-jähriges Jubiläum

10

„MAN BRAUCHT NUR ANZUKLOPFEN“

Eltern-Service-Büro unterstützt Studierende mit Kind

12

FORSCHEN, WICKELN, SCHREIBEN, FÜTTERN

Eltern zwischen wissenschaftlicher Karriere und Familie

16

KARRIEREBERATUNG ALS STANDORTFAKTOR

Warum es ohne Dual Career Service nicht mehr geht

20

FAMILIENFREUNDLICHES WILLKOMMEN

Wenn internationale Wissenschaftler nicht alleine anreisen

22

WANDEL ZU EINER FAMILIENFREUNDLICHEN KULTUR

Mitarbeiterbefragung im Wintersemester 2013/2014

26

KAUM STRUKTUREN – VIEL VERSTÄNDNIS

Studieren mit Kind in den 1970er Jahren

28

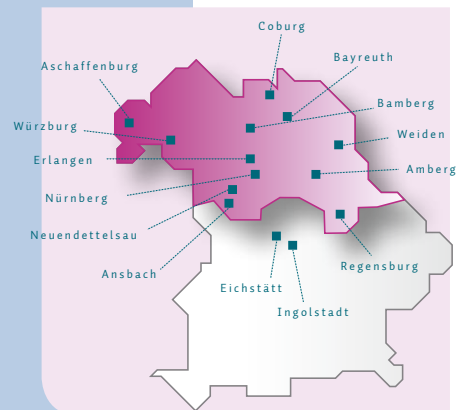
STAND DER DINGE

Aktuelle Vorhaben und Maßnahmen der Projektgruppe FGH

30

IMPRESSUM

ABBILDUNGSVERZEICHNIS



16



20



26

EIN FEST MIT MEILENSTEINEN

FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE FEIERT 10-JÄHRIGES JUBILÄUM

TANJA EISENACH

2005 erhielt die Universität Bamberg erstmals das Audit-Zertifikat *familiengerechte hochschule*. Seitdem hat ein „beeindruckender Wandel zu einer familienbewussten Kultur“ stattgefunden, so Auditorin Martina Arnold. Was sich darunter verstehen lässt, konnten knapp 300 Gäste live beim ersten universitären Familienfest erleben, das anlässlich der dritten Re-Auditierung stattfand – und auf bislang Erreichtes zurückblickte.

Es wurde gefeilscht, gehandelt und getauscht: Kinder zwischen 6 und 12 Jahren verkauften auf dem Flohmarkt am Marcusgelände so ziemlich alles, was kleine Herzen begehren. Legosteine, Playmobil-Seehundbecken, Würfel- und Brettspiele aller Größen und Formen, Bücher oder Stofftiere wechselten den Besitzer. Gianluca rechnete zusammen. Knapp zehn Euro hatte er seit Beginn des Flohmarkts um 13 Uhr bereits eingenommen – und 4 Stunden bis zum offiziellen „Ladenschluss“ um 18 Uhr lagen noch vor ihm. Doch der 12-Jährige war zuversichtlich: „Wenn ich mein Star Wars-Raumschiff und meine Polizeistation verkaufe, wäre ich dann schon bei 40 Euro.“

Für kleine und große spielbegeisterte Besucherinnen und Besucher hatte das Familienfest der Universität Bamberg auch außerhalb des Flohmarktgeländes einiges zu bieten. An der Hüpfburg im Garten der KinderVilla herrschte großes Gedränge. Betreuerin Claudia Filser hatte große Mühe, die Kinder davon zu überzeugen, dass sich wirklich nur sieben gleichzeitig im Springen üben dürfen. In der Bastelecke entstanden bunte Kunstwerke, und einmal zu einer Katze oder Prinzessin werden, hieß es beim Kinderschminken. Tanzwillige kamen dank der flotten Rhythmen der United Beat Band voll auf ihre Kosten.

Dritte Re-Auditierung im Juli 2015

Das Familienfest, organisiert und durchgeführt von der Projektgruppe *Familiengerechte Hochschule* (FGH), bot aber nicht nur Gelegenheit zum ungezwungenen Austausch und gemütlichen Beisammensein. Es gab überdies einen konkreten Anlass zu feiern: das Jubiläum *10 Jahre Familiengerechte Hochschule*. Am 22. November 2005 hatte die Universität Bamberg ihr Grundzertifikat *audit familienfreundliche Hochschule* erworben. Der audit-Rat der berufundfamilie gGmbH honorierte mit diesem Gütesiegel die Zielsetzung der Universität, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium zu erleichtern.



Maria Steger ist Ombudsfrau für Familienfreundlichkeit.

Seit 2005 ist viel passiert. Von „Meilensteinen“ sprach Kanzlerin Dr. Dagmar Steuer-Flieser in ihrer Jubiläumsrede auf dem Familienfest, als sie von der Gründung der Projektgruppe FGH, dem Aufbau einer kindgerechten Infrastruktur, Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder der flächendeckenden Einrichtung von Teilzeit- und Modulstudiengängen erzählte (s. S. 8/9). Sie selbst ist im Rahmen der Aufgabenverteilung der Universitätsleitung maßgeblich für diesen Prozess verantwortlich, der wesentlich über Zielvereinbarungen reguliert wird, den Herzstücken der (Re-)Auditierungsprozesse. In ihnen sind Handlungsfelder definiert, in denen die Universität die Familienfreundlichkeit weiter verbessern möchte. „Es ist eine große Herausforderung, nicht nur die bereits bestehenden Maßnahmen aufrecht zu erhalten, sondern sich konstant neue Ziele zu setzen“, sagte Steuer-Flieser. Im November 2015 reihte sich ein weiterer Meilenstein in die bereits statli-



che Liste ein: Die Universitätsleitung zeichnete Maria Steger für ihr Engagement als Leiterin der Studierendenkanzlei und Ombudsfrau für Familienfreundlichkeit mit der Benedikt-Kraft-Medaille aus (s. S. 9).

„Ein beeindruckender Kulturwandel hat stattgefunden“

Dass sich die unzähligen Arbeitsstunden der Projektgruppe FGH und ihrer zahlreichen Unterstützerinnen und Unterstützer in und außerhalb der Universität gelohnt haben, zeigten nicht nur die knapp 300 Besucherinnen und Besucher des Familienfestes. Auch im Bayerischen Hochschulgesetz hinterließ das Bamberger Engagement Spuren und sorgte dafür, dass die Vereinbarkeit von Hochschulstudium und Pflege von Angehörigen im Freistaat nachhaltig verbessert wird: Auf Initiative der Projektgruppe verankerte das damalige Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in

der Hochschulrechtsnovelle 2011, dass Studierende während einer Beurlaubung für die Pflege von Angehörigen Prüfungsleistungen erbringen können (nachzulesen im BayHSchG, Abschnitt III, Art. 48, Abs. 4). Zuvor galt diese Regelung ausschließlich für Studierende mit Kind.

Auch Auditorin Martina Arnold, die die Prüfberichte für die berufundfamilie gGmbH erstellt, ist beeindruckt von dieser Leistung und dem „Kulturwandel, der an der Universität Bamberg stattgefunden hat.“ Das gute Klima sowie die familienbewusste Kultur seien schon Auslöser für Professorinnen und Professoren gewesen, einem Ruf nach Bamberg zu folgen. „Hier wird die große Bedeutung einer ernst gemeinten familienbewussten Hochschulpolitik deutlich“, so Arnold.

Großtagespflegestelle ist in Planung

Zu diesem Kulturwandel trägt auch die Zielvereinbarung für die kommenden drei Jahre bei. Sie sieht acht Handlungsfelder vor:

- 1 Arbeits-, Forschungs- und Studienzzeit
- 2 Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation
- 3 Arbeits-, Forschungs- und Studienort
- 4 Information und Kommunikation
- 5 Führung
- 6 Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung
- 7 Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen und Studienfinanzierung
- 8 Service für Familien

Derzeit liegt einer der Schwerpunkte auf der Ausweitung einer flexiblen Kinderbetreuung durch den Aufbau einer Großtagespflegestelle (Handlungsfeld 8). Zudem wird die Kinderbetreuung bei Tagungen und Veranstaltungen kontinuierlich erweitert (Handlungsfeld 2). Für Mitglieder der Universität mit pflegebedürftigen Angehörigen wird ein Leitfaden entwickelt (Handlungsfeld 4, s. S. 28/29).

Während Kanzlerin Steuer-Flieser der Projektgruppe FGH für ihr Engagement in den letzten zehn Jahren dankte, klingelte bei Gianluca Bruder Felix erneut die Kasse. Ein Wimmelbuch wechselte den Besitzer. 2,50 Euro brachte das dem 12-Jährigen in sein Sparschwein. Ausgeben wollten Gianluca und Felix ihr eingenommenes Geld erst einmal nicht. „Ich lege es aufs Konto – für den Führerschein oder das Studium“, sagte Gianluca. Am Ende des Tages hatte er sein Star Wars-Raumschiff und die Polizeistation übrigens tatsächlich verkauft. Und das Familienfest konnte somit nicht nur dem Kulturwandel ein Gesicht geben, sondern auch einen etwas anderen Beitrag zur Nachwuchsförderung leisten. ●

Projektgruppe *Familiengerechte Hochschule*



Die Projektgruppe *Familiengerechte Hochschule (FGH)* wurde 2004 gegründet und setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern aller Bereiche der Universität zusammen. Sie verantwortet maßgeblich die (Re-)Auditierungsprozesse, indem sie konkrete Ziele und Maßnahmen zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen erarbeitet.

Die berufundfamilie gGmbH, eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, bewertet diese und hat nach positiver Überprüfung zunächst im Jahr 2005 das Grundzertifikat *audit familiengerechte Hochschule* verliehen. Seitdem stellt sich die Universität alle drei Jahre einem Re-Auditierungsverfahren, in dem untersucht wird, inwieweit die gesteckten Ziele erreicht wurden und welche weiterführende Ziele zu vereinbaren sind. Im Juli 2015 hat sie die dritte Prüfung erfolgreich abgeschlossen, die Bestätigung ihres Zertifikats erhalten und darf das Qualitätssiegel des audit führen – bis zur nächsten Überprüfung in drei Jahren.

www.uni-bamberg.de/fgh/audit-familiengerechte-hochschule

Infrastruktur und Betreuungsmöglichkeiten



An allen großen Standorten gibt es Wickel- und Stillmöglichkeiten. Jeweils ein Eltern-Kind-Zimmer in der Markusstraße und der Feldkirchenstraße mit Spielsachen und Sitzgelegenheiten unterstützt Eltern bei der Betreuung vor, zwischen und nach den Vorlesungs- oder Arbeitszeiten. Für familienfreundliche Verpflegung sorgt der kostenlose Kinderteller für Kinder studierender Eltern im Rahmen des Mittagsangebotes der Mensen.

Zusätzlich zu den Angeboten für Stadt und Landkreis hat die Universität für ihre Angehörigen weitere Betreuungsmöglichkeiten geschaffen. Dazu zählen sechs Krippen- und zehn Kindergartenplätze in der KinderVilla an der Universität, das Oma/Opa-Freundschaftsprojekt, das in Kooperation mit dem Kinderschutzbund Bamberg e.V. durchgeführt wird, das Programm *Bamberger Ferienabenteuer* oder die Kinderbetreuung während dienstlicher Veranstaltungen. Hierfür steht auch die KidsBox, eine fahrbare Spielekiste, zur Verfügung. Kinder von Studierenden können in der Einrichtung *Kinderkrippe Krabbelmonster e.V.* aufgenommen werden. Der Verein wird vom Studentenwerk Würzburg finanziell und administrativ unterstützt.

www.uni-bamberg.de/fgh

Familienfreundlich studieren



An der Universität Bamberg können fast alle Studiengänge in Teilzeit studiert werden. Wer sich hierfür einschreibt, kann nur die Hälfte der festgelegten Leistungen pro Semester erbringen – hat dafür aber doppelt so viel Zeit wie bei einem inhaltsgleichen Vollzeitstudiengang, also zum Beispiel 12 statt 6 Semester. Die Einschreibung in Teilzeitstudiengänge ist ohne Angabe von Gründen und der Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit zu jedem Semester möglich.

Noch mehr Flexibilität bietet ein Modulstudium. Es funktioniert nach dem Baukastenprinzip: Interessierte können aus mehreren Fachbereichen Module auswählen und diese mit einer Prüfung abschließen. Die so erworbenen Leistungspunkte können später auf ein reguläres Studium angerechnet werden.

www.uni-bamberg.de/studium/interesse/studienformen

Benedikt-Kraft-Medaille für Maria Steger



Erstmalig wurde in diesem Jahr die Benedikt-Kraft-Medaille verliehen, die besondere Leistungen im nicht-wissenschaftlichen Bereich würdigt. Erste Trägerin dieser neuen Auszeichnung ist Maria Steger, die als Leiterin der Studierendenkanzlei für viele Studierende die erste und letzte Person ist, die sie an der Universität sprechen. Als Leiterin des Eltern-Service-Büros (s. S. 10) setzt sie sich zudem für die Realisierung einer familien- und kinderfreundlichen Universität ein. „Ihrer Positionen ist sie sich nicht nur bewusst, sie nimmt sie zudem in einer äußerst glaubwürdigen und freundlichen Weise wahr“, so Universitätspräsident Prof. Dr. Dr. habil. Godehard Ruppert.

Mit der neuen Medaille erinnert die Universitätsleitung an Benedikt Kraft, den Nachkriegsrektor der Philosophisch-Theologischen Hochschule Bamberg. Er setzte sich für die Errichtung einer neuen Landesuniversität ein und „war ein Vorbild in politischem Weitblick wie sozialem Engagement“, erklärte Ruppert.

www.uni-bamberg.de/kommunikation/news/artikel/ehrungen_dies_academicus_2015

„MAN BRAUCHT NUR ANZUKLOPFEN“

ELTERN-SERVICE-BÜRO UNTERSTÜTZT STUDIERENDE MIT KIND

ANDREA LÖSEL

Seit zehn Jahren ist die Universität Bamberg als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Einen entscheidenden Beitrag dazu leistet das Eltern-Service-Büro, das insbesondere für Studierende mit Kind eine wichtige Anlaufstelle ist.

Wir beraten alle Universitätsangehörigen, die Familienaufgaben haben“, umreißt Maria Steger, Leiterin des Eltern-Service-Büros (ESB), ihr Aufgabenfeld. Familienaufgaben umfasst hierbei keineswegs nur Kindererziehung. Das ESB hilft auch bei Fragen zur Pflege von Angehörigen. Das Angebot richtet sich an Wissenschaftlerinnen

und Wissenschaftler sowie Bedienstete der Universität Bamberg – vor allem Studierende nutzen die Informations- und Beratungsangebote.

„Ich konnte mir Zeit für meine Familie nehmen.

Und trotzdem musste ich mein Studium nicht komplett auf Eis legen.“

Etwa 80 Prozent der Anfragen, die Steger erreichen, drehen sich um das Thema *Studieren mit Kind*.

300 Beratungsgespräche führt Steger jedes Jahr mit studierenden Eltern. „Oft bin ich die Erste an der Universität, die erfährt, dass ein Kind unterwegs ist“, erzählt sie. „Die jungen Menschen, die mir gegenüber sitzen, fragen sich oft: Geht das überhaupt, mit Kind zu studieren?“ In solchen Situationen gelte es, Mut zu machen und positive Beispiele aufzuzeigen. Und davon gibt es viele. Gemäß der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks aus dem Jahr 2012 beträgt der Anteil von immatrikulierten Müttern



Lyudmyla Gleykh nutzt die Informations- und Beratungsangebote des Eltern-Service-Büros.

und Vätern an deutschen Hochschulen rund fünf Prozent. Umgerechnet auf die Universität Bamberg kann somit von etwa 650 studierenden Eltern ausgegangen werden.

Kompaktes Informationspaket

Zu ihnen gehört auch Lyudmyla Gleykh. Die gebürtige Ukrainerin promoviert seit drei Jahren am Lehrstuhl für Slavische Sprachwissenschaft und absolvierte zuvor ein Magisterstudium mit den Fächern Russisch, Soziologie und Geschichte in Bamberg. Gleich zu Beginn dieser Zeit, im Jahr 2004, kündigte sich ihr erstes Kind an. „Neu in Deutschland, neu an der Universität“, erinnert sich Gleykh. „Das war nicht einfach.“

Dank der Beratungsangebote des

ESB erfuhr sie, wie sich Studium und Kind vereinbaren lassen, zum Beispiel durch die Möglichkeit, sich zu beurlauben. Normalerweise dürfen in einem Urlaubssemester keine Prüfungsleistungen erbracht werden. Ausgenommen von dieser Regelung sind jedoch Studierende, die wegen Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen befreit sind. „Ich konnte mir Zeit für meine Familie nehmen“, blickt Gleykh zurück. „Und trotzdem musste ich mein Studium nicht komplett auf Eis legen.“

Auch Antworten auf die Fragen nach Kinderbetreuung, Wohnraum und Studienfinanzierung erhielt sie im ESB. Es berät aber nicht nur, sondern gibt auch eigene Informationsmaterialien heraus: Die Broschüre *Studieren mit Kind* bei-

spielsweise enthält Wissenswertes zu entsprechenden Angeboten von Universität und Stadt und nennt wichtige Ansprechpersonen und Adressen.

Mut machen

2007 brachte Gleykh ihren zweiten Sohn zur Welt. „Das war eine Krisenzeit“, erinnert sie sich. Kurzzeitig dachte sie darüber nach, ihr Studium abzubrechen: „Viele meiner Kommilitoninnen und Kommilitonen hatten schon ihren Magister in der Tasche, mir hingegen fehlten noch so viele Scheine.“ Dass studierende Eltern aufgrund der Mehrfachbelastung länger immatrikuliert sind, ist keine Seltenheit: Lediglich zehn Prozent von ihnen können die Regelstudienzeit einhalten. Nicht zuletzt dank des Zuspruchs von Lehrenden der Slavistik entschied sich Gleykh, weiterzumachen. Auch in solch schwierigen Situationen unterstützt und ermutigt das ESB. „Wer Hilfe oder ein offenes Ohr braucht, kann bei mir jederzeit anknöpfen.“, sagt Maria Steger.

Flexible Kinderbetreuung

Durch ihre Arbeit im ESB erfährt sie unmittelbar von den Bedürfnissen studierender Eltern und gibt diese der Universitätsleitung weiter. Die ab Herbst 2015 auf der ERBA-Insel entstehende Großtagespflegestelle ist ein Ergebnis dieses Rückkopplungsprozesses. „Viele wünschen sich flexible Betreuungsmöglichkeiten in Abhängigkeit vom eigenen Stundenplan“, erläutert Maria Steger. „Mit der Großtagespflegestelle können wir künftig diesen Bedürfnissen stärker entgegenkommen und die bisherigen universitären Kinderbetreuungsangebote ergänzen.“

Einen festen Platz im Angebot des ESB haben auch die Eltern-Kind-Treffen. Diese finden halbjährlich statt und richten sich an alle Universitätsangehörigen mit Kindern. „Es tut gut, mal aus dem Alltag rauszukommen“ schwärmt Gleykh von dem gemütlichen Beisammensein mit Kaffee und Kuchen. „Für mich sind das immer kleine Feiertage.“ Auch Steger freut sich über regen Zuspruch und sieht darin noch einen ganz praktischen Gewinn: „Oft entstehen bei den Treffen kleine Unterstützernetze.“

Apropos Netzwerken: „Kontakte knüpfen, auch und insbesondere nach außerhalb ist ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit“, so Steger. In und um Bamberg arbeitet das ESB mit verschiedenen Einrichtungen zusammen, etwa mit dem Studentenwerk Würzburg oder dem Familienbeirat der Stadt Bamberg, in dem Steger in einer Arbeitsgruppe aktiv mitarbeitet. Dort half sie unter anderem, das Betreuungsangebot *Bamberger Ferienabenteuer* auf den Weg zu bringen.

Bewusstsein schaffen

„Familienfreundlichkeit findet nur statt, wenn sie auch in den Köpfen verankert ist“, lautet Stegers Maxime. Regelmäßig ist Steger im Austausch mit dem Präsidium, den Dekaninnen und Dekanen, Studiendekaninnen und -dekanen, den Professorinnen und Professoren sowie den Abteilungs- und Dezernatsleiterinnen und -leitern. „Für ein familienfreundliches Klima bedarf es oft nur einer Kleinigkeit“, ist Steger überzeugt. Als Beispiel nennt sie den Dozenten, der seiner Studentin zwei Wochen Verlängerung für die Seminararbeit gewährte, weil ihr Kind krank war. Oder aber die Vorgesetzte, deren Mitarbeiter neuerdings alternierende Telearbeit praktiziert, um sich zuhause besser um seinen kranken Vater kümmern zu können.

Auch Lyudmyla Gleykh ist dankbar für das Verständnis, das ihr in ihrer Studienzeit entgegengebracht wurde und für die zahlreichen Unterstützungsangebote, die sie zum Teil noch heute

nutzt. Sie halfen ihr dabei, mit Kind einen überdurchschnittlichen Abschluss zu erreichen. Für ihre Magisterarbeit zeichnete sie die Universität mit dem FRITZI!-Preis aus, der jedes Jahr studierenden Eltern verliehen wird. „Der Preis hat mich darin bestärkt, eine Promotion aufzunehmen“, so Gleykh. Hierfür blieb sie in Bamberg. Gleykhs Familie ist inzwischen um ein Mitglied angewachsen: Im vergangenen Jahr kam ihr dritter Sohn auf die Welt. ●

„Für ein familienfreundliches Klima bedarf es oft nur einer Kleinigkeit.“



ESB-Leiterin Maria Steger (Mitte) wird von zwei Mitarbeiterinnen der Projektgruppe *Familiengerechte Hochschule*, Sabina Haselbek (links) und Romy Hartmann, (rechts) unterstützt.

Das Eltern-Service-Büro

Die Beratungs- und Informationsangebote des Eltern-Service-Büros richten sich an alle Universitätsangehörigen mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen.

www.uni-bamberg.de/esb



FORSCHEN, WICKELN, SCHREIBEN, FÜTTERN

ELTERN ZWISCHEN WISSENSCHAFTLICHER KARRIERE UND FAMILIE

SAMIRA ROSENBAUM

Passen eine Karriere in der Wissenschaft und die Gründung einer Familie zusammen? Das ist eine Frage, die sich insbesondere der akademische Mittelbau stellt. Gründe, diese Frage mit „Ja!“ zu beantworten, sind die Flexibilität am Lehrstuhl und ein Netzwerk für Ferien- und Krankheitszeiten.



Im Schnitt sind Akademikerinnen in Deutschland 31 Jahre alt, wenn sie ihr erstes Kind bekommen. Damit sind sie drei Jahre älter als Frauen ohne akademischen Abschluss. Die Wissenschaftlerinnen im akademischen Mittelbau der Universität Bamberg sind im Durchschnitt 35 Jahre alt. Ungefähr 30 Prozent von ihnen sind Mütter, für 70 Prozent sind keine Kinder erfasst (s. Kasten auf S. 14/15). Gibt es in der wissenschaftlichen Karriere den richtigen Zeitpunkt für die Familiengründung?

Der Kunsthistorikerin Dr. Eveliina Juntunen war schon immer klar, dass sie Kinder haben und in der Wissenschaft bleiben wolle. „Der Zeitpunkt stand im Vorhinein nicht fest und auch nicht, dass wir fünf Kinder haben werden“, erzählt sie. „Für mich war es im Nachhinein betrachtet aber sehr wichtig, dass ich die Promotion abgeschlossen hatte, bevor mein ältester Sohn Tapio auf die Welt kam.“ Sie verbrachte in dieser Zeit ein Jahr in Antwerpen und ein Jahr in München, das wäre mit Kindern sehr viel aufwändiger gewesen.

Dass die Promotion vor der Familiengründung abgeschlossen sein sollte, findet die Statistik-Professorin Dr. Susanne Rässler nicht: „Aus meiner Sicht ist die Promotionszeit die beste Zeit,

um Kinder zu bekommen.“ Ob die Arbeit ein halbes oder ein Jahr länger brauche, sei für die Karriere nicht ausschlaggebend. „Wenn man dann erst einmal in einen Beruf einsteigt, wird das viel schwieriger – besonders außerhalb der Universität. In der Wirtschaft hat man nicht die gleiche Flexibilität.“

Die Elternzeit

Abgesehen von der Wahl des richtigen Zeitpunkts gibt es für Vorgesetzte und Angestellte einige Herausforderungen in der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie. Zum Beispiel den Umgang mit dem Recht auf Elternzeit. An der Universität Bamberg sind derzeit 23 von insgesamt 1301 Beschäftigten deshalb freigestellt, 19 davon sind Frauen.

An Rässlers Lehrstuhl haben bisher sechs Mütter Elternzeit genommen, zu meist zwischen sechs und zwölf Monaten. Bei den drei Vätern ist das bislang noch nicht vorgekommen. Einen Anspruch haben Eltern, bis das Kind drei Jahre alt ist. Mütter kehren nach der Freistellung besonders häufig mit reduzierter Stundenzahl in ihren Beruf zurück. Auch Juntunen hat bei fast jedem Kind zwölf Monate zu Hause verbracht und arbeitet in Teilzeit.

Die Kultur am Lehrstuhl

Damit Mütter und Väter diese Auszeit vom Beruf nehmen und zu verschiedenen Anteilen auf ihre Stellen zurückkehren können, ist eine große Flexibilität am Lehrstuhl nötig. „Ich könnte die Kinderzahl mit Sicherheit sehr reduzieren, wenn ich signalisieren würde, dass Kinder hier nicht gewünscht sind,“ sagt Rässler. Zum Beispiel, wenn sie auf Anwesenheit während der Arbeitszeit bestehen würde. Wenn der Lehrstuhl aber familienfreundlich sei, wirke das ansteckend. „Die Frauen sehen: Kinder und Arbeit zu verbinden, funktioniert. Es ist normal.“ Auch für Juntunen wäre das Arbeiten mit strikten Anwesenheitspflichten am Lehrstuhl kaum möglich. Sie sagt: „Wenn aber die nötige Flexibilität da ist, würde ich die wissenschaftliche Laufbahn mit Kindern jedem empfehlen.“

Neben der Kultur gibt es Umstände, die ein Lehrstuhlinhaber nicht beeinflussen kann: Durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz können alle Verträge um die Dauer der Elternzeiten, die in Anspruch genommen wurde, verlängert werden. Doch das gilt nur für Planstellen. „Als drittmittelfinanzierte Projektmitarbeiterin hätte ich diese Möglichkeit nicht“, sagt Juntunen. „Es ist ein großes Problem, dass Drittmittelgeber



sich um die Familienfreundlichkeit keine Gedanken machen müssen.“

Die Organisation

Flexibilität ist nicht nur auf Seiten des Lehrstuhls gefragt, sondern auch bei den Eltern. Dabei darf eine gute Planung nicht fehlen. „Wissenschaftliches Arbeiten und Kinder zu vereinbaren ist Übungssache. Und viel Logistik“, findet Juntunen, die andere Arbeitszeiten als manche Kollegen hat. Um halb sechs klingelt ihr Wecker, sie bereitet das Frühstück vor und kocht das Mittagessen für die gesamte Familie. Ins Büro kommt sie erst gegen halb zehn. Weil sie spät anfängt, bleibt sie abends länger. „Ich lasse öfter mal das Abendessen mit der Familie ausfallen“, berichtet Juntunen. „Und ich arbeite häufiger an Wochenenden. Vor allem, wenn ein Abgabetermin näher rückt.“ Ihr Mann arbeitet im Gegenzug von früh morgens bis zum Nachmittag, holt dann die Kinder von Schule und Kindergarten ab und bringt mit ihnen den Rest des Tages.

Gute Planung und ein guter Überblick sind auch für Susanne Rässler entscheidend: „An einem Lehrstuhl mit vielen Kindern gibt es für mich als Leiterin tatsächlich viel zu organisieren. Der Aufwand ist nicht zu unterschätzen!“

Rässler führt eine 9-seitige Tabelle, die sie liebevoll ihr *Statistik-Schach* nennt. Dort versucht sie, mit strategischen Zügen die Stellenanteile immer wieder neu und sinnvoll zu verteilen. Wenn eine Mitarbeiterin in Mutterschutz geht oder aus der Elternzeit zurückkehrt, muss wieder neu sortiert werden. Zum Glück sei immer irgendjemand freigestellt und ein anderer wünsche gerade mehr Stunden. „Unsere Personalabteilung hat wirklich Arbeit mit uns durch die

ganzen Verträge“, findet Rässler. „Aber es klappt hervorragend.“

Vollzeit – Teilzeit oder irgendwas dazwischen?

Rässler hat an ihrem Lehrstuhl insgesamt vier Mitarbeiterstellen und zwei akademische Räte. Die vollen Ratsstellen laufen mittlerweile unbefristet. Rässler bezeichnet sie als das Rückgrat des Lehrstuhls. Alle weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine reguläre halbe Stelle, die durch Studienbeiträge oder Elternzeitvertretungen aufgestockt werden kann. Nach der Elternzeit möchten Mitarbeiterinnen häufig aber lediglich 50 oder nur 25 Prozent der vollen Stundenzahl arbeiten. Auch Juntunen ist froh, dass sie sich aussuchen konnte, zu wie viel Prozent sie nach der Elternzeit wieder anfangen zu arbeiten und dass sie ihre Stundenanzahl flexibel aufstocken kann. „Ich bin sehr dankbar, dass ich auch 60 Prozent arbeiten kann, nicht nur 50 oder Vollzeit.“

Die Ausfallzeiten

Doch egal ob Voll- oder Teilzeit, es gibt viele Tage, die Eltern überbrücken müs-



Prof. Dr. Susanne Rässler ist seit 2007 Inhaberin des Lehrstuhls für Statistik und Ökonometrie. In dieser Zeit bekamen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 17 Kinder. Im Sekretariat steht ein Baby-Ordner, in dem jedes Kind mit Foto und Geburtsdaten aufgelistet ist – damit Rässler nicht den Überblick verliert.



Dr. Eveliina Juntunen arbeitet seit 2006 als Akademische Rätin am Lehrstuhl für Kunstgeschichte, insbesondere für Neuere und Neueste Kunstgeschichte. Sie hat drei Jungen, die zwölf, zehn und acht Jahre alt sind, und zwei Mädchen im Alter von sechs und drei Jahren. Momentan arbeitet Juntunen an ihrer Habilitation – und war gerade zwei Jahre beurlaubt, um diese voranzubringen.



Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Lehrstuhls für Statistik und Ökonometrie mit ihren Kindern

sen: Schulkinder haben 14 Wochen Ferien im Jahr – darunter Pfingst- und Herbstferien, die mitten in der Vorlesungszeit liegen. Dazu kommen weitere Ausfallzeiten. „Wenn ein Kind mal krank ist, sollen die Eltern halt zu Hause bleiben“, sagt Rässler. „Wir arbeiten ja mit dem Kopf. Denken und lesen kann ich überall. Hier ist das Ergebnis wichtiger als der Ort, an dem man es erarbeitet.“ Sind Lehrveranstaltungen betroffen, vertreten sich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel untereinander und helfen sich gegenseitig.

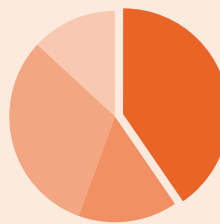
Auch Juntunen bleibt zu Hause, wenn ihre Kinder krank sind. „Für mich ist das an der Universität oft leichter als für meinen Mann, der im Landratsamt arbeitet“, sagt sie. Lehrveranstaltungen konnte sie bisher immer halten und die restlichen Fehlzeiten habe sie nachgearbeitet. Die Ferien sind für die Familie dagegen schwieriger zu planen, die Betreuung will gut organisiert sein. Die Kunsthistorikerin nutzt vor allem das Bamberger Ferienabenteuer. Da die Universität an dem städtischen Programm beteiligt ist, haben Universitätsan-

gehörige ein Vorgriffsrecht. „Ohne diese Möglichkeit würden wir gar nicht für alle Kinder Plätze bekommen“, sagt Juntunen. Trotzdem wünscht sie sich noch mehr Betreuung in den Ferien. „Im Vergleich zum Schulalter war die Kindergartenzeit mit ihren wenigen Schließtagen einfacher.“

Das Arbeiten

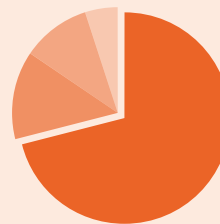
Unter anderem wegen Krankheits- oder Ferienzeiten schätzt Juntunen, sie habe insgesamt weniger Zeit, um wissenschaft-

So viele Kinder haben Uni-Beschäftigte



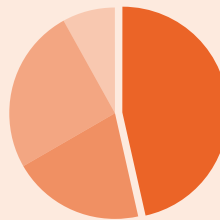
Professorinnen und Professoren

Von 155 Professorinnen und Professoren haben 63 keine Kinder (40 %), 24 ein Kind (15 %), 48 zwei Kinder (31 %) und 20 drei oder vier Kinder (13 %).



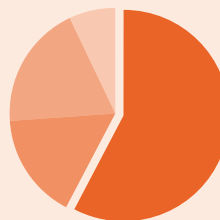
Mittelbau

Beim Mittelbau haben von 615 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 437 kein Kind (71 %), 84 ein Kind (13,5 %), 65 zwei Kinder (10,5 %) und 29 drei oder mehr Kinder (5 %).



Nicht-wissenschaftlicher Dienst

523 Beschäftigte sind im wissenschaftsstützenden Bereich angestellt. Davon haben 242 kein Kind (46 %), 107 ein Kind (20 %), 129 zwei Kinder (25 %) und 45 drei oder mehr Kinder (8 %).



Beschäftigte gesamt

Insgesamt sind an der Universität Bamberg 1301 Beschäftigte bekannt, davon haben 744 keine Kinder (57 %), 216 ein Kind (16 %), 245 zwei Kinder (18,8 %) und 96 haben drei oder mehr Kinder angegeben (7 %).

■ keine Kinder ■ ein Kind
■ zwei Kinder ■ drei oder mehr Kinder

„Wenn ein Kind mal krank ist, sollen die Eltern halt zu Hause bleiben. Wir arbeiten ja mit dem Kopf. Denken und lesen kann ich überall. Hier ist das Ergebnis wichtiger als der Ort, an dem man es erarbeitet.“



Professorinnen und Professoren



Von 49 Professorinnen (links) haben 25 kein Kind (50 %) und 24 mindestens ein Kind (50 %), demgegenüber haben 36 % der Professoren (rechts) keine Kinder, 64 % haben mindestens ein Kind.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Von 295 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (links) haben 207 kein Kind (70 %) und 88 mindestens ein Kind (30 %). 71 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter (rechts) hat kein Kind und 29 % haben mindestens ein Kind.

- keine Kinder
- ein oder mehr Kinder

Die Kinderzahlen beziehen sich auf alle Kinder der Beschäftigten unabhängig von ihrem Alter und unabhängig davon, ob sie noch im Haushalt ihrer Eltern leben. Abweichungen von bis zu 10 Prozent sind möglich, da die Meldung der Kinder von nicht-verbeamteten Angestellten an die Personalabteilung nicht automatisch erfolgt.

Stand: 23. September 2015



Eveliina Juntunen mit ihren Kindern

lich zu arbeiten als kinderlose Kolleginnen und Kollegen. Zudem möchte sie Zeit mit ihren Kindern verbringen und brauche Sport und das Singen im Chor als Ausgleich. Dass die Zeit für die Forschung knapp bemessen sei, könne sie aber kompensieren: „Ich habe durch meine Kinder gelernt, noch fokussierter und effektiver zu arbeiten. Die Zeitfenster zum Arbeiten sind oft nur wenige Stunden lang. Ich setze mich an meinen Schreibtisch und bin sofort mitten im Thema und kann viel schaffen. Mir ist bewusst: Ich habe nur diese Zeit und die muss ich nutzen. Trotzdem finde ich es schwierig – und da ist es egal, ob man zwei, drei oder fünf Kinder hat – diese eine große Arbeit, die Habilitationsschrift, zu schreiben.“

„Ich habe durch meine Kinder gelernt, noch fokussierter und effektiver zu arbeiten. Die Zeitfenster zum Arbeiten sind oft nur wenige Stunden lang. Ich habe nur diese Zeit und die muss ich nutzen.“

Ob die Doktorandinnen und Doktoranden ihre Arbeiten erfolgreich abschließen, hängt nicht davon ab, ob sie Kinder hätten oder nicht, sagt Rässler. „Ich hatte kinderlose Doktorandinnen, die ihre Arbeit nicht zu Ende gebracht haben. Oder Doktorandinnen wie Mariana Nold, die inzwischen drei Kinder hat und für ihre Arbeit im vergangenen Jahr den Kulturpreis Bayern erhielt. Ich denke, es hängt eher von der Persönlichkeit ab, nicht davon, ob man Kinder hat oder nicht.“ ●

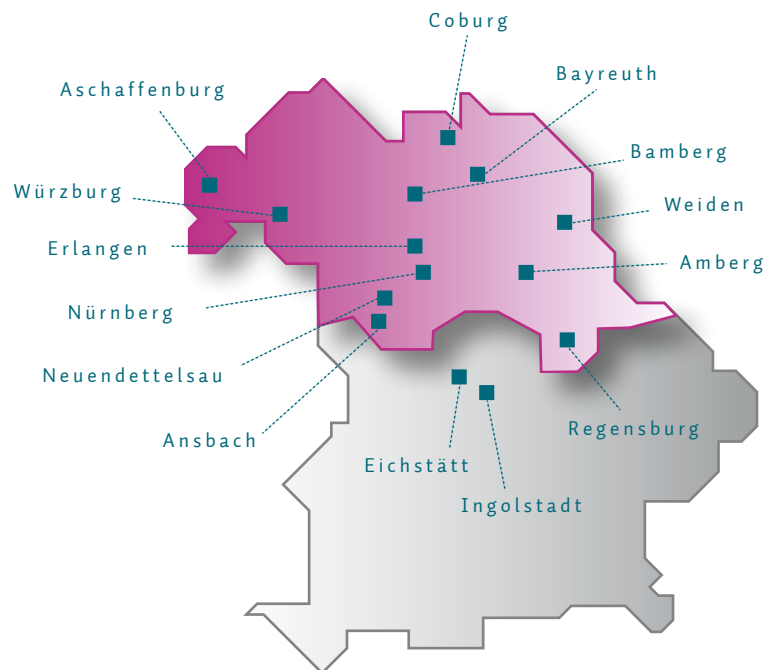


KARRIEREBERATUNG ALS STANDORTFAKTOR

WARUM ES OHNE DUAL CAREER SERVICE NICHT MEHR GEHT

MONICA FRÖHLICH

Was macht einen Hochschulstandort für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler attraktiv? Ein anregendes, interdisziplinäres Forschungsumfeld gehört mit Sicherheit dazu. Gute finanzielle und personelle Ausstattung ebenso. Darüber hinaus zählen aber gute Karrierechancen für die Partnerin oder den Partner zu den immer wichtiger werdenden Argumenten für eine Rufannahme. Die Universität Bamberg setzt daher auf eine Kombination aus universitärer Eigeninitiative und dem Dual Career Netzwerk Nordbayern (DCNN). Ein Projekt, das nach drei erfolgreichen Jahren nun verlängert wird.



Ehrlich gesagt, ohne Dual Career Service wäre es für die Uni Bamberg schwierig gewesen, meine Frau als Professorin zu gewinnen. Sie hatte drei Rufe in Deutschland und alle Universitäten hatten einen Dual Career Service. Wenn die Uni Bamberg das nicht geboten hätte, wären wir vermutlich nicht in Bamberg ...“ – Stefan Kaufmann leitet heute die Entwicklungsabteilung beim Laborgerätehersteller Memmert in Schwabach, wo er mit seinen rund 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Konstruktion, die Hardware- und Softwareentwicklung sowie für die Kältetechnologie verantwortlich ist. Bevor er seine Frau Marianne Schüpbach, die vor gut einem Jahr als Professorin für Grundschulpädagogik und -didaktik an die Otto-Friedrich-Universität berufen wurde, nach Bamberg begleitete, war er in der Schweiz, ihrem gemein-

samen Heimatland, in der Solarindustrie beschäftigt. „Der Weg war doppelt schwierig: aus einem anderen Land zu kommen und dann gleich in eine neue Branche einzusteigen – das war eine echte Herausforderung“, erzählt Kaufmann. Sein neuer Arbeitgeber habe Mut bewiesen, den Aufbau einer neuen Abteilung einem branchenfernen Ausländer zu überlassen, findet er. Dafür bietet er der Firma aber auch eine neue Sichtweise auf Traditionen und etablierte Strukturen. „Es war die erste Stelle mit Vorstellungsgespräch und es hat einfach gepasst“, freut sich Kaufmann heute noch. Die vielfältige Unterstützung durch das Dual Career Netzwerk Nordbayern (DCNN), in dem die Universität Bamberg Mitglied ist, lobt er sehr – auch wenn die Initiative in seinem Fall nicht direkt zur neuen Stelle geführt hat.

Das DCNN ist ein Zusammenschluss von 15 Wissenschaftseinrichtungen im Raum Nordbayern. Das Netzwerk unterstützt Doppelkarrierepaare bei der Suche nach einer passenden Stelle zur Fortsetzung der Karriere der mitziehenden Partnerin beziehungsweise des Partners, vor allem durch die Orientierung über den Arbeitsmarkt in der Region, die Unterstützung des Bewerbungsprozesses und den Aufbau von Kontaktnetzen.

Die Situation des Doppelkarrierepaars Schüpbach-Kaufmann ist kein Einzelfall. Das Beispiel zeigt, dass ein anregendes, interdisziplinäres Forschungsumfeld und gute finanzielle und personelle Ausstattung nicht mehr allein darüber entscheiden, ob Bewerberinnen oder Bewerber dem Ruf an eine Universität folgen. Gute Karrierechancen für die Partnerin oder

den Partner gehören für eine Wissenschaftlerin oder einen Wissenschaftler immer häufiger zu den Argumenten für eine Rufannahme: „Oft hängt eine Zusage davon ab, ob die Partnerin oder der Partner in der Region Fuß fassen kann“, weiß Yvonne Eder, die seit 2012 das DCNN koordiniert. Forschende seien nicht mehr im selben Maß wie früher bereit, ihr Privatleben zu opfern und zwischen zwei Städten oder gar zwei Ländern hin und her zu pendeln. „Sie wünschen sich zu Recht, nicht als Einzelkämpfer wahrgenommen zu werden, sondern als Mensch in einer Partnerschaft oder mit Familie. Ein gut funktionierendes Dual Career Netzwerk ist heute nicht mehr nur ein Standortvorteil, sondern ein Muss, an dem Berufungsverhandlungen scheitern können.“

Das bestätigt Marianne Schüpbach: „Ich war in der komfortablen Situation, dass ich im vergangenen Jahr zwischen drei Universitäten in Deutschland wäh-

len konnte. Dabei habe ich verschiedene Aspekte der Angebote miteinander verglichen. Ein Aspekt war auch der Dual Career Service. Die Entscheidung für Bamberg wurde nicht von mir alleine gefällt, sondern von uns als Paar. Schließlich war meine Annahme des Rufs an die Uni Bamberg für uns beide mit einschneidenden Veränderungen verbunden. Ich war sehr froh, dass mein Mann vom Dual Career Netzwerk Unterstützung bekommen hat, denn es ist für uns beide wichtig, im Beruf Zufriedenheit und Anerkennung zu erfahren.“

Familienfreundlichkeit und Internationalisierung – mit direktem Nutzen für die Region

Eine einzelne Institution hat für einen regionalen Dual Career Service kaum hinreichend Kapazitäten. Das Netzwerk ist für die meisten Mitgliedseinrichtungen daher eine gute Lösung – sie finanzieren gemeinsam mit dem Baye-

rischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst die benötigte Koordinationsstelle, die regionale Wissenschafts-, Unternehmens- und Arbeitsstrukturen kennt und mit ihnen im ständigen Austausch steht. Die Universität Bamberg hat die Kooperation zusammen mit den rund 15 Wissenschaftseinrichtungen, die das Dual Career Netzwerk Nordbayern ausmachen, daher jüngst für weitere drei Jahre bestätigt.

Für die Universität Bamberg stand 2011 völlig außer Frage, dass sie hier mitmacht. „Wir wollen als familienfreundliche Universität moderne Familienkonstellationen fördern – was langfristig bedeutet, dass wir dafür Sorge tragen müssen, dass berufstätige Eltern oder Karrierepaare nicht in zwei Städten oder gar in zwei Ländern leben“, erklärt Kanzlerin Dr. Dagmar Steuer-Flieser. Dies sei besonders wichtig für die Rekrutierung von Wissenschaftlerpaaren aus dem Ausland.



Stefan Kaufmann an seinem Arbeitsplatz bei der Firma Memmert



Marianne Schüpbach in ihrem Lehrstuhlbüro an der Universität Bamberg

Die Universität hat schon vor der Einrichtung des DCNN erfolgreiche Dual-Career-Beratung vorgenommen, aber die Möglichkeiten eines professionellen Dual Career Netzwerks sind viel umfangreicher. Die Kanzlerin gibt weiter

„Ein gut funktionierendes Dual Career Netzwerk ist heute nicht mehr nur ein Standortvorteil, sondern ein Muss, an dem Berufungsverhandlungen scheitern können.“

zu bedenken: „Wenn man berücksichtigt, wie viel Energie und Geld in Berufungsverfahren und -verhandlungen gesteckt wird, dann sollen die Berufenen doch ideal-

ter auch am Ort leben, und dabei so zufrieden sein, dass sie sich der Universität und der Region langfristig verbunden fühlen.“ Nicht zuletzt stärke man auf diese Weise auch die Wettbewerbsfähigkeit der Wissenschaftsregion.

Arbeitsmarktennisse, Kontakte und moralische Unterstützung

„Die Vorzüge der als strukturschwach geltenden Regionen Nord- und Ostbayern und die vielfältigen Chancen, die der Arbeitsmarkt bietet, sind für Paare, die sich mit einem Umzug hierher beschäftigen, nicht auf den ersten Blick erkennbar“, erläutert Yvonne Eder. „Wir tragen zunächst einmal dazu bei, durch ein umfassendes Informations- und Beratungsangebot die Attraktivität der Region für diese in der Regel hochqualifizierte Zielgruppe zu erhöhen.“

Da nicht immer beide Partner eines Doppelkarrierepaares in der Wissenschaft tätig sind, kooperiert das DCNN gezielt mit regionalen Netzwerkpartnern, um das Potenzial dieser oftmals hochqualifizierten Fach- und Führungskräfte auch für die Wirtschaftsregion

Nordbayern nutzbar zu machen. Obwohl im DCNN ausschließlich Wissenschaftseinrichtungen vertreten sind, bietet es den Partnerinstitutionen auch eine Erstberatung für eigene Dual Career Fälle und stellt Kontakte bereit. „Die Zusammenarbeit muss sich schließlich für beide Seiten lohnen“, schmunzelt Eder. Die weitere Vernetzung läuft kontinuierlich voran: „Wir haben die Zusammenarbeit mit institutionellen Partnern wie Verbänden und Plattformen sowie den lokalen IHKs intensiviert und schnell weitere Multiplikatoren und Unterstützer gefunden.“

Das Angebot des DCNN steht primär Professorinnen und Professoren sowie deren Partnerinnen und Partnern offen und konnte nun dank der Förderung

des Wissenschaftsministeriums auch auf die Partner internationaler Post-docs ausgeweitet werden. Yvonne Eder stellt zunächst in einem ausführlichen Beratungsgespräch die Leistungen und Angebote des DCNN vor und bespricht mit den nach Unterstützung Suchenden ihre beruflichen Perspektiven, bevor gemeinsam die weiteren Maßnahmen festgelegt werden. Stefan Kaufmann erhielt zunächst Informationen über potenzielle Beschäftigungsmöglichkeiten in der Region und Informationen zu den Bewerbungspräferenzen der Netzwerkpartner. Yvonne Eder nahm auch Kontakt zu möglichen Arbeitgebern auf und bat um eine Einschätzung der Passfähigkeit des Qualifikationsprofils auf eine bereits ausgeschriebene oder eine



Yvonne Eder (links) bei einem Beratungsgespräch im DCNN

zukünftig zu besetzende Stelle. In einem Fall wurde der Bewerbungsprozess mit einem Unterstützungsschreiben begleitet. „Das hat in meinem Fall zwar nicht direkt zum Erfolg geführt, aber die Begleitung war indirekt wichtig. Oftmals sind es einfach nur Details, an die man selbst gar nicht denkt, bei denen man Hilfe braucht“, weiß Kaufmann. „Ich habe erst einmal lernen müssen, dass die Formatierung des Anschreibens in Deutschland anders ist als in der Schweiz...“ Abgesehen von Kenntnissen über den regionalen Arbeitsmarkt und zahlreichen Kontakten ist es schließlich auch die moralische Unterstützung, die dem Doppelkarrierepaar hilft: „Man ist relativ allein und dankbar für eine Person, die man zu allem fragen kann.“

Auch für Partner, die nicht in der Wirtschaft arbeiten, hat Yvonne Eder zahlreiche Informationspakete zusammengestellt, etwa für Lehrkräfte, die in den Schuldienst in Bayern versetzt werden möchten, aber auch grundlegende Informationen zu den Themen Weiterbildung, Sprachkurse und Förderprogramme. „Entscheidend ist aber, dass jeder Fall ein absoluter Einzelfall ist“, erklärt sie. Aufgrund der besonderen Situation der Hilfesuchenden entsteht oft eine sehr persönliche Beziehung. „Manchmal ist das DCNN der erste intensivere Kontakt in die Region. Da wird man auch mal privat um Rat gefragt, etwa welches Möbelhaus man empfehlen kann“, erzählt Eder.

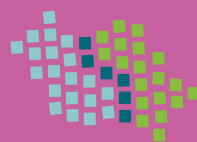
Direkte Hilfe vor Ort und Vernetzung in die Region

Damit das Netzwerk tätig werden kann, sind vor Ort bereits wichtige Weichen zu stellen: In Berufungsverhandlungen spricht der Universitätspräsident das Doppelkarriere-Thema sehr offensiv an. „Früher fragte eine Person von zehn nach Unterstützungsmöglichkeiten –

heute fragt eine von zehn *nicht* danach“, erzählt Godehard Ruppert aus seinem Erfahrungsschatz. Präsident und Kanzlerin erfragen im Berufungskontext Qualifikationen sowie Berufs- und Lebensvorstellungen der betroffenen Paare. Unmittelbar vorhandene Beziehungen oder Netzwerke der Universitätsleitung vor Ort werden dann als erstes genutzt. „In die Wohnungssituation, das Angebot an Schulen oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten haben wir guten Einblick“, erklärt Steuer-Flieser. Über die universitären Kontakte ergeben sich oftmals weiterführende Informationen. Darüber hinaus stellt die Kanzlerin den interessierten Bewerberinnen und Bewerbern das Dual Career Netzwerk vor

und eruiert, ob und wie ein Kontakt vermittelt werden soll. „Die Bandbreite ist da sehr unterschiedlich. Von reinen Informationsgesprächen, die gewünscht werden, bis hin zu Vorverabredungen ist alles möglich.“ Fallbezogen bleibe man dann in Verbindung, um sich gegebenenfalls ergänzen zu können.

Dieses Miteinander von ortsbezogenem Universitätseinsatz und professionellem Dual Career Netzwerk ist erfolgreich. Neben Marianne Schüpbach und Stefan Kaufmann konnte bereits drei Karrierepaaren bis zur konkreten Stelle, vielen anderen mit weiterführenden Informationen an der Universität Bamberg geholfen werden. ●



DUAL CAREER
NETZWERK NORDBAYERN

Kompetenzenbilanz

Neben zahlreichen Angeboten der Orientierung, Unterstützung und Beratung bietet das Dual Career Netzwerk Nordbayern noch eine Besonderheit: Die Kompetenzenbilanz ist ein strukturiertes Coaching-Verfahren, das Menschen in beruflichen Umbruchsituationen darin unterstützt, den eigenen Berufsweg aktiv zu gestalten. In einem Einführungsworkshop sowie in drei mehrstündigen Sitzungen findet eine intensive Auseinandersetzung mit der Biografie, den beruflichen und außerberuflichen Tätigkeiten und Wertvorstellungen statt. Coach und Coachee

erarbeiten gemeinsam ein klares und differenziertes Kompetenzprofil.

Dem Coachee als der arbeitssuchenden Person hilft das Verfahren, sich ihrer Kenntnisse, Kompetenzen und Bedürfnisse klar zu werden und so einen gesicherten Ausgangspunkt für die eigene Laufbahn zu finden. Sie kann auf diese Weise leichter Zukunftspläne entwickeln und die eigenen Kompetenzen im Bewerbungskontext auch deutlich kommunizieren. Yvonne Eder hat diese Coachingsausbildung absolviert und bietet die Kompetenzenbilanz im Rahmen der Netzwerkarbeit an.

FAMILIENFREUNDLICHES WILLKOMMEN

WENN INTERNATIONALE WISSENSCHAFTLER NICHT ALLEINE ANREISEN

KATHRIN WIMMER

Gewünscht, gefördert und gelebt: Die Universität Bamberg schreibt Internationalität groß und verankert Weltoffenheit in ihrem Leitbild. Das Welcome Center trägt wesentlich dazu bei, auch im internationalen Kontext eine familiengerechte Hochschule sein zu können. Denn es unterstützt und vernetzt nicht nur internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach Deutschland kommen, sondern auch ihre Familien.

Wohnungen besichtigen, Formulare ausfüllen, Behördengänge unternehmen. Der Pädagoge Dr. Ebrahim Talaei, der aus Syrien stammt und für zwei Jahre in Bamberg lebt und forscht, hat diese aufregende Zeit hinter sich. Die ersten Tage in einer fremden Stadt bieten nicht nur viel Neues, sondern sind auch eine organisatorische Herausforderung und bisweilen ein Kulturschock. Wer zudem – wie Talaei – seine Familie mitbringt, hat zwar eine emotionale Stütze, braucht aber noch mehr Planungsgeschick und Zeit, um im Alltag anzukommen. Diese Prozesse zu erleichtern, ist die Aufgabe von Alexandra Wolf.

Sie ist die Koordinatorin des Bamberger Welcome Centers und damit zentrale Anlaufstelle für die Gäste und deren Familien einerseits und für die gastgebenden Institute andererseits. „Jährlich betreue ich etwa 200 internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die für einige Monate oder auch mehrere Jahre zum Forschen in die Domstadt kommen oder für eine Gastprofessur



nach Bamberg ziehen“, erzählt sie. Der Anteil derjenigen, die mit ihren Familien kommen, steigt kontinuierlich und liegt aktuell bei etwa 15 Prozent.

Gut vernetzt: Hilfestellungen für die ganze Familie

Die Hilfestellungen, die das Welcome Center bietet, sind vielfältig und beginnen bereits vor Ankunft der Gäste in Bamberg. Alexandra Wolf unterstützt dabei, für alle Familienmitglieder ein Visum zu beantragen oder informiert über die nötigen persönlichen Unterlagen für einen Aufenthalt in Deutschland. Weiter geht es vor Ort mit Hilfe bei Bankgeschäften, der Suche nach geeigneten Versicherungen oder dem Beantragen einer Aufenthaltsgenehmigung. „Ohne ein gutes Netzwerk wäre diese Arbeit nicht möglich“, berichtet Wolf.

Innerhalb von fünf Jahren hat sie ein beachtliches Geflecht von etwa 30 Anlaufstellen und internen und externen Kooperationen geschaffen, insbesondere für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die mit ihren Familien kommen. Wichtig ist hier vor allem die Zusammenarbeit mit dem Eltern-Service-Büro der Universität (s. S. 10). Daneben gebe es gut ausgebaute Kontakte mit den Einrichtungen der Stadt Bamberg: So biete die dortige Familienbeauftragte Willkommensberatungen für die Wis-

senschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familien und vergebe Gutscheine, um diese bei Freizeitaktivitäten finanziell zu unterstützen.

Bedeutend sei zudem die Zusammenarbeit mit dem Jugendamt, das die Welcome-Center-Koordinatorin bei der Suche nach Tagesmüttern und Plätzen in Kindertagesstätten unterstützt. Für Alexandra Wolf ist dieser kurze Draht eine wichtige Hilfe, denn die Wartelisten für Kindergarten- und besonders für Krippenplätze sind lang, zumal die Gäste meistens im Laufe des Jahres anreisen – und nicht zum September, in dem das Kindergartenjahr beginnt. Ein zusätzliches Kontingent und bewusst offen gehaltene Plätze für internationale Gäste gibt es nicht. Beim Thema Kinderbetreuung arbeitet Wolf auch mit der



Ebrahim Talaei mit Familie



KinderVilla der Universität Bamberg zusammen und setzt Hoffnungen auf die Großtagespflegestelle, die auf der ERBA errichtet wird (s. S. 28). Mit Geduld und Glück hat sie bisher für alle Kinder einen Platz gefunden.

Dieses Engagement in Sachen Willkommenskultur und Unterstützung spricht sich herum: „Ich habe schon früh erfahren, dass die Universität Bamberg als familiengerechte Hochschule zertifiziert ist. Das hat unsere Entscheidung, hierher zu kommen, positiv beeinflusst“, sagt Dr. Ebrahim Talae, der im April 2015 mit seiner Frau und seinen drei Kindern für sein Post-Doc-Projekt nach Franken kam.

Arabisch, Englisch und jetzt: Deutsch

Bevor er für zwei Jahre Mitarbeiter am Lehrstuhl für Allgemeine Pädagogik von Prof. Dr. Annette Scheunpflug wurde, lebte die Familie in London. Seine Kinder haben Erfahrung mit Umzügen und fremden Kulturen: „Mein jüngster Sohn ist jetzt zweieinhalb Jahre alt – er wird im Kindergarten genauso schnell Deutsch lernen, wie meine heute 8-jährige Tochter und mein 14 Jahre alter Sohn Englisch gelernt haben.“

So leicht wie Talaees Nesthäkchen hat es die restliche Familie nicht. Die Sprachkurse des universitären Sprachenzentrums sind nur für die Gastwissenschaftler geöffnet, nicht für deren

Familien. Im Sommer konnte Wolf in Kooperation mit Dr. Marion Hacke vom Scientific Career Service einen dreiwöchigen Intensivkurs für die internationalen Gäste und deren Partnerinnen und Partner organisieren. Die Rückmeldungen waren so positiv, dass für das kommende Jahr erneut ein solcher Sprachkurs geplant ist. Für die Kinder ist jedoch ein privat organisierter Sprachunterricht nötig, und der kostet zumeist viel Geld. Talae hatte Glück: Sein Lehrstuhl konnte ihm zwei pensionierte Lehrkräfte vermitteln. Sie geben seiner Tochter und dem ältesten Sohn nun zusätzlich zur Schule Deutschunterricht.

„Im Grundschulalter ist es dank der deutschen Schulpflicht unproblematisch, einen Schulplatz für die Kinder zu erhalten. Der Sprengel, also das festgelegte Einzugsgebiet, das den einzelnen Schulen zugeordnet ist, entscheidet, welche Grundschule ein Kind aufnehmen muss“, so Wolf. Deutlich schwieriger werde es im höheren Alter bei den weiterführenden Schulen: Die hochqualifizierten Eltern wünschen auch für ihre Kinder eine bestmögliche Ausbildung – doch wegen der Sprachbarriere lehnen Gymnasien die ausländischen Kinder und Jugendlichen häufig ab. Extrakurse für Kinder mit Migrationshintergrund gibt es in der Regel nicht. Oft bleiben dann nur die sogenannten Übergangsklassen, von denen es in Bamberg zwei an Mittelschulen gibt. Der Fachunterricht bleibt hier eher auf der Strecke, die Konzentration liegt auf dem Erlernen der deutschen Sprache. Auch hier macht sich Wolfs Netzwerk bezahlt. Dank ihres guten Kontakts zum Schulamt konnte sie erst kürzlich ein Gymnasium finden, das ein Kind ohne Deutschkenntnisse aufnahm. Auch Familie Talae hatte Glück: Durch den Einsatz von Wolf konnte der älteste Sohn auf einem Gymnasium in der Stadt untergebracht werden, die Tochter besucht eine Grundschule im entsprechenden Sprengel.

Die Hochschulfamilie leben

Talae ist beeindruckt: „Alexandra Wolf ist allein für alle Gäste aus dem Ausland zuständig, und man fühlt sich so gut betreut, als arbeite ein ganzes Team rund um die Uhr.“ Gemeinsame Aktivitäten wie ein Sommerfest, das deutsche wie ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zusammenbringt, oder Workshops zur interkulturellen Kommunikation gehören ebenfalls zu den Angeboten. Hier werden Freundschaften geknüpft – zwischen den Forschenden ebenso wie zwischen deren Kindern, die sich auf Krabbeldecken die Spielsachen teilen oder auf dem Gelände Fangen spielen. Familiengerecht ist eine Hochschule eben erst, wenn sie sich auch als Hochschulfamilie versteht. ●



Alexandra Wolf vom Welcome Center der Universität mit Ebrahim Talae

Das Welcome Center

Das Welcome Center ist die zentrale Service- und Anlaufstelle für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Universität Bamberg.

www.uni-bamberg.de/auslandsamt/welcome-center-fuer-internationale-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftler



WANDEL ZU EINER FAMILIENFREUNDLICHEN KULTUR

MITARBEITERBEFRAGUNG IM WINTERSEMESTER 2013/14

TANJA EISENACH

Familiengerechte Arbeitsbedingungen für wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal zu schaffen, erfordert vielerlei Anstrengung. Wie sehr der Universität Bamberg das gelingt, konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer Befragung im Wintersemester 2013/14 beurteilen. Sie stellen ihrer Arbeitgeberin ein gutes Zeugnis aus – offenbaren aber auch, dass der Wandel zu einer familienfreundlichen Kultur ein andauernder Prozess ist.

Bestandsaufnahmen und Bedarfserhebungen sind zu einem wichtigen Motor für die Verbesserung der Familienfreundlichkeit an der Universität Bamberg geworden. Erste starke Akzente setzte ein Projekt zum Thema *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*, das das Staatsinstitut für Familienforschung (ifb) ab dem Jahr 1999 durchführte. Beschäftigte und Studierende der Universität gaben in Befragungen dazu Auskunft. Die daraus entstandene Untersuchung *Universität Bamberg – eine familienfreundliche Hochschule?* hat weit mehr geleistet als der Forschung Erkenntnisse und Datenmaterial zu liefern. Sie hat das Thema inneruniversitär bekannter und bewusster gemacht, Ideen generiert, Prozesse angestoßen. So ernannte die Universitätsleitung Maria Steger zur Ombudsfrau für Familienfreundlichkeit. Weiterhin entstand ein Katalog mit familienfreundlichen Maßnahmen, dessen Umsetzung der Senat im November 2004 beschloss, und auch der Wunsch, sich am *audit familiengerechte hochschule* zu beteiligen, war geboren.



Seit der Veröffentlichung der ifb-Studie im Jahr 2003 initiierte die Projektgruppe FGH mehrere Umfragen unter Studierenden und Beschäftigten, um zu erfahren, wie es um die Durchschlagskraft ihrer Arbeit bestellt ist. Die letzte, eine Online-Umfrage, stammt aus dem Wintersemester 2013/14. Sie richtete sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nahm neben dem Bereich *Arbeiten mit Kind* erstmals das Thema *Elder Care* unter die Lupe.

Von den insgesamt 1.329 Beschäftigten (Stand vom 9.12.2013, dem ersten Tag der Erhebung) nahmen 528 an der Umfrage teil, 218 Personen von ihnen lebten mit mindestens einem Kind im Haushalt, 48 Personen versorgten regelmäßig pflegebedürftige Angehöri-

ge. Die Befragten gaben unter anderem Auskunft darüber, wie es ihrer Einschätzung nach um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Universität Bamberg bestellt ist, ob sie die bislang eingeführten Maßnahmen kennen oder welche zusätzlichen Angebote sie sich wünschen würden. Besonders hoch war die Beteiligung des wissenschaftsstützenden Personals. Hier standen 241 Personen Rede und Antwort.

Gutes Betriebsklima

Die Universität Bamberg wird demnach überwiegend als familienfreundliche Arbeitgeberin gesehen, die sich in diesem Punkt in den letzten Jahren positiv entwickelt hat (s. Grafiken auf Seite 24/25). In der Begründung zeigen sich



Vera Borgstedt mit ihren Kindern

viele Parallelen zwischen kinderbetreuenden und pflegenden Beschäftigten. Besonders gelobt wird beidseits das Betriebsklima: Über die Hälfte der Pflegenden fühlt sich von den Kolleginnen und Kollegen verstanden und durch die Vorgesetzten unterstützt. Etwa 80 Prozent der Beschäftigten mit Kind stimmen darin voll und ganz oder eher zu. Egal ob eines ihrer beiden Kinder krank war oder sie aufgrund einer schwierigen schulischen Situation mit ihrem Sohn Stunden reduzieren oder für fünf Monate Sonderurlaub nehmen musste: „Die Bereitschaft, eine Lösung zu finden, war immer da“, sagt Vera Borgstedt, die in der Studierendenkanzlei arbeitet und gemeinsam mit ihrer Kollegin Veronika Diroll-Englert an der Umfrage teilnahm. „Gerade wenn ich kurzfristig wegen der Kinder daheim bleiben muss, hilft es mir sehr zu wissen, dass mir die Kolleginnen und Kollegen den Rücken freihalten“, so Borgstedt weiter.

Schwierige Arbeitsorganisation

Um Familie und Beruf vereinbaren zu können, haben die beiden Verwaltungsmitarbeiterinnen in den letzten Jahren Unterstützung durch die Universität gebraucht und erhalten. Sie waren zeitwei-

se beurlaubt, haben Stunden reduziert. Dass es aber an der Universität immer noch Probleme mit der Arbeitszeit beziehungsweise -organisation gibt, wurde in der Umfrage auch deutlich. 153 Eltern und Pflegende gaben an, manchmal oder häufig schwierige Situationen zu erleben, und von Überstunden, kurzfristigen Terminen, fixen Sprechzeiten oder ähnlichem besonders betroffen zu sein. Veronika Diroll-Englert kann davon ein Lied singen. Fünf Jahre lang hat sie nicht nur ihre beiden Kinder großgezogen, sondern parallel dazu auch Vater und Mutter gepflegt, beide schwer krank. Ein 24-Stunden-Job, bei dem der Tagesablauf streng getaktet und Zeitmangel an der Tagesordnung war.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat die zum Zeitpunkt der Befragung 45-jährige vor große organisatorische Herausforderungen gestellt. Als besonders kritische Situation entpuppten sich die Schulferien, in denen die Kinder mangels Betreuungsmöglichkeiten alleine mit den pflegebedürftigen Großeltern zu Hause waren, während Veronika Diroll-Englert arbeitete und dabei die Schalteröffnungszeiten berücksichtigen musste. „Gerade die Sommerferien waren für mich eine Not-situation. Das ist immer die Zeit mit der größten Arbeitsbelastung in der Studierendenkanzlei, und ich hatte wenig Möglichkeiten, spontan auf die Tagessituation daheim zu reagieren.“

Entsprechend groß ist nicht nur bei den Mitarbeiterinnen der Studierendenkanzlei das Bedürfnis, die eigene Arbeitsbelastung zu reduzieren oder die Arbeitszeiten weiter zu flexibilisieren. Zahlreiche Betroffene formulierten in der Umfrage Wünsche und Verbesserungsvorschläge. Dazu zählen vor allem längerfristige Verträge und weniger Befristungen, Einführung von Vertrau-

ensarbeitszeit oder Arbeitszeitfreiheit, spezielle Zeitkonten für Pflege- und Betreuungszeiten, Personalaufstockung und weniger Termine beziehungsweise Anwesenheitspflicht an den Randzeiten.

Die Universitätsleitung nimmt die Sorgen und Anregungen ernst: „Wir haben in den letzten Jahren viele Maßnahmen wie Aufhebung der Kernarbeitszeit, Telearbeit oder Home-Office-Modelle etabliert und arbeiten an weiteren Flexibilisierungen. Doch die Anforderungen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich unterscheiden sich so stark, dass nicht alle Beschäftigten immer gleichermaßen von diesen Lösungen profitieren können“, erklärt Kanzlerin Dr. Dagmar Steuer-Flieser.



Veronika Diroll-Englert (oben) und ihre pflegebedürftigen Eltern mit Enkeltochter

Familie ist (noch) Frauensache

Die Umfrage gibt nicht nur Aufschluss darüber, wie gut sich aus Sicht der Beschäftigten Familie und Beruf vereinbaren lassen. Sie offenbart auch, wie es um den inneruniversitären Wandel zu einer familienfreundlichen Kultur bestellt ist. Die erste bemerkenswerte Erkenntnis hierzu findet sich bereits vor den eigentlichen Umfrageergebnissen. Fast zwei Drittel der Befragten (61,2 Prozent) sind weiblich. Gegenüber der Grundgesamtheit aller Beschäftigten haben Frauen damit überdurchschnittlich oft an der Erhebung teilgenommen (prozentuale Zusammensetzung der Beschäftigten zum Stichtag 15.11.2013: 45,2 Prozent Männer; 54,8 Prozent Frauen).

Auch in den Ergebnissen ist zum Teil eine klare geschlechtsspezifische Struktur erkennbar, zum Beispiel bei der Einschätzung der beruflichen Perspektiven: Wie auch Veronika Diroll-Englert und Vera Borgstedt würden über 68 Prozent der Mütter mehr arbeiten, wenn sie kinderlos wären, aber nur knapp 12 Prozent der befragten Väter. Zudem äußerten die beiden gemeinsam mit knapp 70 Prozent der befragten Mütter (Väter: 54,9 Prozent), dass sie ohne Kinder schnellere Karriereschritte vollziehen könnten. „Dies dürfte im Wesentlichen darauf zurückzuführen sein, dass in Deutschland Kinderbetreuungs-, Haushalts- und Pflegeaufgaben immer noch in größerem Umfang von Frauen geleistet werden und sich die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf daher für weibliche Beschäftigte stärker stellt als für Männer“, sagt Harald Rost, wissenschaftlicher Mitarbeiter am ifb, der gemeinsam mit seiner damaligen Kollegin Dr. Tanja Mühling die Umfrage durchgeführt hat.

Weiterbildung und Karriereberatung

Umso mehr vermisst Vera Borgstedt inneruniversitäre Weiterbildungsmöglichkeiten für nicht-wissenschaftliches Per-

sonal. Singuläre Fortbildungsangebote gebe es bereits viele, zu deren Teilnahme man auch ermutigt werde. Kanzlerin Dr. Dagmar Steuer-Flieser bestätigt dies: „Fortbildungsmaßnahmen für unsere Beschäftigten hält die Universität für sehr wichtig, weshalb wir dafür auch einen deutlich höheren Betrag ausgeben als eigentlich im Haushalt vorgesehen ist.“ Doch Borgstedt plant längerfristig und darüber hinaus: „Für einen Karriere-sprung sind oftmals Studienabschlüsse nötig, die ich gerade privat mithilfe eines berufsbegleitenden Studiums nachhole, weil selbst ein Teilzeitstudium nicht mit meinen Arbeits- und Kinderbetreuungszeiten vereinbar wäre.“ Zudem seien solche Weiterbildungsstudiengänge in der Regel sehr teuer. „Es wäre schön, wenn die Universität diese Art von Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen würde.“

Für die Universitätsleitung sind diese Wünsche nachvollziehbar, Spielraum für pauschale Lösungen sieht sie hier allerdings kaum: „Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, dass sich die Universität an der Finanzierung eines berufsbegleitenden Studiums beteiligt. Jedoch müssen hierfür verschiedene Voraussetzungen erfüllt werden, die nur individuell geklärt werden können und daher eine Einzelfallprüfung erforderlich machen“, erläutert Dagmar Steuer-Flieser. „Wir müssten andere Eingruppierungsmöglichkeiten und Haushaltsstellen zur Verfügung haben, um eine ideale Personalentwicklung zu ermöglichen.“

Darüber hinaus fände Vera Borgstedt eine individuelle Karriereberatung für Beschäftigte wichtig. Veronika Diroll-Englert sieht das ähnlich. Mittlerweile ist sie von ihren Pflegeaufgaben entbunden, ihre Kinder sind älter geworden und sie hätte Zeit und Lust, im Beruf durchzustarten. Doch die Möglichkeiten, die sich ihr momentan in der Studierendenkanzlei bieten, sind

Mitarbeiterumfrage 2013/14

Abb. 1: Allgemeine Einschätzung der Familienfreundlichkeit der Universität Bamberg

- sehr familienfreundlich
- eher familienfreundlich
- teils/teils
- eher nicht familienfreundlich
- gar nicht familienfreundlich

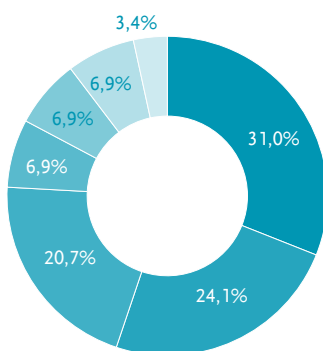
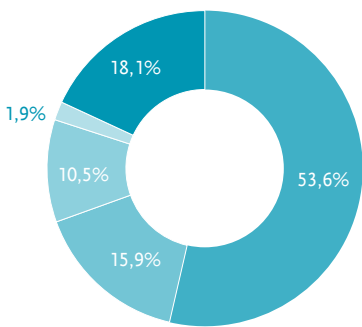
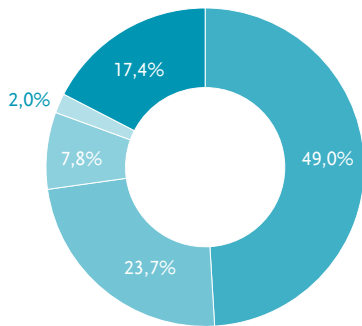
Abb. 2: Einschätzung der Veränderung der Familienfreundlichkeit in den letzten Jahren

- deutlich verbessert
- eher verbessert
- teils/teils
- eher nicht verbessert
- gar nicht verbessert

Abb. 3: Welche Bereiche machen besondere Schwierigkeiten?

- Arbeitszeit/Arbeitsorganisation (z.B. Überstunden, kurzfristige Termine)
- Pflege von Angehörigen
- Kinderbetreuung (z.B. bei Krankheit des Kindes, Schulferien)
- Kommunikation im Team (z.B. schlechter Informationsfluss)
- Verhältnis zu Vorgesetzten
- sonstiges
- Beruflicher Wiedereinstieg (nach der Elternzeit)

ausgeschöpft: „Ich würde gerne wissen, welche beruflichen Perspektiven ich mittel- und langfristig an der Universität habe und hier gerne eigene Vorschläge und Ideen einbringen.“ Auch Kanzlerin Dagmar Steuer-Flieser sieht hier Nach-



holbedarf: „Personalentwicklung ist ein wichtiges Thema für uns, das uns in den nächsten Jahren intensiv beschäftigen wird. Diese Aufgabe haben wir deswegen im Geschäftsverteilungsplan verankert.“

Auch wenn die Studie in puncto Gleichstellung der Geschlechter noch Nachholbedarf zeigt, ist Maria Steger positiv gestimmt: „Dank meiner Erfahrungen aus dem Eltern-Service-Büro kann ich sagen, dass wir auf einem guten Weg sind. Ich führe zum Beispiel immer mehr Beratungsgespräche mit Männern und weiß, dass immer mehr Väter Elternzeit nehmen.“

„Nicht-Betroffene“ ins Boot holen

Was Maria Steger stattdessen stärker umtreibt, ist der Umstand, dass Kinderlose und Nicht-Pflegende im Verhältnis wenig über die familienfreundlichen Maßnahmen an der Universität Bamberg wissen. „Wer unsere Angebote nicht braucht, kennt sie auch nicht“, fasst sie die entsprechenden Ergebnisse der Umfrage pointiert zusammen. Dieses Resultat ist auf den ersten Blick betrachtet nicht verwunderlich, bestehen doch bei dieser Gruppe von Beschäftigten keine akuten Betreuungssorgen oder Beratungsbedarf.

„Ich finde es toll, dass die Umfrage deutlich gemacht hat, wie viel Verständnis Eltern und Pflegenden bereits jetzt entgegengebracht wird“, meint die Ombudsfrau. „Damit haben wir ein wichtiges Etappenziel auf dem Wege zu einer familienfreundlichen Kultur erreicht.“ Jetzt möchte sie gerne einen Schritt weiter gehen und zur proaktiven Mitarbeit anregen. Schließlich befinden sich im Arbeitsumfeld eines jeden Beschäftigten Eltern, die Kinder haben und/oder Angehörige pflegen. Und hier gelte: „Je besser die nicht direkt Betroffenen unsere Maßnahmen kennen, desto früher und gezielter können sie sich bei der Suche nach passenden Lösungen einbringen und desto reibungsloser können Umstrukturierungsmaßnahmen und Vertretungsregelungen geplant werden.“ Engagement für die anderen sei also zugleich Engagement für sich selbst.

Gerade auf der Führungsebene, bei den Professorinnen und Professoren sowie den Abteilungs- und Dezernatsleiterinnen und -leitern, möchte Maria Steger deshalb Aufklärungsarbeit leisten und dafür werben, verstärkt Kinderlose und Nicht-Pflegende für die Familienfreundlichkeit zu sensibilisieren, sie zu motivieren, sich für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen einzusetzen und diesen Einsatz auch zu würdigen. „Eine Familie umfasst mehr als Vater, Mutter und Kind oder Kinder. Deshalb kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur dann dauerhaft gelingen, wenn das Umfeld dieses Modell stützt und zum Beispiel bereit ist, bei Arbeitsausfall kurz- oder langfristig einzuspringen, Überstunden zu leisten und trotz fehlender Planungssicherheit den Betrieb dauerhaft aufrechtzuerhalten.“

Mit anderen Worten: Erst wenn sich nicht nur für diejenigen, die den Spagat zwischen Familie und Beruf leisten, eine Anerkennungs- und Wertschätzungskultur etabliert, sondern auch für diejenigen, die sie unterstützen, kann das Thema Familienfreundlichkeit in den Köpfen aller Beschäftigten Einzug halten. Und erst dann ist der „beeindruckende Wandel zu einer familienfreundlichen Kultur“, den Auditorin Martina Arnold der Universität bereits jetzt in ihrem Prüfbericht anlässlich der dritten Re-Auditierung (s. S. 6) bescheinigt hat, vollzogen. Analog zur ifb-Studie aus dem Jahr 2003 hat also auch diese Mitarbeiterbefragung mehr geleistet als Erkenntnisse und Datenmaterial zu liefern: Sie hat der Universität aufgezeigt, auf welchen Ebenen es gilt, ihrem eigenen Anspruch als familiengerechte Hochschule noch näher zu kommen. Und sie hat dazu motiviert, sich dieser Verantwortung zu stellen. ●

„Ich finde es toll, dass die Umfrage deutlich gemacht hat, wie viel Verständnis Eltern und Pflegenden bereits jetzt entgegengebracht wird.“

KAUM STRUKTUREN – VIEL VERSTÄNDNIS

STUDIERN MIT KIND IN DEN 1970ER JAHREN

ANDREA LÖSEL

Von Beratungsgesprächen über Kinderbetreuungsplätze bis hin zu Vernetzungstreffen mit anderen Eltern reichen heute die Angebote für immatrikulierte Väter und Mütter. Edith und Berthold Blenk studierten in den 1970er Jahren in Bamberg. Damals gab es derartige Unterstützungsmöglichkeiten noch nicht. Doch das Paar hat sein Studium trotzdem gemeistert.

Herbst 1974. Edith Keller wird 20 Jahre alt. Und schreibt sich in den FH-Studiengang *Sozialwesen* an der Universität Bamberg, damals noch Gesamthochschule Bamberg, ein. Bei geselligen Abenden im Wohnheim St. Anno lernt sie Berthold Blenk kennen, der Hauptschullehramt mit der Fächerkombination *Biologie* und *Deutsch* studiert.

Ein Jahr später kündigt sich Sohn Marco an, die beiden heiraten und ziehen zusammen. Bei der Geburt von Marco studieren sie im vierten Semester – und stecken mitten in den Semesterabschlussprüfungen. Eine Woche ist Edith Blenk nach der Entbindung zuhause. „Dann ging es wieder an die Universität“, erzählt sie. Ob es damals die Möglichkeit gab, ein Urlaubssemester zu beantragen, weiß Edith Blenk nicht. „Aber eine Pause einzulegen, stand für mich nie zur Debatte, ich wollte mein Studium durchziehen.“ Abgeschlossen haben die Blenks ihr Studium in der Regelstudienzeit von acht Semestern mit guten Noten. Heute arbeitet Berthold Blenk als Lehrer an einer Schule in Burgebrach. Und wohin verschlug es seine Frau nach dem Studium? „Ich arbeitete als professionalisierte Mutter von vier Kindern“, erklärt sie lachend.



Berthold Blenk zu Studiumszeiten mit Sohn Marco

„Auf uns alleine gestellt“

Bei Fragen rund ums Thema *Studium mit Kind* unterstützt in Bamberg seit 2005 das Eltern-Service-Büro (s. S. 10). Zuvor halfen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten weiter. Doch auch diese beiden Ämter gab es in den 1970er Jahren noch nicht: „Wir waren auf uns alleine gestellt“, betont Berthold Blenk. „Vieles mussten wir selbst herausfinden, da an der Hochschule noch keine Beratungsangebote für studierende Eltern existierten.“ Beispielsweise wusste das Paar erst nach mehreren Behördengängen, dass es Anspruch auf Wohngeld hat. Aus St. Anno zog Berthold mit seiner Edith in eine kleine Wohnung in der Nähe der Feldkirchenstraße. Drei Zimmer, knapp 50 Quadratmeter. Geheizt wurde mit einem Kohleofen.

Persönlicher Umgang an der Hochschule

Heute helfen alternative Prüfungsformen, die Aufhebung der Anwesenheitspflicht oder Urlaubssemester dabei, Studium und Familie zu vereinbaren. In den 1970er Jahren waren derartige Regelungen noch nicht vorgesehen. „Zumindest offiziell“, erklärt Edith Blenk. Denn die Dozierenden waren schon während der Schwangerschaft sehr verständnisvoll. „Die Hochschule war klein, der Jahrgang in meinem Studium umfasste etwa 100 Studierende. In den Seminaren waren wir meist nicht mehr als 20 bis 25 Personen“, sagt Edith Blenk. Vieles ließ sich da persönlich regeln.“ Ein Beispiel: Der Geburtstermin von Sohn Marco kollidierte mit einem Referatstermin. Ihr Referat durfte Edith Blenk ausformuliert abgeben – halten musste sie es nicht.

Kinderbetreuungsangebote waren rar

Nach der Entbindung wollte Edith Blenk weiterstudieren. Doch wohin mit dem kleinen Marco? Ihn mit in die Vorlesung nehmen? „Das wäre uns nicht im Traum eingefallen“, schüttelt Edith Blenk den Kopf. Ihr Mann pflichtet ihr bei: „Sozialwissenschaftler waren revolutionäre Typen, aber ein Kind in der Vorlesung? Das gab es einfach nicht!“

Für Kinder unter drei Jahren existierten in den 1970er Jahren keine Betreuungsangebote – weder von der Hochschule noch von der Stadt. „Für eine Tagesmutter fehlte uns das Geld“, sagt Edith Blenk. Es blieb nur eins: Den Sohn selbst zu Hause zu betreuen, abwechselnd im Vorlesungstakt. Dabei musste sich das Paar gut koordinieren. Zwar konnte sich Berthold Blenk mit seinem Stundenplan nach Edith richten. Doch die Universität war schon damals als Hochschule quer über die Stadt verteilt. Montagmorgens ging Edith von 8 bis 10 Uhr in die Pädagogik-Vorlesung ins Hochzeitshaus, dem heutigen Gebäude Am Kranen 12. Bei Berthold begann das Germanistik-Seminar um 10 Uhr in der Feldkirchenstraße, wo damals der Fachbereich Erziehungswissenschaften untergebracht war. Dazwischen musste Marco übergeben werden. „Hektisch war es immer“, erklärt Edith Blenk. „Wenn es gar nicht anders ging, mussten auch mal meine Eltern einspringen“, berichtet Berthold Blenk. „Das war unser Notnagel.“ Mittlerweile gibt es verschiedene Kinderbetreuungsangebote an der Universität Bamberg – für alle Altersgruppen vom Säugling bis zum Vorschulkind (s. S. 8 und 28) „Solche Strukturen hätten uns geholfen“, ist Edith Blenk überzeugt. „Ein paar freie Stunden die Woche zum Lüft holen hätten schon gereicht.“

Das Sozialleben ist weggebrochen

Das größte Problem für die beiden waren jedoch die fehlenden Außenkontak-



Edith und Berthold Blenk

te. Die Treffen mit dem Freundeskreis aus dem St. Anno-Wohnheim wurden seltener. „Unser gesamtes Sozialleben ist weggebrochen“, resümiert Edith Blenk. „Studium und Kind haben unsere ganze Kraft und Aufmerksamkeit gefordert.“

Rund ein Jahr nach Marcos Geburt lernten Edith und Berthold Blenk ein zweites Studierenden-Paar mit Kleinkind kennen. „Von da an ging es bergauf“, so Edith Blenk. Sie gingen gemeinsam ins Café oder unternahmen Spaziergänge durch den Hain. Bei Fragen zu Säuglingspflege und anderen Themen konnten sich die Paare austauschen. „Wir hatten unser eigenes kleines Netzwerk“, fasst Berthold

Blenk zusammen. „Wir mussten es uns allerdings selbst aufbauen und konnten nicht auf universitäre Angebote wie zum Beispiel die Eltern-Kind-Treffen des Eltern-Service-Büros (s. S. 10) zurückgreifen.“

Ihr Studium haben Edith und Berthold Blenk trotz aller Widrigkeiten gut gemeistert. „Wir waren zu zweit“, antwortet Edith Blenk auf die Frage nach ihrem ‚Geheimrezept‘. „Wir haben uns Tag für Tag abgesprochen, bei Durststrecken haben wir uns zusammengerauft.“ 40 Jahre ist das Paar nun verheiratet. Nach dem Studium kamen noch drei weitere Kinder hinzu. Heute haben Edith und Berthold Blenk vier Enkelkinder. „Das fünfte ist auf dem Weg.“

Trotz aller Schwierigkeiten haben die beiden nie bereut, im Studium ein Kind bekommen zu haben. „Ich glaube sogar, dass das Studium ein guter Zeitpunkt zum Kinderkriegen ist“, überlegt Berthold Blenk. „Familie und Beruf lassen sich weitaus schwerer in Einklang bringen, wenn man zu arbeiten begonnen hat.“ Außerdem haben die beiden auch persönlich vom Studium mit Kind profitiert. „Dadurch haben wir gelernt, mit Strapazen umzugehen, Verantwortung zu übernehmen und Organisationstalent zu entwickeln.“ ●

Dimensionen der Gesamthochschule Ende der 70er Jahre

Studierende insgesamt	1.881
Studierende im Fachbereich Soziale Arbeit (vormals Sozialwesen)	547
Studierende im Hauptschullehramt	231
Professoren (ordentlich und außerordentlich)	41
Fachhochschullehrer	12
Nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	141

Stand: Wintersemester 78/79

STAND DER DINGE

AKTUELLE VORHABEN UND MASSNAHMEN DER PROJEKTGRUPPE *FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE*

TANJA EISENACH

Gute Neuigkeiten für Eltern und pflegende Angehörige: Es gibt neue Kinderbetreuungsmöglichkeiten und ein Leitfaden informiert demnächst über gesetzliche und inneruniversitäre Regelungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Kurz nach der Unterzeichnung der Charta *Familie in der Hochschule* werden damit bereits die ersten dort vereinbarten Ziele umgesetzt.

Universitätsangehörige mit Kind erhalten künftig noch mehr Möglichkeiten, Beruf oder Studium und Familie zu vereinbaren: Die Projektgruppe *Familiengerechte Hochschule* (FGH) geht zum Sommersemester 2016 mit einem Babysitterpool, der auf der FGH-Homepage einsehbar sein wird, an den Start. Studierende der Universität Bamberg können sich dort mit einem Steckbrief registrieren lassen und ihre Dienste anbieten. In einer Schulung und einem Erste-Hilfe-Kurs werden die Interessierten auf ihre neue Aufgabe vorbereitet. Eine entsprechende Bewerbungsaufforderung an die Studierenden soll im Frühjahr 2016 per Rundmail versandt werden.

„Außerdem wollen wir die Kinderbetreuung bei dienstlichen Veranstaltungen wie Sitzungen, Tagungen, Konferenzen oder Fortbildungen ausbauen“, erklärt Maria Steger, Leiterin der Projektgruppe. Bei Tagungen profitieren davon nicht nur die Bediensteten, auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können bereits bei der Anmeldung vermerken, dass sie eine Kinderbetreuung wünschen. Die Kosten hierfür sind in der Tagungsgebühr enthalten. Das Angebot, bei solchen Veranstaltungen ei-



Kanzlerin Dagmar Steuer-Flieser unterzeichnete die Charta *Familie in der Hochschule*.

nen Babysitter zu stellen, gibt es schon seit längerem. Die Mitarbeiterbefragung aus dem Wintersemester 2013/14 (s. S. 22) hat allerdings gezeigt, dass dies vor allem vielen Eltern aus den Reihen des wissenschaftlichen Personals noch zu wenig bekannt ist. „In Zukunft wollen wir darüber stärker informieren“, sagt Maria Steger.

Neue Großtagespflegestelle kommt

Zu einer dauerhaften Entlastung für Eltern soll auch die neue Großtagespflegestelle werden, die die Universität Bamberg dank der finanziellen Unterstützung der Doktor Robert Pflieger-Stif-

tung an ihrem Standort auf dem ERBA-Gelände, An der Weberei 5, einrichten kann. Die Räumlichkeiten sind bereits reserviert, allerdings sind vor Inbetriebnahme noch umfangreiche Umbaumaßnahmen nötig.

Auf rund 55.000 Euro belaufen sich die Kosten für Umbau, Ersteinrichtung und Ausstattung insgesamt. „Wir sind sehr dankbar für das Engagement der Doktor Robert Pflieger-Stiftung“, erklärt Kanzlerin Dr. Dagmar Steuer-Flieser. „Ohne ihre Unterstützung hätten wir die Großtagespflegestelle nicht verwirklichen können, da die Universität Bamberg aus rechtlichen Gründen die

Finanzierung nicht selbst übernehmen darf.“

Die neue Großtagespflegestelle vereint die professionellen und flexiblen Betreuungsmöglichkeiten einer Kindertageseinrichtung mit dem familienähnlichen Charakter einer privaten Tagespflege. Deutlich wird dies unter anderem im geplanten Betreuungsverhältnis: Maximal 10 Kinder werden dort von mindestens zwei Personen betreut. „Diese Form der Kinderbetreuung ergänzt unser bisheriges Angebot bestens“, so Maria Steger vom *Eltern-Service-Büro* der Universität (s. S. 10). „Die Kinderbetreuung kann individueller geplant werden und wird so den Strukturen einer Universität mit Forschung und Lehre gerecht.“

Universität Bamberg unterzeichnet Charta Familie in der Hochschule

Die Einrichtung einer Großtagespflegestelle ist nur eines von vier Zielen, zu denen sich die Universität Bamberg mit ihrer Unterzeichnung der Charta *Familie in der Hochschule* verpflichtet hat. Zu den weiteren Themen, die sie im Sinne der Charta verfolgt, gehören *Elder Care*, also Unterstützungsleistungen, die in Zusammenhang mit dem Älterwerden und der Betreuung von Angehörigen stehen, Auslandsstudium mit Kind und ein Führungsleitbild für die familiengerechte Hochschule.

Im Bereich *Elder Care* ist ein Leitfaden für pflegende Angehörige in Planung. Er informiert über rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen wie beispielsweise die Beantragung von Pflegestufen, nennt wichtige, auch innerbetriebliche Anlaufstellen und Ansprechpersonen und stellt die Möglichkeiten vor, die die Universität ihren



Die mobile Spielekiste *KidsBox* kann für die Kinderbetreuung, zum Beispiel bei dienstlichen Veranstaltungen, ausgeliehen werden.

Beschäftigten bietet, um Arbeit und Pflege zu vereinbaren. Dazu zählen zum Beispiel Sonderurlaube oder Arbeitszeitverkürzung. „Der Leitfaden befindet sich derzeit in internen Genehmigungsverfahren, aber wir rechnen fest damit, dass wir ihn 2016 veröffentlichen können“, sagt Maria Steger.

„Die Schwerpunktthemen, die sich die Universität Bamberg mit der Unterzeichnung der Charta setzt, zeigen, wie facettenreich Familienarbeit ist“, so die Frauenbeauftragten der Universität. „Mit dem Engagement für ein Auslandsstudium mit Kind werden strukturelle Hindernisse abgebaut, die, unabhängig vom Geschlecht, für mehr Chancengleichheit unter den Studierenden sorgen.“

Die Charta *Familie in der Hochschule* ist eine Selbstverpflichtung der Universität Bamberg. Damit bekräftigt sie ihren Anspruch, sich nachhaltig für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familie einzusetzen und weitere Standards zur Familienfreundlichkeit und Familienorientierung

einzuführen. Dagmar Steuer-Flieser unterzeichnete die Charta auf der Tagung des gleichnamigen Best Practice-Clubs, in dem die Universität Bamberg im Sommersemester 2015 als eine der ersten Universitäten Bayerns Mitglied wurde. „Gerade bei Themen, in denen es um Fürsorge geht, ist persönlicher Austausch und Kontakt besonders wichtig, um von den Erfahrungen und Weiterentwicklungen anderer zu lernen und voneinander profitieren zu können“, so die Kanzlerin. ●

Best Practice-Club Familie in der Hochschule

Die Mitgliedshochschulen im Best Practice-Club *Familie in der Hochschule* verstehen sich als Vorreiterinnen bei der gesellschaftlichen Entwicklung hin zu mehr Familienorientierung und Wertschätzung von Vielfalt. Sie integrieren Vereinbarkeit in die Profilentwicklung und verstehen diese als Leitungs- und Querschnittsaufgabe, die hohen Ansprüchen gerecht werden muss. Alle Mitgliedshochschulen haben die Charta *Familie in der Hochschule* unterzeichnet, setzen die darin festgelegten Standards eigenverantwortlich um und entwickeln diese langfristig weiter. Ziel des Best Practice-Clubs ist es, seine Mitglieder dabei zu unterstützen, die in der Charta festgelegten Ziele zu realisieren, und ihnen bei regelmäßigen Arbeitstreffen Gelegenheit zum Austausch von Impulsen, Ideen und Anregungen zu geben.

www.familie-in-der-hochschule.de



Diese Sonderausgabe erscheint anlässlich des Jubiläums *10 Jahre Familiengerechte Hochschule* im Wintersemester 2015/16.

Herausgeber

Der Präsident der Universität Bamberg
Prof. Dr. Dr. habil. Godehard Ruppert

Redaktion

Tanja Eisenach, Dr. Monica Fröhlich

Redaktionsanschrift

Dezernat Kommunikation
Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Kapuzinerstr. 18 · 96047 Bamberg
www.uni-bamberg.de
leitung.kommunikation@uni-bamberg.de

Gestaltungskonzept

Marion Huwald/Roether-Huwald Consulting und Design

Layout

Andreas Stadtmüller

Erscheinungsweise

2 x jährlich, Auflage 3.500 Exemplare
ISSN 1861-9215

Die Beiträge in diesem Heft sind verwendbar unter den Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz BY-NC-ND (Namensnennung – keine kommerzielle Nutzung – keine Bearbeitung). Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinungen von Herausgeber und Redaktion wieder.

Abbildungsverzeichnis

Titelbild: Anja Ruschkowski; S. 3 oben: Jürgen Schabel; S. 8 rechts: Anja Ruschkowski; S. 9 rechts: Tim Kipphan; S. 10: Andrea Lösel; S. 11: Christina Walzner; S. 13 Mitte und unten: privat; S. 15: privat; S. 16: Grafik DCNN; Seite 17 links: privat; Seite 17 rechts: privat; S. 18: DCNN; S. S. 20/21: Markus Maik/fotolia.com; S. 20 unten: privat; S. 21: Antje Jaschik; S. 22: Colourbox.de; S. 23: privat; S. 26: privat; S. 27: Andrea Lösel; S. 28: Universität Hohenheim/Jan Winkler; S. 32: Anja Ruschkowski

Nicht nachgewiesene Bilder: Universität Bamberg

Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg und die Projektgruppe Familiengerechte Hochschule danken all den Förderinnen und Förderern, Unterstützerinnen und Unterstützern für die langjährige gute Zusammenarbeit, insbesondere:

Staatsministerin Melanie Huml • Prof. em. Laszlo Vaskovics • Prof. em. Detlef Berg • dem Diakonischen Werk Bamberg-Forchheim e.V. als Träger unserer Kita *KinderVilla an der Universität* • der Doktor Robert Pflieger-Stiftung für die finanzielle Unterstützung vieler unserer familienfreundlichen Maßnahmen • der berufundfamilie gGmbH und ganz besonders unserer Auditorin Martina Arnold • der Stadt und dem Landkreis Bamberg für die gute Netzwerkarbeit im Familienbeirat, mit dem Jugendamt, mit der Wohnberatungsstelle und beim *Bamberger Ferienabenteuer* • dem Studentenwerk Würzburg für die rege Mitarbeit in der Projektgruppe *Familiengerechte Hochschule* und die Unterstützung der Kinderbetreuungseinrichtung *Krabbelmonster e.V.* • dem Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb) für die fachlich-wissenschaftliche Begleitung der Arbeit der Projektgruppe • dem Deutschen Kinderschutzbund, Kreisverband Bamberg e.V. als Partner des Oma-/Opa-Freundschaftsprojektes • der Habermas GmbH als Stifterin unseres FRITZII-Preises • der Wirtschaftsregion Bamberg-Forchheim (WiR) sowie allen Mitgliedern der Projektgruppe seit 2004

WIR SAGEN DANKE!

Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Projektgruppe Familiengerechte Hochschule
Kapuzinerstr. 25 • 96047 Bamberg • www.uni-bamberg.de/fgh

Universität Bamberg



Der Preis für gute Abschlussarbeiten studierender Eltern.

Die Bewerbungsfrist endet am
31. August 2016.



Informationen & Bewerbungsformular unter www.uni-bamberg.de/fgb
und im Eltern-Service-Büro der Universität Bamberg • Kapuzinerstr. 25 • Rückgebäude

UNIVERSITY OF BAMBERG
RICH-UNIVERSITÄT BAMBERG
PAT. UNIV. BAMBERG

