



humboldt chancengleich.
fokus familie.



Befragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Humboldt-Universität zu Berlin 2015

Ergebnisbericht

Autorin: Sabine Maier

Familienbüro
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin
E-Mail: familienervice@hu-berlin.de
Tel: 030 2093 2191

Inhalt

| | |
|--|----|
| Inhalt..... | 1 |
| Einleitung..... | 2 |
| Datensatzbeschreibung..... | 2 |
| Rücklauf..... | 2 |
| Merkmale der Befragten (vgl. Tabelle 1)..... | 2 |
| Pflege von Angehörigen | 6 |
| Ergebnisse nach Handlungsfeldern | 6 |
| Handlungsfeld Arbeitszeit | 6 |
| Freitextangaben: Unzureichende Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und Vorschläge für konkrete Maßnahmen | 17 |
| Vergleich Handlungsfeld Arbeitszeit mit der Befragung von 2012 | 17 |
| Handlungsfeld Arbeitsorganisation..... | 18 |
| Freitextangaben zum Handlungsfeld Arbeitsorganisation: Ausgleich von Beschäftigten mit und ohne familiäre Aufgaben, Vorschläge für konkrete Maßnahmen..... | 24 |
| Vergleich Handlungsfeld Arbeitsorganisation mit der Befragung von 2012..... | 24 |
| Handlungsfeld Information und Kommunikation | 25 |
| Vergleich Handlungsfeld Information und Kommunikation mit der Befragung 2012 | 34 |
| Handlungsfeld Personalentwicklung..... | 35 |
| Handlungsfeld bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie..... | 40 |
| Freitextangaben zum Handlungsfeld bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf..... | 42 |
| Vergleich Handlungsfelder Personalentwicklung und bessere Vereinbarkeit mit der Befragung von 2012..... | 42 |
| Zusammenfassung / Fazit..... | 44 |
| Datenbereinigung und Einschränkungen | 46 |

Einleitung

2012 fand die erste Umfrage zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Humboldt-Universität zu Berlin statt. 2015 wurde eine erneute Umfrage durchgeführt. Ziel war es, die Akzeptanz des Themas Familienfreundlichkeit sowie die Wirksamkeit der angebotenen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit an der HU durch deren Mitglieder zu erfassen. Wichtig waren dem Familienbüro dabei auch, Anregungen für die weitere Gestaltung der HU als familiengerechte Hochschule zu gewinnen und zugleich die Befragten über die Angebote der HU zu informieren.

Datensatzbeschreibung

Rücklauf

Die Online-Befragung war vom 19.11. bis zum 16.12.2015 freigeschaltet und wurde hauptsächlich zwischen 12 und 14 Uhr ausgefüllt. Von den 3929 angeschriebenen Beschäftigten nahmen 1148 (29,2%) an der Befragung teil, 883 (22,5%) füllten den Fragebogen bis zum Ende aus. Das nicht-wissenschaftliche Personal nahm zu etwa einem Drittel (30,5%) teil, während das wissenschaftliche Personal eine etwas geringere Beteiligung aufwies (22,9% der Professorinnen und Professoren sowie 23,8% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden)¹. Es ist davon auszugehen, dass vor allem Personen mit einem besonderen Interesse am Thema teilgenommen haben. Daher sind die Ergebnisse der Umfrage nicht „repräsentativ“ und Rückschlüsse auf die Gesamtheit der Beschäftigten sind streng genommen nicht möglich. Dennoch zeigen die Ergebnisse wichtige allgemeine Tendenzen auf, die sich größtenteils mit Erfahrungen aus der Beratungspraxis des Familienbüros sowie qualitativen Ergebnissen des Audit „Familiengerechte Hochschule“ decken.

Merkmale der Befragten (vgl. Tabelle 1)

Während der Frauenanteil an den Beschäftigten der HU etwa 51,7% beträgt², haben an der Umfrage mit 68% verhältnismäßig deutlich mehr Frauen teilgenommen. Insgesamt 62,8% der Befragten nehmen familiäre Aufgaben wahr. Die Hälfte der Befragten lebt mit einem oder mehreren Kindern unter 18 Jahren im Haushalt, wovon in etwa 70% der Fälle mindestens ein Kind unter fünf Jahre alt ist. Weitere 15% der Befragten übernehmen regelmäßig Betreuungsaufgaben für Kinder unter 18 Jahren außerhalb des eigenen Haushalts. In 54% dieser Fälle ist mindestens ein Kind unter fünf Jahre alt. 99 Befragte (9%) pflegen Angehörige, davon haben 41 zudem eines oder mehrere Kinder.

Insgesamt nehmen 69% der weiblichen Befragten familiäre Aufgaben wahr, 66% der männlichen sowie ein Drittel (33,3%) derjenigen, die sich einem anderen Geschlecht zuordnen.

Dies sind Hinweise darauf, dass einerseits die Eingebundenheit in familiäre Aufgaben die Teilnahme an der Umfrage motiviert hat, und andererseits Kindererziehungs- und Pflegeaufgaben weiterhin weiblich konnotiert sind, was auch den überdurchschnittlich hohen Anteil weiblicher Befragter erklärt.

¹ Eigene Berechnung nach den Daten von <http://www2.hu-berlin.de/personalstatistik/components/personal/daten.php#divtable0>

² Ebenda.

Tabelle 1

| Statistik der Teilnehmenden | N | Prozent |
|---|----------|----------------|
| beendete Fragebögen insgesamt | 883 | 76,9 % |
| teilweise ausgefüllte Fragebögen | 1148 | 100,0 % |
| Geschlecht | | |
| weiblich | 600 | 68,0 % |
| männlich | 277 | 31,4 % |
| anderes | 6 | 0,7 % |
| Geburtsjahr | 883 | |
| vor 1961 | 118 | 13,4 % |
| zwischen 1961 und 1970 | 203 | 23,0 % |
| zwischen 1971 und 1980 | 307 | 34,8 % |
| zwischen 1981 und 1990 | 248 | 28,1 % |
| nach 1990 | 7 | 0,8 % |
| Statusgruppe | 1117 | |
| Professorinnen/Professoren | 96 | 8,6 % |
| Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter | 473 | 42,3 % |
| Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Technik, Service und Verwaltung | 466 | 41,7 % |
| Sonstige | 82 | 7,3 % |
| Tätigkeitsbereich | 1115 | |
| Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät | 211 | 18,9 % |
| Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät | 190 | 17,0 % |
| Universitätsverwaltung | 165 | 14,8 % |
| Lebenswissenschaftliche Fakultät | 149 | 13,4 % |
| an keiner der hier genannten Einrichtungen (Sonstige) | 80 | 7,2 % |
| Philosophische Fakultät II | 74 | 6,6 % |
| Philosophische Fakultät I | 72 | 6,5 % |
| Universitätsbibliothek | 62 | 5,6 % |
| Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät | 32 | 2,9 % |
| Juristische Fakultät | 26 | 2,3 % |
| Computer- und Medienservice | 25 | 2,2 % |
| Sprachenzentrum | 17 | 1,5 % |
| Theologische Fakultät | 12 | 1,1 % |
| Finanzierung | 1115 | |
| Haushaltsmittel | 745 | 66,8 % |
| Drittmittel | 315 | 28,3 % |
| weiß nicht | 55 | 4,9 % |
| Teil-/ Vollzeit | 1115 | |
| Teilzeit | 449 | 40,3 % |

| | | |
|---|------|--------|
| Vollzeit | 666 | 59,7 % |
| Befristung | 1115 | |
| befristet | 553 | 49,6 % |
| unbefristet | 562 | 50,4 % |
| Führungsaufgaben | 1115 | |
| ja | 359 | 32,2 % |
| nein | 756 | 67,8 % |
| Kinder unter 18 Jahren im Haushalt | 1112 | |
| ja | 550 | 49,5 % |
| nein | 562 | 50,5 % |
| Alter Kind(er) im Haushalt | 1148 | |
| 0 bis 2 Jahre | 195 | 35,6 % |
| 3 bis 5 Jahre | 189 | 34,5 % |
| 6 bis 8 Jahre | 156 | 28,5 % |
| 9 bis 11 Jahre | 113 | 20,6 % |
| 12 bis 14 Jahre | 88 | 16,1 % |
| 15 bis 17 Jahre | 76 | 13,9 % |
| Betreuungsaufgaben für Kinder unter 18 Jahren außerhalb des Haushalts | 1107 | |
| ja | 167 | 15,1 % |
| nein | 940 | 84,9 % |
| Alter Kind(er) außerhalb des Haushalts | 1148 | |
| 0 bis 2 Jahre | 42 | 24,9 % |
| 3 bis 5 Jahre | 49 | 29,0 % |
| 6 bis 8 Jahre | 49 | 29,0 % |
| 9 bis 11 Jahre | 33 | 19,5 % |
| 12 bis 14 Jahre | 15 | 8,9 % |
| 15 bis 17 Jahre | 15 | 8,9 % |
| Pflege von Angehörigen | 1103 | |
| ja | 99 | 9,0 % |
| nein | 1004 | 91,0 % |
| Pflege in häuslicher Umgebung | 98 | |
| ja | 50 | 51,0 % |
| nein | 48 | 49,0 % |
| Pflegestufe | 98 | |
| ja | 64 | 65,3 % |
| nein | 34 | 34,7 % |
| Pflegeaufwand (pro Woche) | 98 | |

| | | |
|---|-------------|--------|
| weniger als 5 Stunden | 46 | 46,9 % |
| 5 bis 10 Stunden | 35 | 35,7 % |
| 11 bis 15 Stunden | 13 | 13,3 % |
| mehr als 15 Stunden | 4 | 4,1 % |
| Wegzeit (einfach) | 98 | |
| weniger als 30 Minuten | 29 | 29,6 % |
| 30 bis 60 Minuten | 31 | 31,6 % |
| 60 bis 120 Minuten | 19 | 19,4 % |
| mehr als 120 Minuten | 19 | 19,4 % |
| Familiäre Aufgaben | 1103 | |
| ohne familiäre Aufgaben | 410 | 37,2 % |
| Kind(er) in oder außerhalb des eigenen Haushaltes | 594 | 53,9 % |
| Pflege von Angehörigen | 58 | 5,3 % |
| Kind(er) und Pflege | 41 | 3,7 % |
| <i>insgesamt:</i> | | |
| mit familiären Aufgaben | 693 | 62,8 % |

Abbildung 1

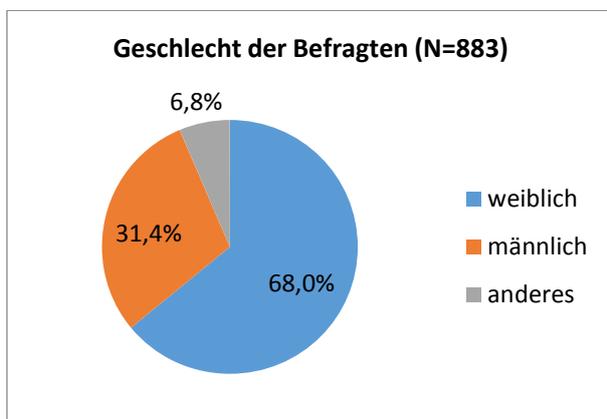
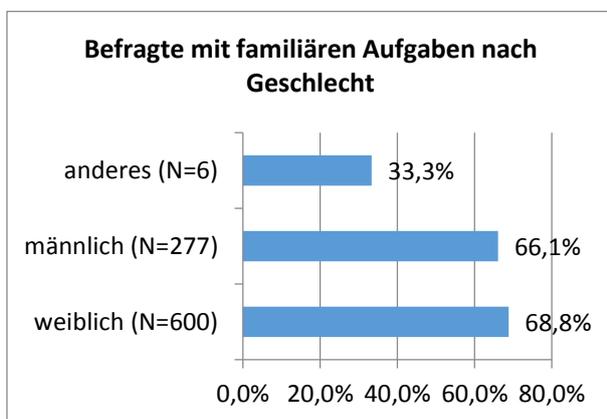


Abbildung 2



Pflege von Angehörigen

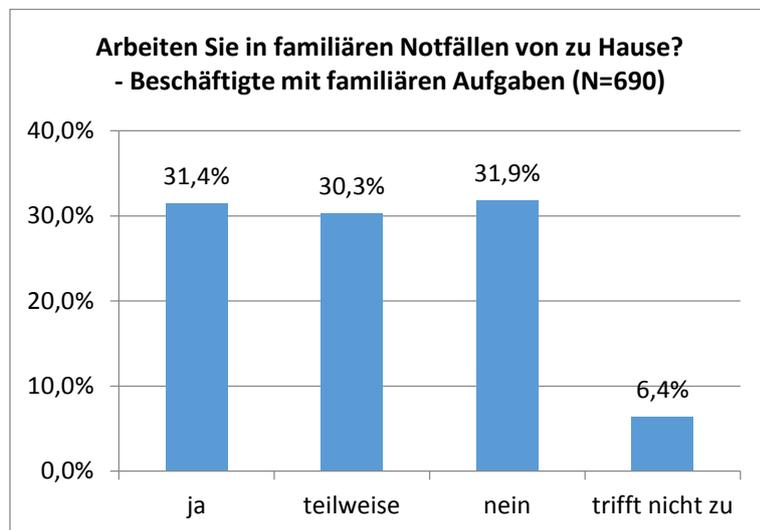
Pflegeaufgaben scheinen etwas stärker von weiblichen Beschäftigten wahrgenommen zu werden (10,3% der weiblichen Befragten, 6,5% der männlichen Befragten und 16,7% der Befragten eines anderen Geschlechts pflegen Angehörige). Mit dem Alter der Befragten steigt tendenziell auch der Anteil derjenigen Befragten, die Angehörige pflegen: Von den befragten Beschäftigten ab 55 Jahren übernimmt fast ein Drittel (28,8%) Pflegeaufgaben. Etwa die Hälfte der zu pflegenden Personen lebt in häuslicher Umgebung, über 65% besitzen eine Pflegestufe. Fast die Hälfte der pflegenden Befragten investiert weniger als 5 Stunden wöchentlich in die Pflege, über ein Drittel (36%) 5 bis 10 Stunden pro Woche. Die Mehrheit der Pflegenden (61%) benötigt weniger als 60 Minuten Wegzeit zum Haushalt der/des Angehörigen, fast jede/r Fünfte braucht jedoch mehr als zwei Stunden (vgl. Tabelle 1).

Ergebnisse nach Handlungsfeldern

Handlungsfeld Arbeitszeit

Knapp ein Drittel der Befragten mit familiären Aufgaben arbeitet in familiären Notfällen von zu Hause, auf ein weiteres Drittel trifft dies teilweise zu. Es gibt deutliche Unterschiede zwischen wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Personal: während 57,9% der Professor_innen in familiären Notfällen von zu Hause aus arbeiten, sind es bei den Mitarbeitenden in Technik, Service und Verwaltung nur 9,2%. Beschäftigte an den Philosophischen Fakultäten sowie an der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät arbeiten zu über drei Vierteln in familiären Notfällen zumindest teilweise von zu Hause, während dies in der Universitätsbibliothek und der Universitätsverwaltung auf nicht einmal ein Drittel der Befragten zutrifft. Aber auch an der Juristischen Fakultät sind es nur 40%.³

Abbildung 3

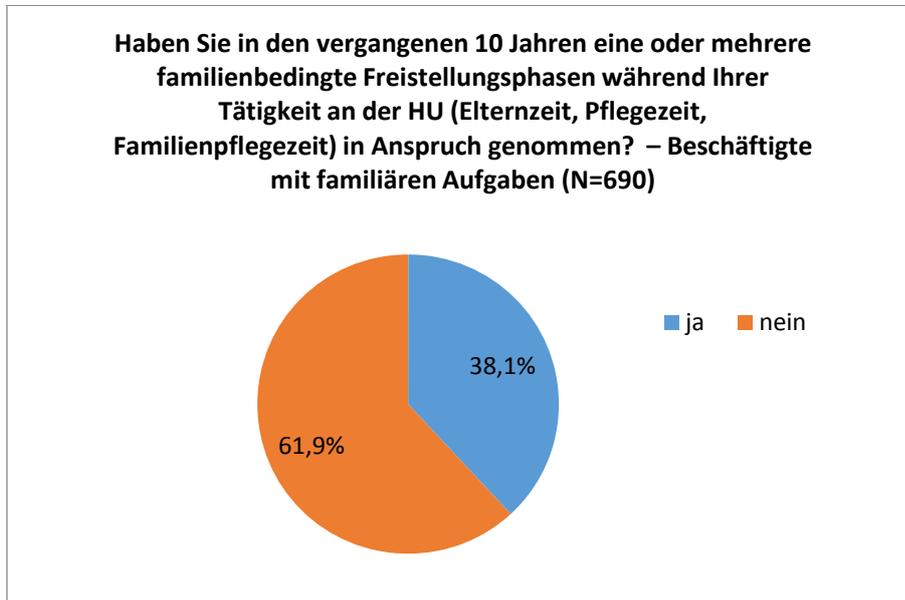


Nicht einmal die Hälfte (38,1%) der befragten Beschäftigten mit familiären Aufgaben gab an, in den vergangenen 10 Jahren eine oder mehrere familienbedingte Freistellungsphasen (Elternzeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit) während ihrer Tätigkeit an der HU in Anspruch genommen zu haben. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden waren es mit 47,3% allerdings deutlich mehr

³ Interessant ist, dass auch etwa ein Drittel der Befragten ohne familiäre Aufgaben im Sinne von Kindererziehung und/oder Pflege angab, bei familiären Notfällen zumindest teilweise von zu Hause aus zu arbeiten.

als in den anderen Statusgruppen (jeweils um die 30%). Weibliche Befragte haben zu um etwa vier Prozentpunkte häufiger familienbedingte Freistellungsphasen in Anspruch genommen (39,5% vs. 36,1% der männlichen Befragten).

Abbildung 4



Mit 72% weiß eine große Mehrheit des befragten wissenschaftlichen Personals mit familiären Aufgaben nicht, ob in ihrem Bereich die Möglichkeit der semesterweisen Freistellung von der Lehre aus familiären Gründen auf der Basis von Vor- und Nacharbeit besteht. Etwa jede/r Zehnte gab an, dass diese Möglichkeit bestehe. Allerdings fand mit etwa 77% eine deutliche Mehrheit der Befragten diese Möglichkeit begrüßenswert (wird die Antwort „weiß nicht“ ausgeschlossen, sind es 91,5% der Befragten mit familiären Aufgaben).

Abbildung 5

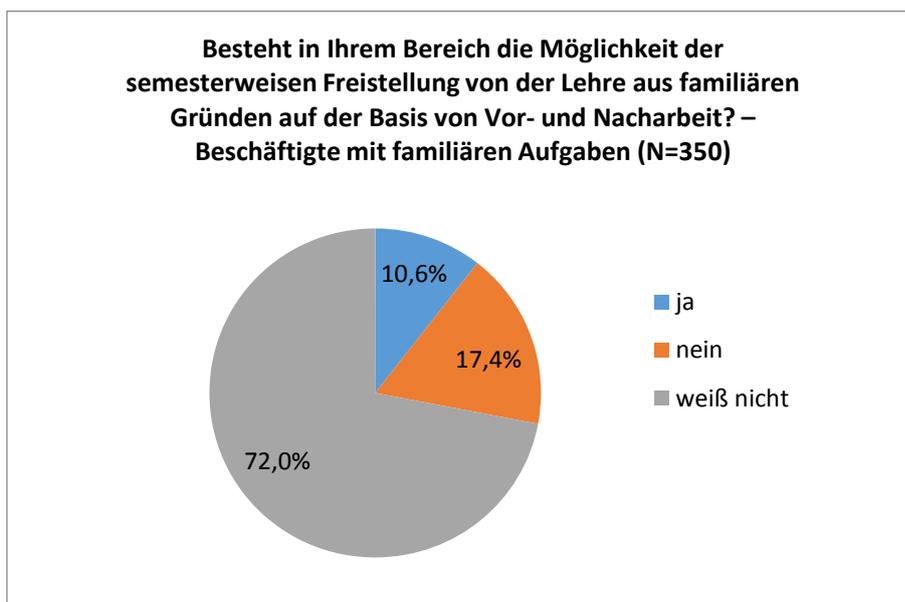
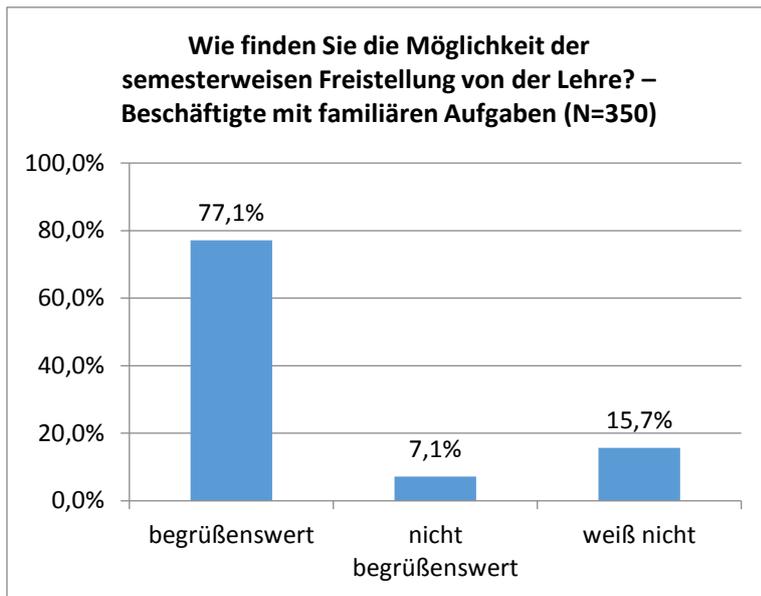
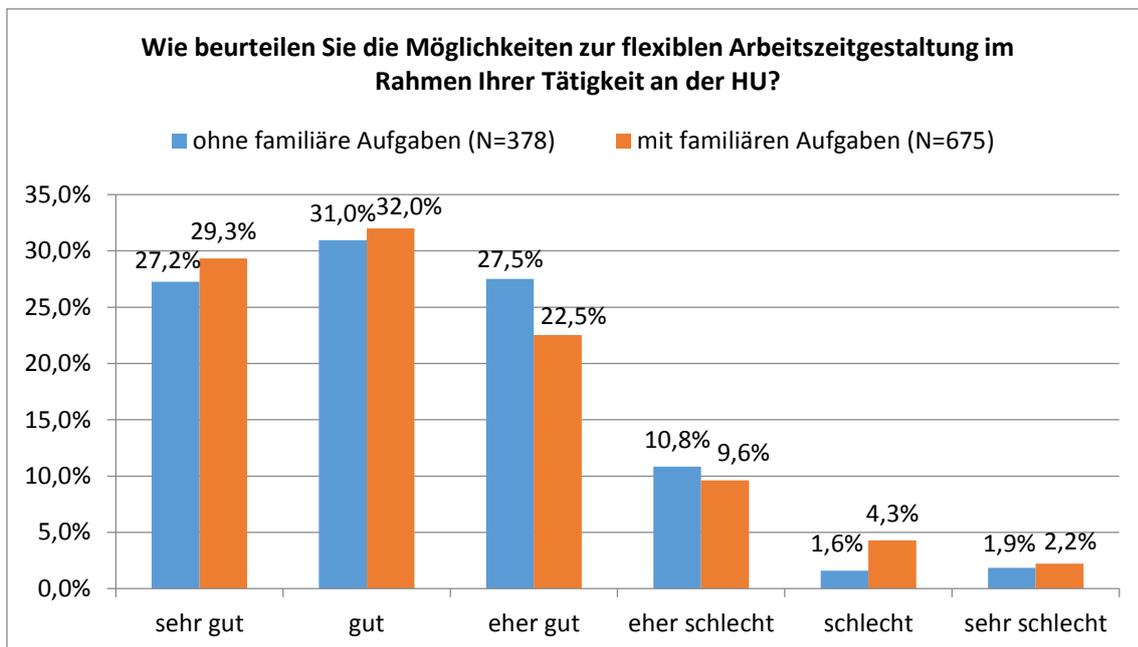


Abbildung 6



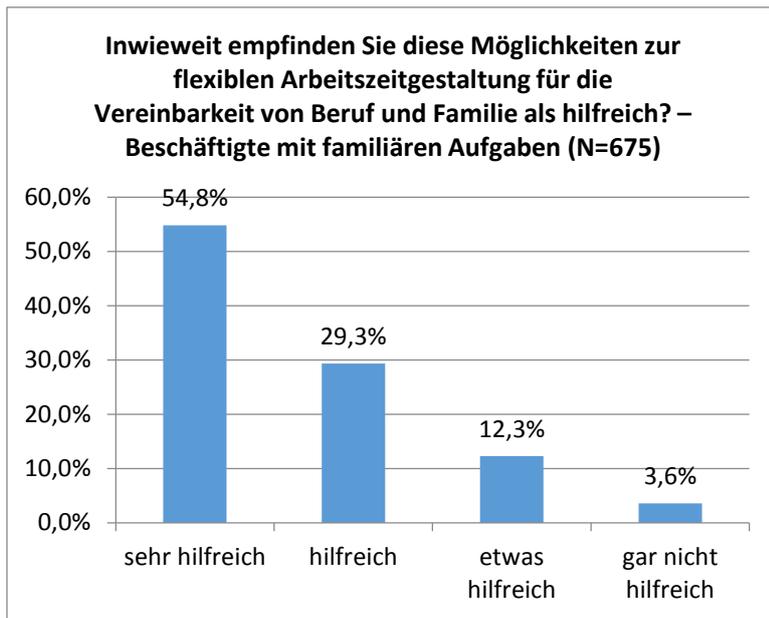
Die Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung an der HU wurden von der Mehrheit der Befragten als eher gut bis sehr gut beurteilt (insgesamt 84,5%). Befragte mit Kind(ern) gaben dabei tendenziell eine bessere Beurteilung ab als ihre Kolleg_innen, die Angehörige pflegen. Während an der Theologischen Fakultät alle Befragten die flexible Arbeitszeitgestaltung als gut oder sehr gut einschätzten, waren dies in der Universitätsverwaltung nur knapp 45%.

Abbildung 7



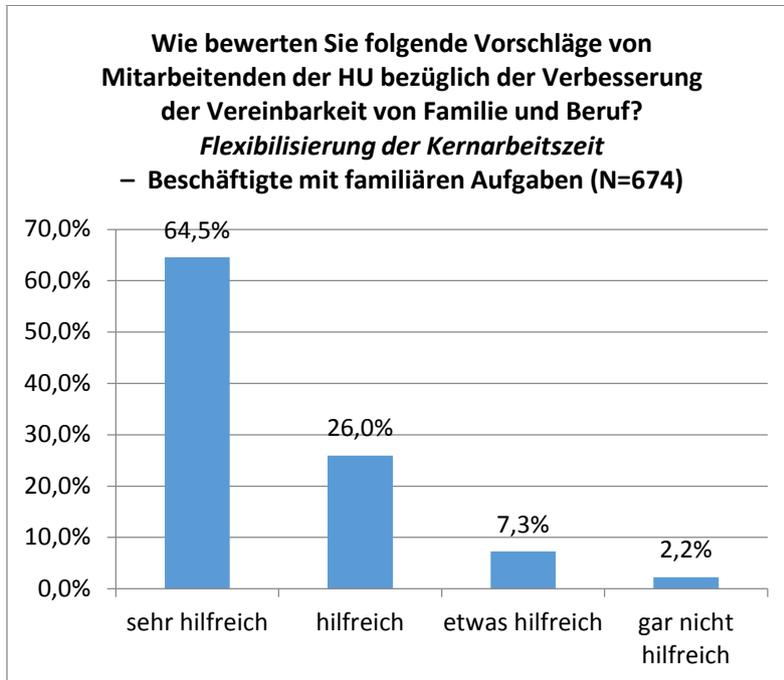
Eine große Mehrheit der Befragten mit familiären Aufgaben (84,1%) empfindet diese Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung als hilfreich oder sehr hilfreich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies trifft vor allem auf Beschäftigte mit Kind(ern) zu, während Befragte, die Angehörige pflegen, eine weniger gute Bewertung abgaben.

Abbildung 8



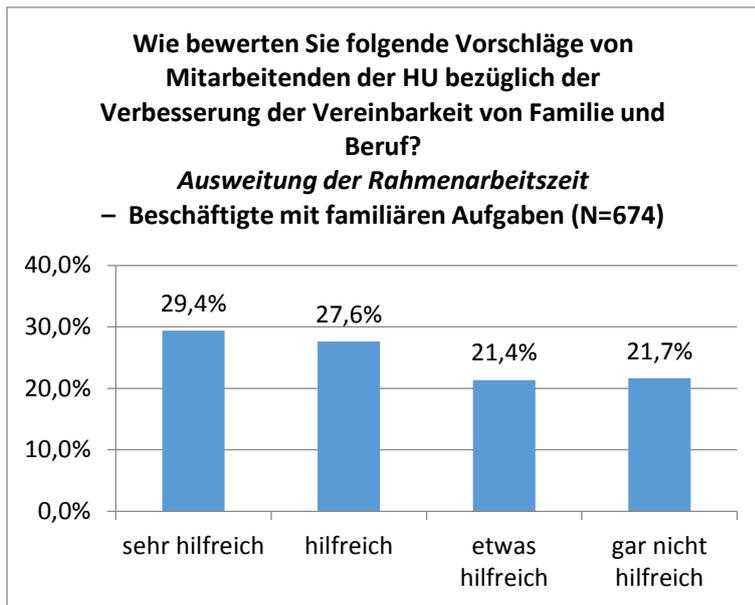
Die Flexibilisierung der Kernarbeitszeit wurde von 90,5% der Befragten mit familiären Aufgaben als hilfreich oder sehr hilfreich für die Verbesserung der Vereinbarkeit bewertet. Professor_innen schätzten diesen Vorschlag jedoch als um etwa zehn Prozentpunkte weniger hilfreich ein als andere Statusgruppen.

Abbildung 9



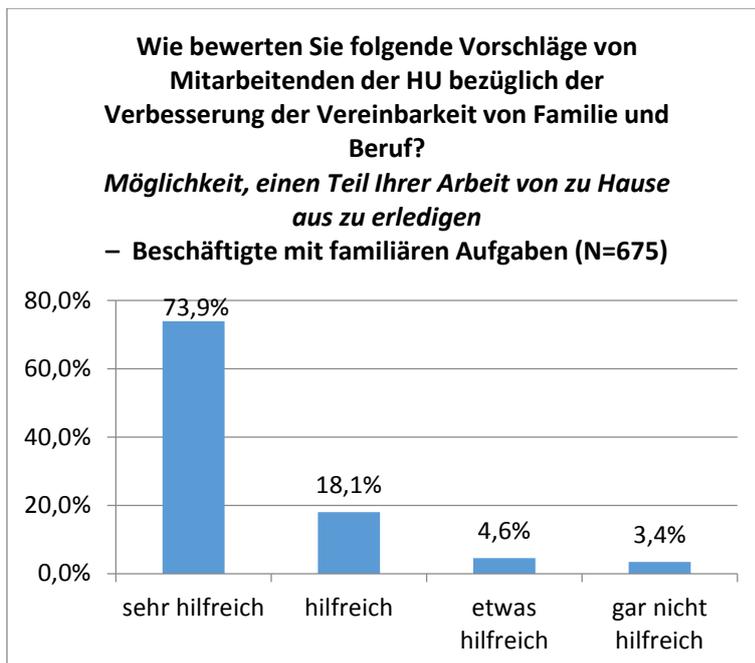
Bezüglich einer möglichen Ausweitung der Rahmenarbeitszeit zeigten sich die Befragten etwas gespalten. Während 57% der Befragten mit familiären Aufgaben diesen Vorschlag für hilfreich oder sehr hilfreich hielten, fand ihn über ein Fünftel der Befragten gar nicht hilfreich.

Abbildung 10



Die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, wurde wiederum von insgesamt 92% der Befragten mit familiären Aufgaben als hilfreich oder sehr hilfreich eingeschätzt.

Abbildung 11



Über zwei Drittel (68,3%) der Befragten mit einem oder mehreren Kindern müssen diese während der Schulferien betreuen. Für 63,2% der Befragten, die ihre Kinder in den Schulferien betreuen müssen, ist eine Kinderbetreuung dringend oder sehr dringend erforderlich; nur 3,5% benötigen diese überhaupt nicht.

Abbildung 12

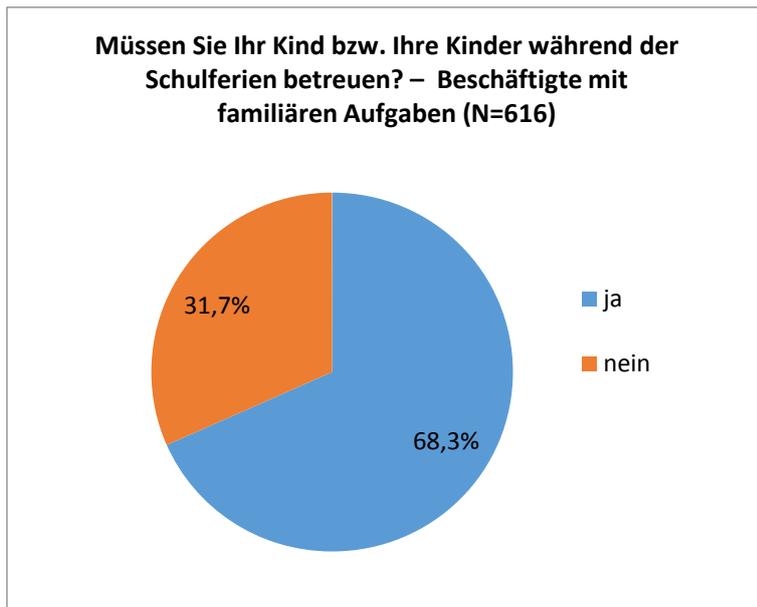
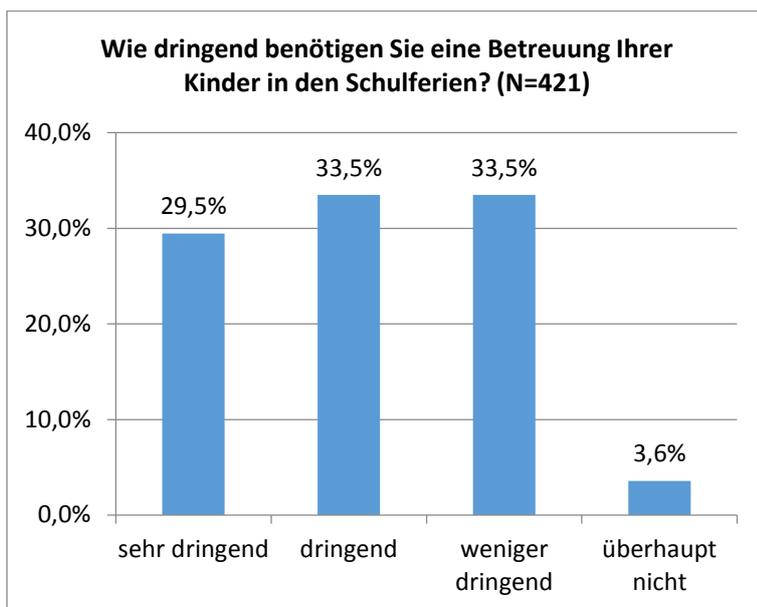
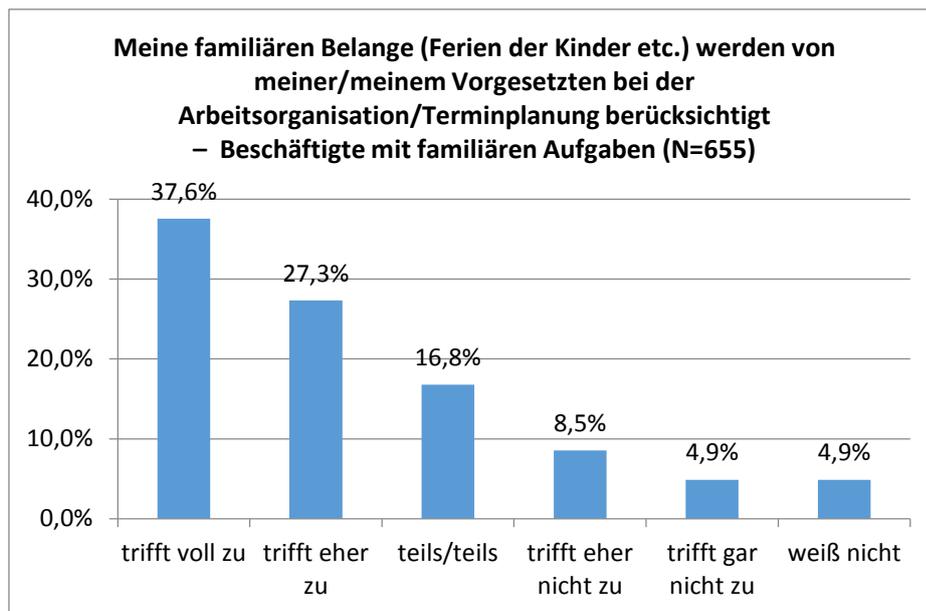


Abbildung 13



Fast zwei Drittel (64,9%) der Befragten mit familiären Aufgaben gaben an, dass ihre familiären Belange von ihren Vorgesetzten bei der Arbeitsorganisation / Terminplanung berücksichtigt werden. Je nach Arbeitsbereich zeigen sich allerdings Unterschiede. Die Juristische Fakultät, der Computer- und Medienservice, die Universitätsbibliothek sowie die Theologische Fakultät wurden am besten eingestuft, während beispielsweise das Sprachenzentrum, die Wirtschaftswissenschaftliche und die Mathematisch-Naturwissenschaftliche, aber auch die Philosophische Fakultät I weniger gut abschnitten.

Abbildung 14



67,7% der Befragten mit familiären Aufgaben haben das Gefühl, dass ihre familiären Belange von ihren Kolleg_innen bei der Arbeitsorganisation/Terminplanung berücksichtigt werden. Vorgesetzte und Kolleg_innen wurden diesbezüglich also fast gleich eingestuft. Auch hier zeigen sich wiederum Unterschiede je nach Arbeitsbereich. Am besten wurde die Rücksichtnahme durch Kolleg_innen an der Theologischen, der Juristischen und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät eingeschätzt (über 90% Zustimmung), am schlechtesten an der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät, der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, der Philosophischen Fakultät II sowie in der Universitätsverwaltung (jeweils ca. 65% Zustimmung).

Auffällig ist, dass zum Beispiel an der Universitätsbibliothek und der Philosophischen Fakultät II die Rücksichtnahme durch Vorgesetzte besser bewertet wurde als durch die Kolleg_innen (Unterschied von über 10 Prozentpunkten), während es sich an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und am Sprachenzentrum umgekehrt verhält. So entfielen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät auf die Rücksichtnahme durch Kolleg_innen etwa 34 Prozentpunkte mehr als auf die positiven Antworten für die Vorgesetzten.

Insgesamt schätzten auch Beschäftigte mit Kind(ern) die Rücksichtnahme bei der Arbeitsorganisation etwas besser ein als Beschäftigte mit Pflegeverantwortung.

Abbildung 15

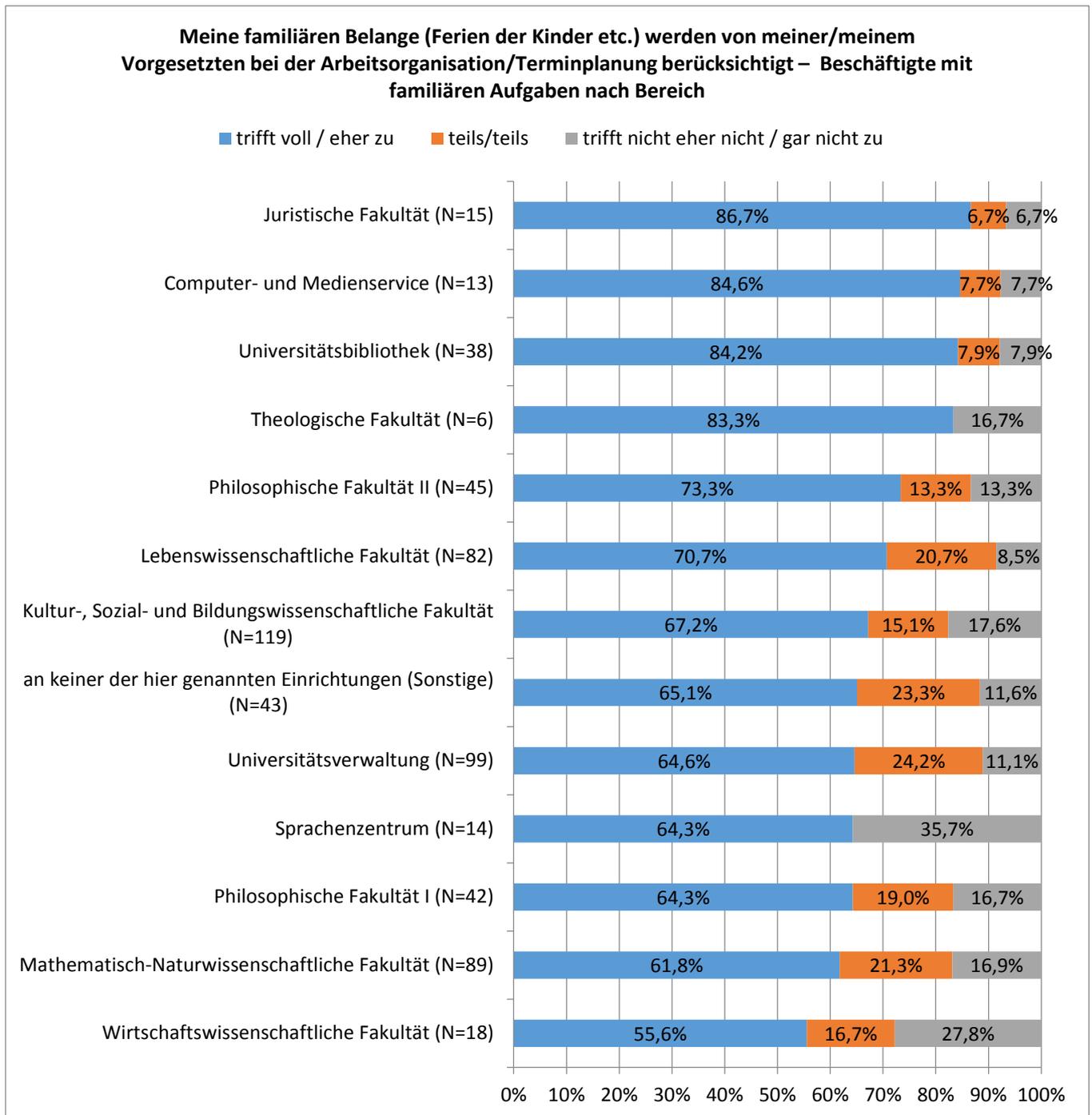
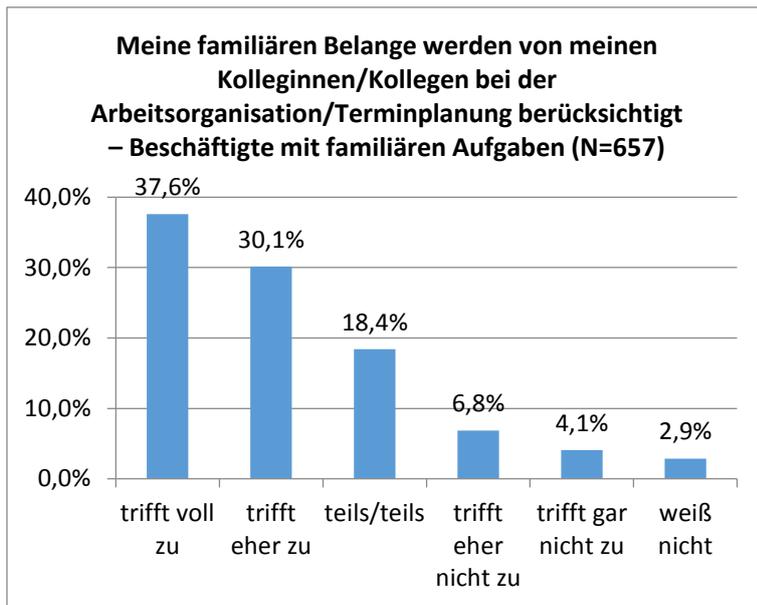
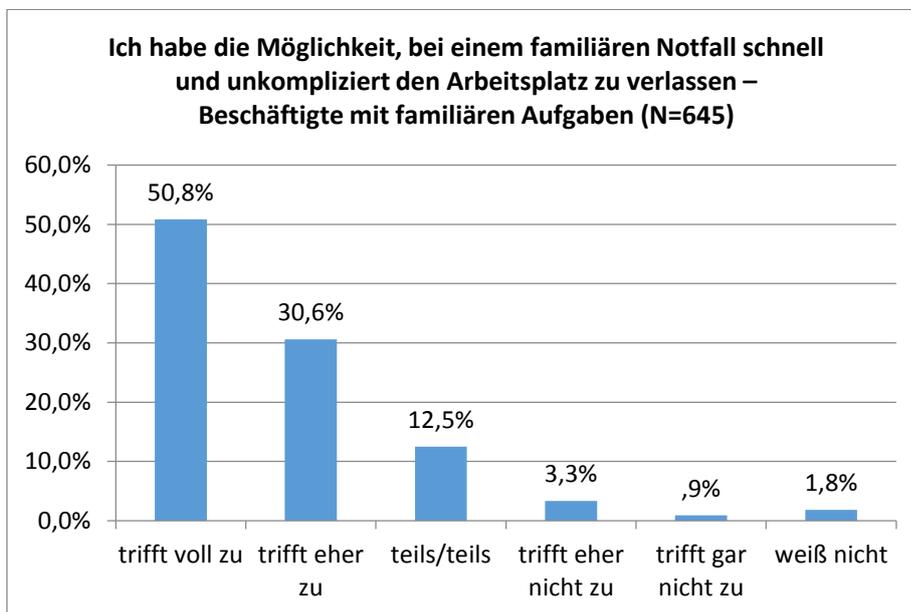


Abbildung 16



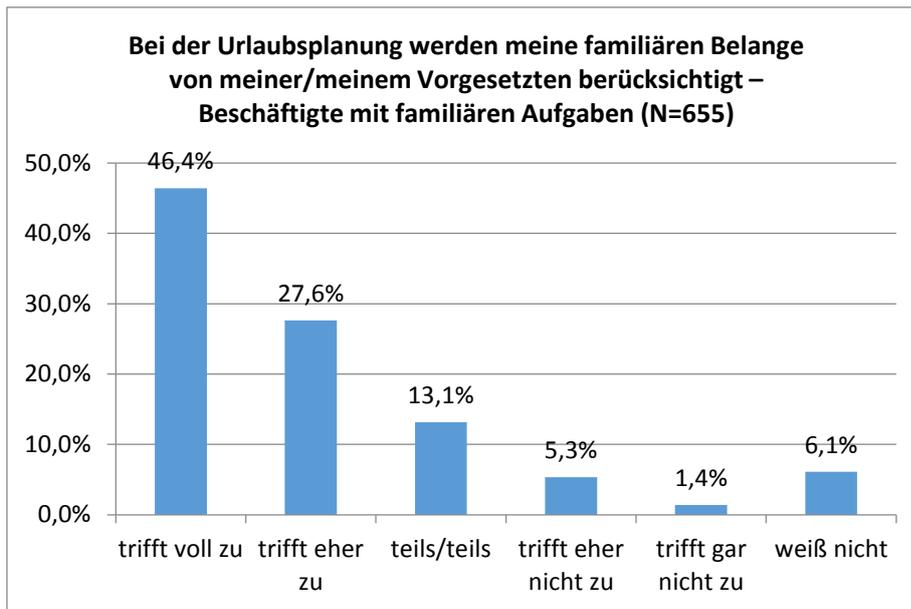
Etwas über die Hälfte der Befragten mit familiären Aufgaben waren sich sicher, bei einem familiären Notfall die Möglichkeit zu haben, schnell und unkompliziert den Arbeitsplatz zu verlassen. 30% gaben an, dass dies eher zutrefe, weitere 12,5% entschieden sich für „teils/teils“. Weibliche Befragte zeigen hier leicht höhere Zustimmungswerte als männliche.

Abbildung 17



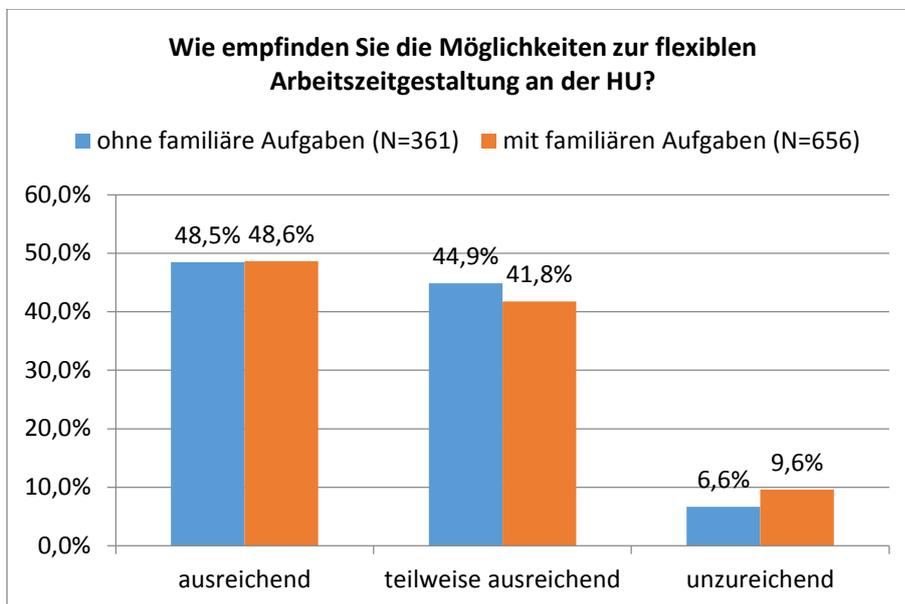
74% der Befragten mit familiären Aufgaben gaben an, dass ihre familiären Belange voll oder eher von ihren Vorgesetzten bei der Urlaubsplanung berücksichtigt werden, auf weitere 13% trifft dies teils/teils zu. Auch hier zeigen weibliche Befragte leicht höhere Zustimmungswerte als männliche.

Abbildung 18



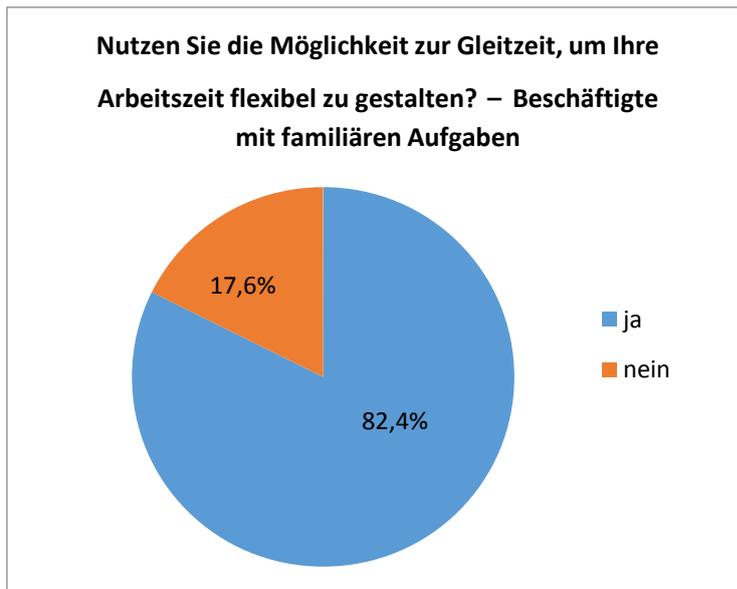
Knapp die Hälfte der Befragten (48,6%) empfindet die Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung an der HU als ausreichend, für weitere 43% sind diese teilweise ausreichend, unabhängig von familiären Aufgaben. Jede_r zehnte Beschäftigte mit familiären Aufgaben empfindet die flexible Arbeitszeitgestaltung jedoch als unzureichend. Auch Beschäftigte mit Pflegeverantwortung schätzen sie etwas schlechter ein als Beschäftigte mit Kind(ern).

Abbildung 19



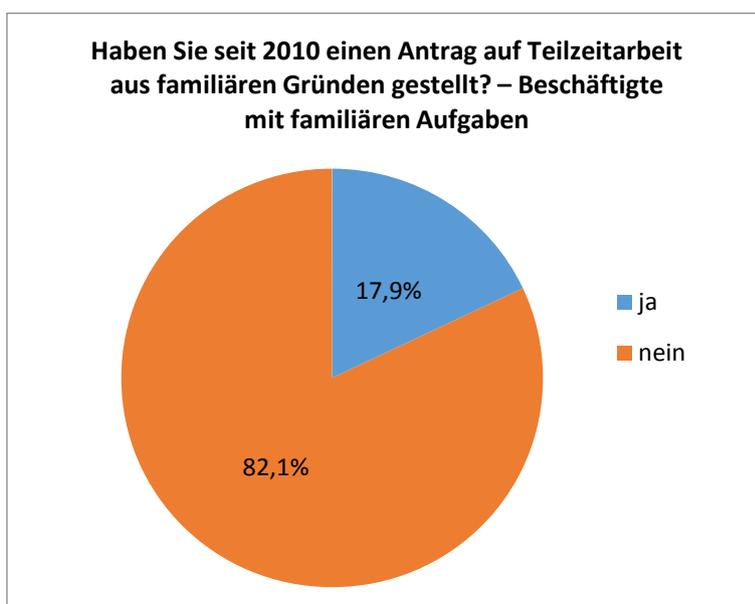
Eine große Mehrheit (82,4%) der Beschäftigten mit familiären Aufgaben nutzt die Möglichkeiten zur Gleitzeit, um ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Unter den Mitarbeitenden in Technik, Service und Verwaltung sind es mit 93% sogar deutlich mehr als unter Professor_innen (65%) oder wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen (76%).

Abbildung 20



Nicht einmal ein Fünftel der Befragten mit familiären Aufgaben (18%) hat seit 2010 einen Antrag auf Teilzeitarbeit aus familiären Gründen gestellt. Unter dem nicht-wissenschaftlichen Personal waren es deutlich mehr als beim wissenschaftlichen Personal. So haben z.B. nur 7,6% der Professor_innen einen Antrag auf Teilzeitarbeit gestellt. Es lässt sich zudem ein Geschlechterunterschied beobachten: 22% der weiblichen Befragten, aber nur 8,7% der männlichen Befragten haben Teilzeit beantragt. Dieser Antrag wurde in fast allen Fällen genehmigt (98,3%), nur zwei männlichen Personen wurde er schon einmal oder mehrmals aus dienstlichen Gründen verwehrt. Etwa ein Drittel der Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Befragung in Teilzeit arbeiteten, hat seit 2010 einen Antrag auf Teilzeitarbeit aus familiären Gründen gestellt.

Abbildung 21



Etwa einem Viertel der Befragten ist die Möglichkeit des Antrags auf Sonderurlaub statt „Weihnachtsgeld“ bekannt. Nur 2,5% der Befragten mit familiären Aufgaben haben schon einmal einen solchen Antrag gestellt, 12,5% davon wurden schon einmal aus dienstlichen Gründen verwehrt (2 Anträge von insgesamt 16 Anträgen von Beschäftigten mit familiären Aufgaben).

Freitextangaben: Unzureichende Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und Vorschläge für konkrete Maßnahmen

Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit wird von einem großen Teil der Beschäftigten (86%) als eher gut bis sehr gut eingeschätzt. Dennoch empfinden viele der Befragten die Kernarbeitszeit als zu starr und lang und wünschen sich eine Flexibilisierung der Kernarbeitszeit sowie eine Ausweitung der Rahmenarbeitszeit. Zudem wurde mehrfach ein Langzeitarbeitskonto vorgeschlagen, welches sich flexibel der aktuellen Lebenssituation anpasst.

Ein weiterer Kritikpunkt ist die oftmals fehlende Möglichkeit zur (zumind. teilweisen) Telearbeit und die Präsenzkultur in einigen Bereichen, in denen eine ständige Anwesenheit laut der Befragten nicht notwendig wäre – hier bemängeln die Befragten die Abhängigkeit vom Willen der Vorgesetzten und wünschen sich klar definierte Rechte sowie eine Kultur der Wertschätzung der in Heimarbeit erledigten Aufgaben.

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleben Konflikte durch die Überlappung der Vorlesungszeit und der Schulferien – vor allem im Herbst –, da durch diese Überschneidung häufig Betreuungsengpässe entstehen und ein gemeinsamer Familienurlaub nicht möglich ist. Hier wünschen sich die Betroffenen die Möglichkeit, auch während der Vorlesungs-/Prüfungszeit Urlaub nehmen zu können oder aber eine bessere Abstimmung der Vorlesungszeiten auf die Schulferien.

Vergleich Handlungsfeld Arbeitszeit mit der Befragung von 2012

Bezüglich der Möglichkeit der semesterweisen Freistellung von der Lehre aus familiären Gründen sind sowohl die Einschätzung als auch die Informiertheit der Befragten im Wesentlichen gleich geblieben. Die Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung wurden in der aktuellen Befragung etwas schlechter bewertet als 2012 (7,8 Prozentpunkte weniger auf den positiven Antwortoptionen), gleichzeitig wurden sie als etwas hilfreicher eingestuft als in der Vorbefragung⁴.

Die Rücksichtnahme auf familiäre Belange bei der Arbeitsorganisation durch Vorgesetzte wurde 2012 um sechs Prozentpunkte besser bewertet als in der aktuellen Befragung, ebenso die Rücksichtnahme durch Kolleginnen und Kollegen (sieben Prozentpunkte Unterschied). 2012 waren noch fast 90% der Befragten der Meinung, bei einem familiären Notfall schnell und unkompliziert den Arbeitsplatz verlassen zu können (6,5 Prozentpunkte mehr als 2015).

In der Vorbefragung empfanden noch über 60% der Befragten die Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung als ausreichend, während dies 2015 rund zehn Prozentpunkte weniger waren. Es fand eine Verschiebung hauptsächlich zur Mitte statt (Antwortoption „teilweise ausreichend“)⁵.

Die Gleitzeitnutzung hat sich zwischen den beiden Befragungszeitpunkten nicht verändert. In der aktuellen Befragung gaben verhältnismäßig doppelt so viele Befragte an, seit 2010 einen Antrag auf Teilzeitarbeit aus familiären Gründen gestellt zu haben (13,3% aller Befragten vs. 7,3% der Befragten 2012). Von diesen Anträgen wurden verhältnismäßig weniger abgelehnt (nur 1,5% statt 4,5% 2012).

Insgesamt wurde das Handlungsfeld Arbeitszeit in der aktuellen Befragung 2015 etwas schlechter eingeschätzt als noch 2012.

⁴ Die Fragestellung wurde etwas anders formuliert, weshalb nur eine eingeschränkte Vergleichbarkeit gegeben ist.

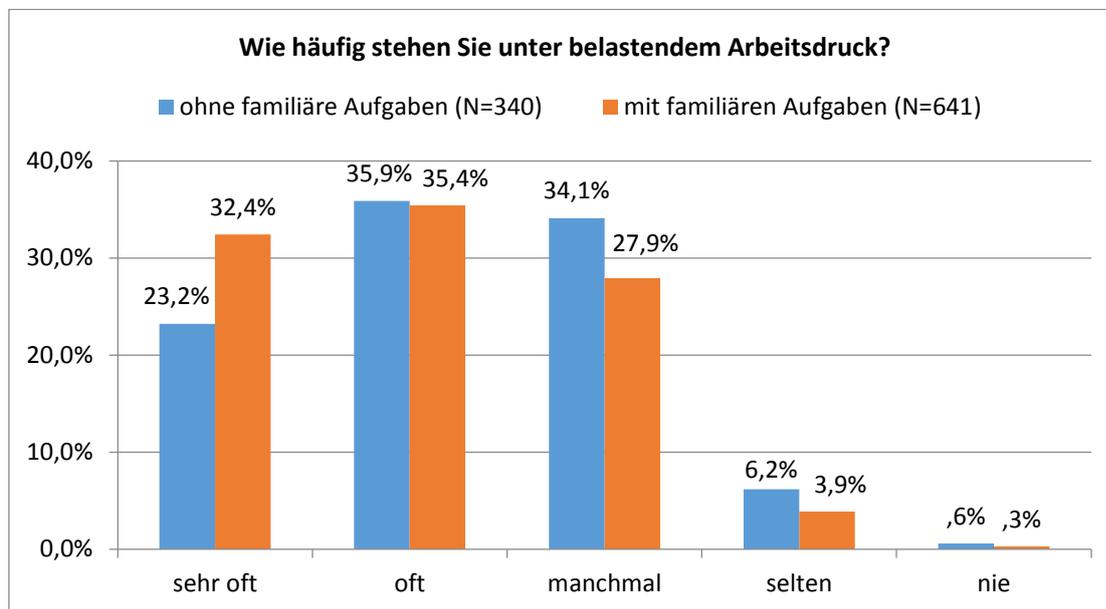
⁵ Die Fragestellung wurde für 2015 modifiziert, so dass die Antwortoption „teils/teils“ in „teilweise ausreichend“ umgewandelt wurde und so eine etwas positivere Bedeutung bekam.

Handlungsfeld Arbeitsorganisation

Beschäftigte mit familiären Aufgaben stehen etwas häufiger unter belastendem Arbeitsdruck als Beschäftigte ohne familiäre Aufgaben: 67,8% gaben an, dass dies oft oder sehr oft zutreffe (vs. 59,1%).

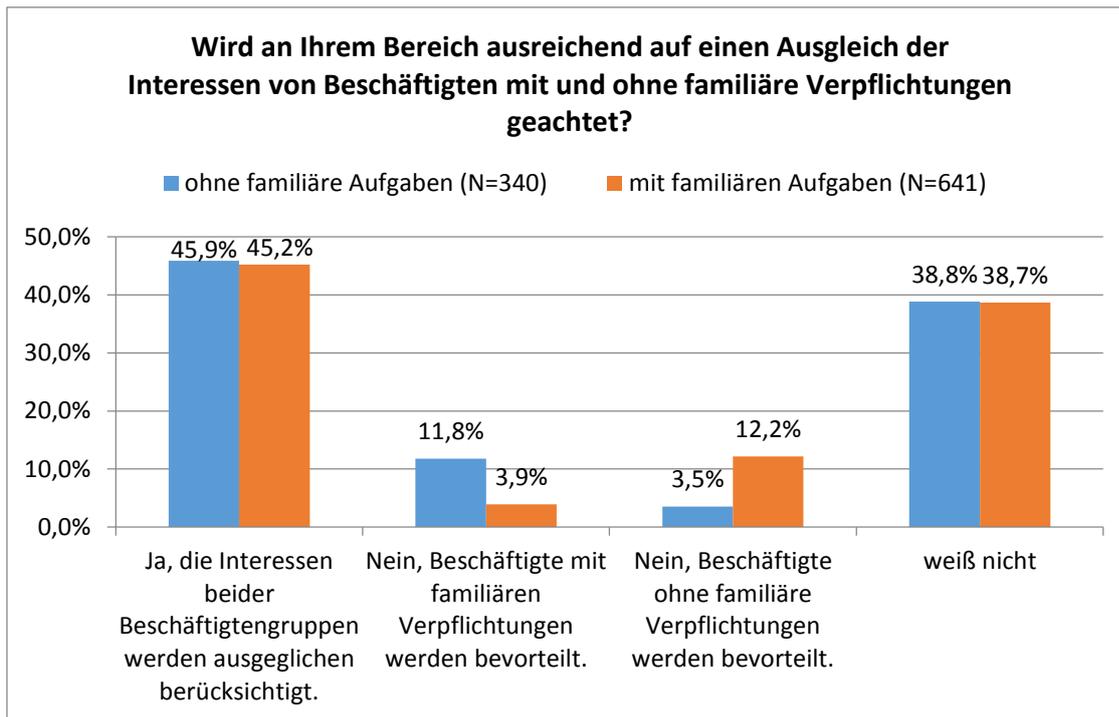
Von den Befragten mit familiären Aufgaben stehen die Professor_innen am stärksten unter Arbeitsdruck (65,6% sehr oft), worauf die wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und die Beschäftigten in Technik, Service und Verwaltung folgen. Der angegebene Arbeitsdruck variiert deutlich je nach Tätigkeitsbereich. Am häufigsten belastet fühlen sich die Beschäftigten mit familiären Aufgaben an der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät, in der Universitätsverwaltung, an der Philosophischen Fakultät I und der Lebenswissenschaftlichen Fakultät (über 70% oft oder sehr oft). Am Sprachenzentrum, der Wirtschaftswissenschaftlichen sowie der Juristischen Fakultät gab dagegen nicht einmal die Hälfte der Befragten mit familiären Aufgaben an, oft oder sehr oft unter belastendem Arbeitsdruck zu stehen.

Abbildung 22



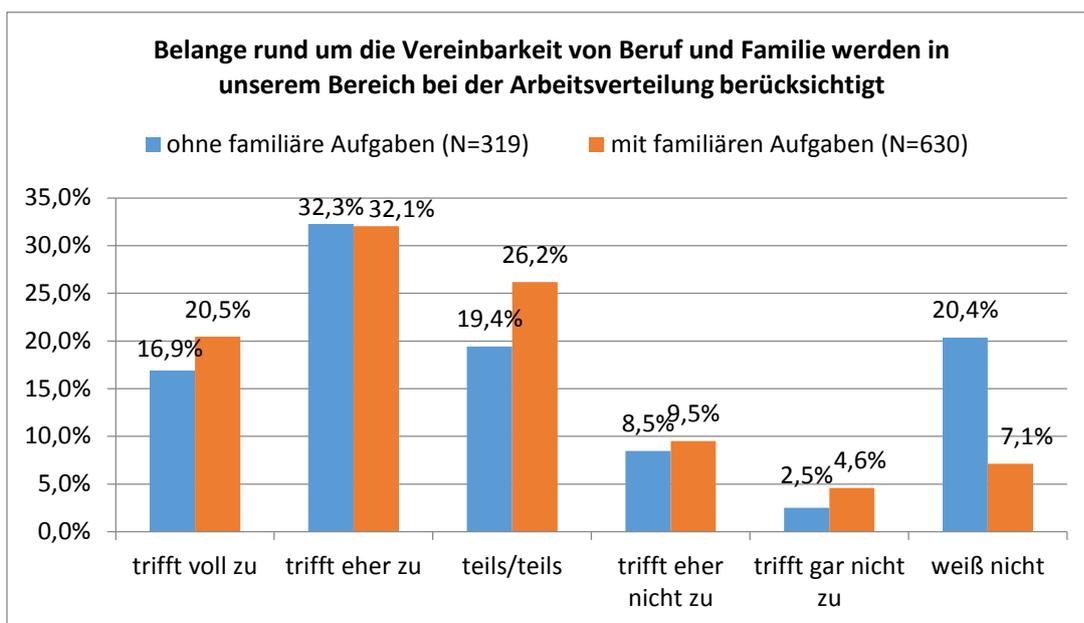
Um die 45% der Befragten waren der Meinung, dass an ihrem Arbeitsbereich ausreichend auf einen Ausgleich der Interessen von Beschäftigten mit und ohne familiäre Verpflichtungen geachtet wird, unabhängig davon, ob sie selbst solche Verpflichtungen innehaben. Weitere 39% konnten oder wollten dazu keine Einschätzung abgeben. Knapp jede_r Zehnte der Befragten war der Meinung, die jeweils andere Beschäftigtengruppe würde bevorteilt.

Abbildung 23



Etwas über die Hälfte (52,6%) der Befragten mit familiären Aufgaben gab an, dass Belange rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Arbeitsbereich bei der Arbeitsverteilung berücksichtigt werden. Ein weiteres Viertel sah dies teils/teils gegeben. Bei der genaueren Betrachtung der Arbeitsbereiche zeigt sich, dass die Befragten an der Juristischen Fakultät, im Computer- und Medienservice sowie im Sprachenzentrum überdurchschnittlich gute Einschätzungen abgaben.

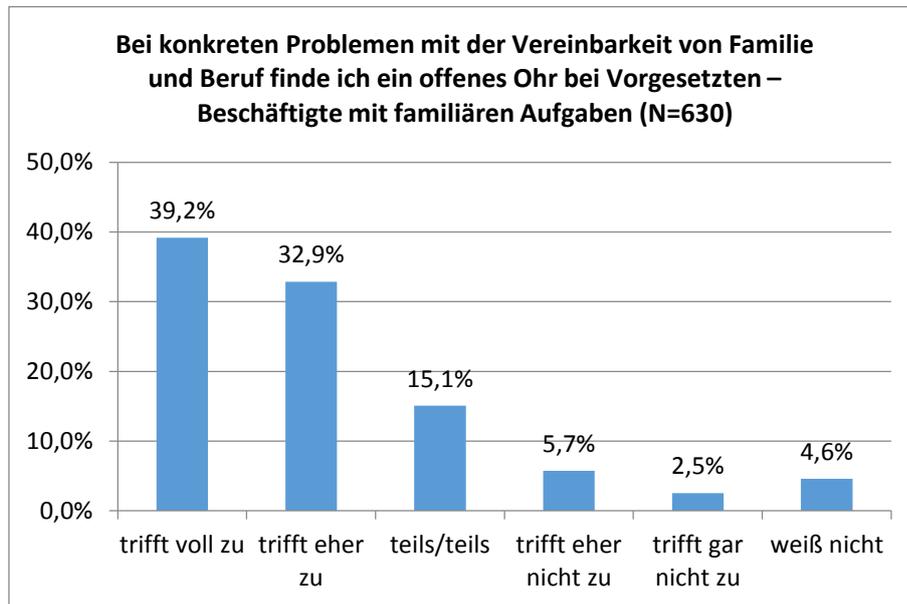
Abbildung 24



39% der Befragten mit familiären Aufgaben waren der Meinung, bei konkreten Problemen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein offenes Ohr bei Vorgesetzten zu finden. Ein Drittel gab an,

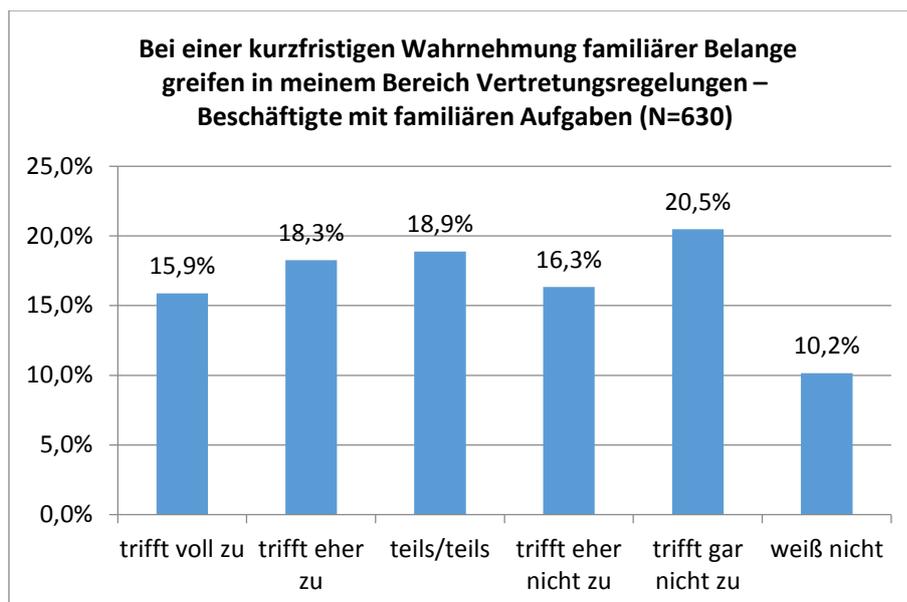
dass dies eher zutreffe. Zwischen den Bereichen gibt es leichte Unterschiede; auffällig ist, dass an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät die Meinungen stärker auseinander gehen.

Abbildung 25



Gut ein Zehntel der Befragten mit familiären Aufgaben wusste nicht, ob bei einer kurzfristigen Wahrnehmung familiärer Belange in ihrem Bereich Vertretungsregelungen greifen. Der Rest der Befragten zeigte sich eher uneinig (vgl. Abbildung 26). Auf nur etwa ein Drittel der Befragten mit familiären Aufgaben trifft dies voll oder eher zu. Während in der Universitätsbibliothek, in der Verwaltung, im Sprachenzentrum und an der Juristischen Fakultät für über die Hälfte der Befragten mit Familie Vertretungsregelungen greifen, trifft dies an den Philosophischen Fakultäten sowie an der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät auf nicht einmal ein Drittel zu.

Abbildung 26



62% der Befragten gaben an, dass die Arbeit bei längerer Abwesenheit aufgrund familiärer Belange liegen bleibt, bis sie wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren. Auf ein Fünftel trifft dies teilweise zu. Das wissenschaftliche Personal ist davon deutlich stärker betroffen als Mitarbeitende in Technik,

Service und Verwaltung. Nur knapp 15% der Befragten gehen davon aus, dass ihre Arbeit während familienbedingter Abwesenheit nicht liegen bleibt.

13% der Befragten mit familiären Aufgaben erhalten in solchen Situationen Unterstützung durch studentische Beschäftigte, auf weitere 18% trifft dies teilweise zu. Vor allem Professor_innen können bei längerer familienbedingter Abwesenheit auf die Unterstützung studentischer Beschäftigter zurückgreifen (30,8%: trifft voll / eher zu).

Abbildung 27

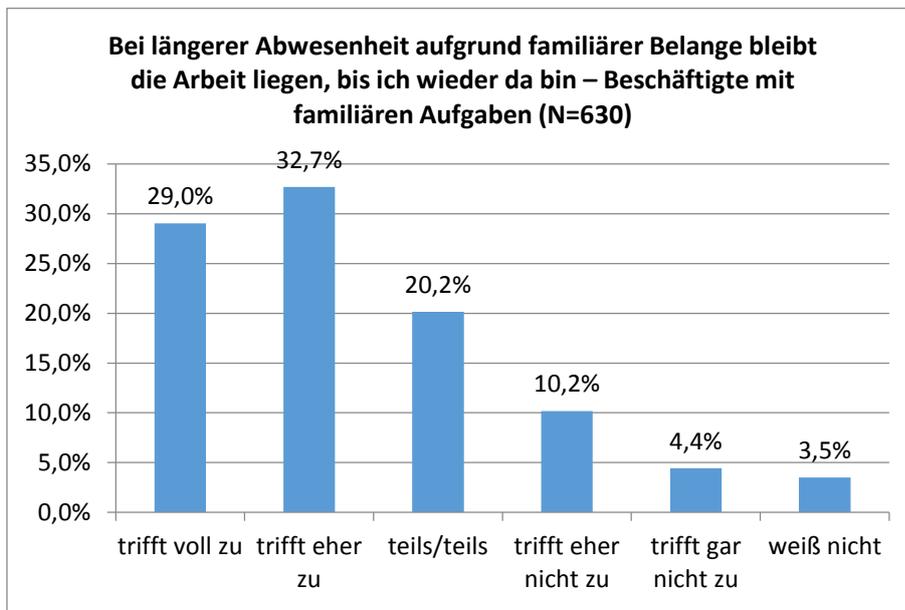
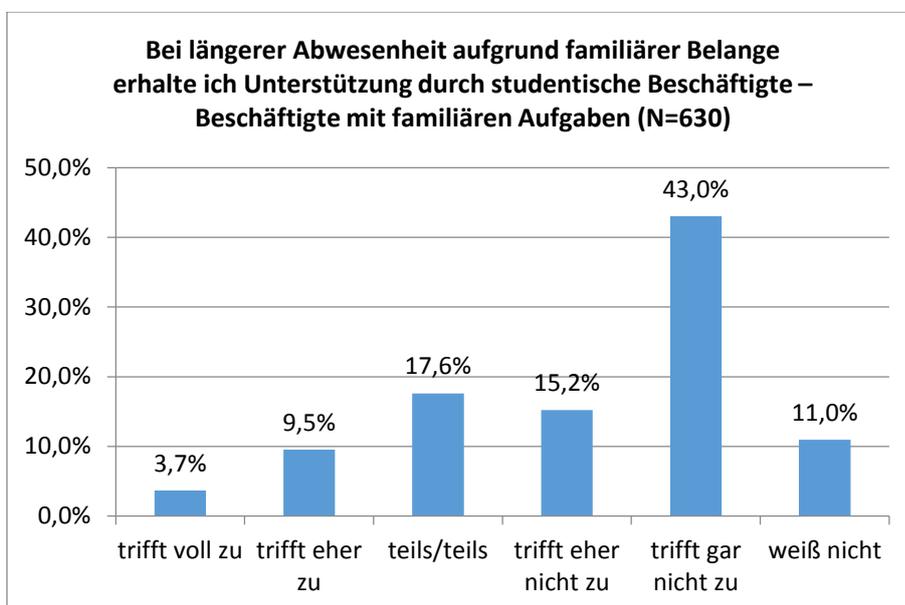


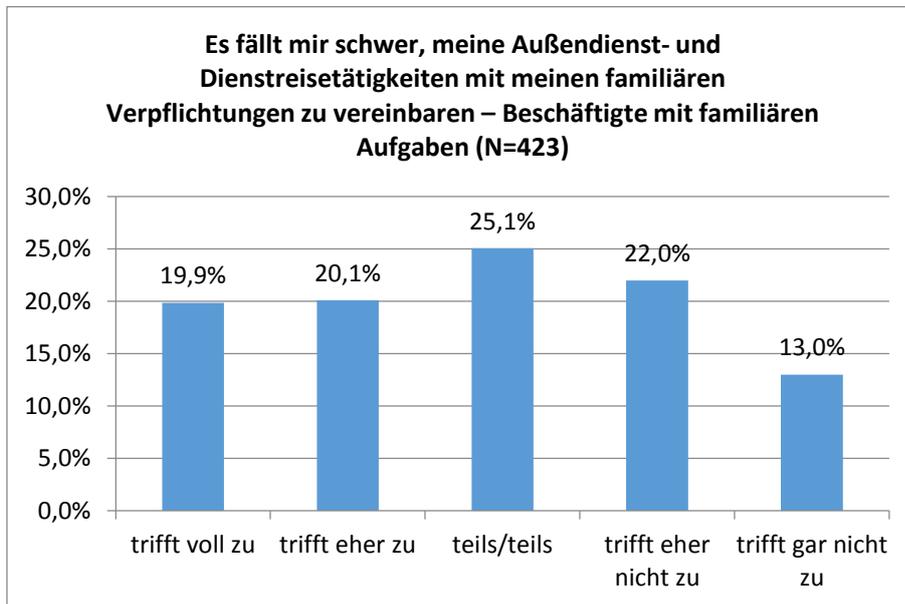
Abbildung 28



Auch bezüglich der Vereinbarkeit von Außendienst- oder Dienstreisetätigkeiten mit familiären Verpflichtungen zeigt sich kein einheitliches Bild. 40% der Befragten mit familiären Aufgaben, die solche Tätigkeiten wahrnehmen, gaben an, Probleme mit der Vereinbarkeit zu haben. Auf ein weiteres Viertel trifft dies teilweise zu, während etwa ein Drittel weniger Probleme damit zu haben scheint. Werden nur die Angaben der Professor_innen mit familiären Aufgaben betrachtet, steigt der

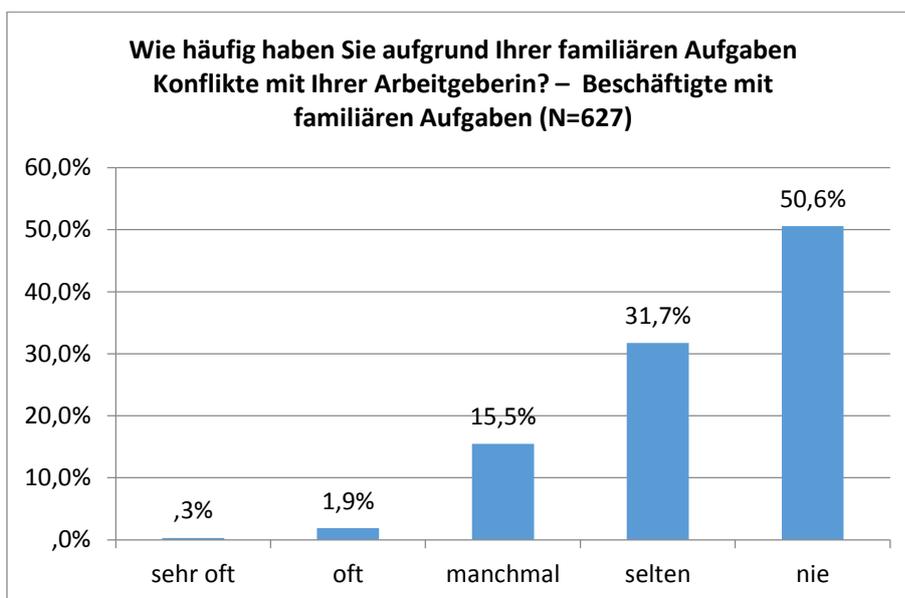
Anteil derer, die Probleme haben ihre Außendienst-/Dienstreisstätigkeiten mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren, auf über 60%.⁶

Abbildung 29



Etwa die Hälfte der Befragten mit familiären Aufgaben gab an, aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen nie Konflikte mit ihrer Arbeitgeberin zu haben, auf weitere 32% trifft dies selten zu. Nur 18% gaben an, manchmal oder öfter aufgrund ihrer familiären Aufgaben Konflikte mit ihrer Arbeitgeberin zu haben. Am Sprachenzentrum beträgt dieser Anteil jedoch 31%, und auch an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät hat gut ein Drittel der Befragten mit familiären Aufgaben aufgrund dieser manchmal oder oft Konflikte mit ihrer Arbeitgeberin.

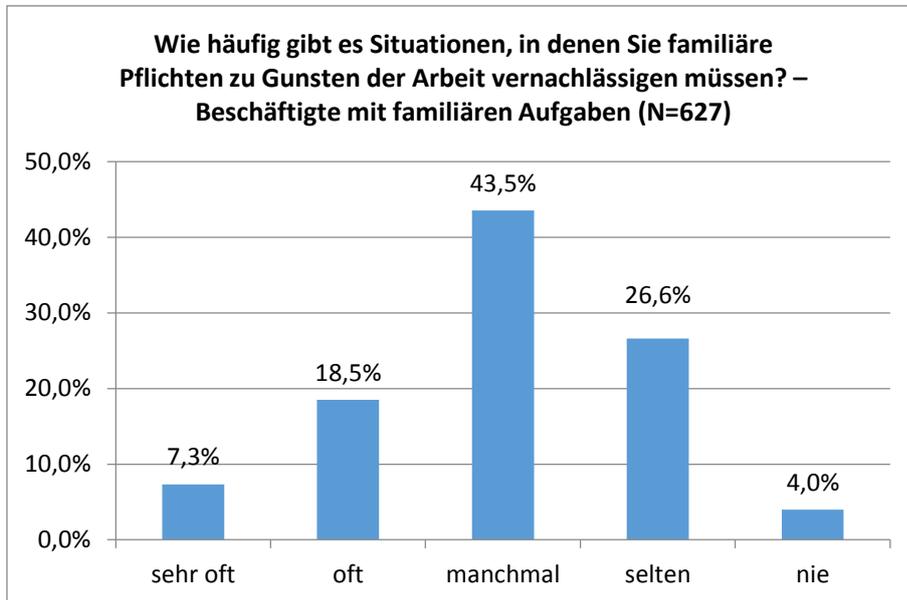
Abbildung 30



⁶ Ein möglicher Grund hierfür könnte die Häufigkeit sein, mit der solche Tätigkeiten in bestimmten Positionen anfallen.

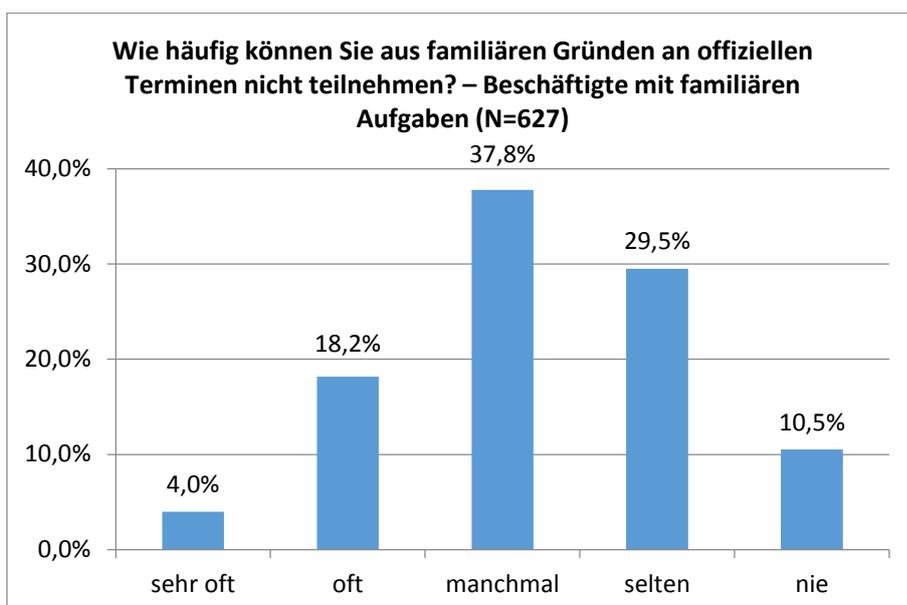
Jede_r vierte Befragte mit familiären Aufgaben kommt oft oder sehr oft in die Situation, familiäre Pflichten zu Gunsten der Arbeit vernachlässigen zu müssen, auf 43,5% trifft dies manchmal zu. Für Professor_innen sowie Führungskräfte gilt dies deutlich häufiger als für andere Beschäftigtengruppen.

Abbildung 31



Etwa 22% der Befragten mit familiären Aufgaben können oft oder sehr oft aus familiären Gründen nicht an offiziellen Terminen teilnehmen, auf weitere 38% trifft dies manchmal zu. 40% der Befragten mit Familienaufgaben haben damit selten oder nie Probleme. Auch hier ist das wissenschaftliche Personal stärker betroffen als Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung.

Abbildung 32



Freitextangaben zum Handlungsfeld Arbeitsorganisation: Ausgleich von Beschäftigten mit und ohne familiäre Aufgaben, Vorschläge für konkrete Maßnahmen

Von den Mitarbeitenden, die angeben, dass in ihrem Arbeitsbereich Beschäftigte mit familiären Pflichten bevorzugt werden, wurde mehrfach kritisiert, dass Beschäftigte ohne familiäre Aufgaben den Arbeitsausfall der Kolleg_innen mit Familie auffangen müssen. Weiterhin schätzten mehrere Befragte die Situation so ein, dass Mitarbeitende ohne Familie weniger fehlen oder von zuhause arbeiten dürfen und sich im Fall der Abwesenheit stärker rechtfertigen müssen als Kolleg_innen mit familiären Aufgaben. Zudem werde Mitarbeiter_innen ohne Familie grenzenlose Verfügbarkeit und Belastbarkeit unterstellt sowie mehr Leistung abverlangt.

Demgegenüber stehen die Einschätzungen der Beschäftigten, die angaben, dass in ihrem Arbeitsbereich Beschäftigte ohne familiäre Pflichten bevorzugt werden. Generell kristallisiert sich hier heraus, dass sich Mitarbeiter_innen mit familiären Aufgaben in der Wissenschaft aufgrund ihrer fehlenden zeitlichen Flexibilität in vielen Bereichen benachteiligt fühlen. Häufige Termine am Abend oder Wochenende, die unter anderem zum Aufbau von Netzwerken führen, seien kaum wahrnehmbar, oft werde dennoch Präsenz verlangt. Auch die Erteilung kurzfristiger Arbeitsaufgaben (z.B. über das Wochenende) kritisieren viele der Befragten. Häufig fehle das Verständnis von Vorgesetzten für die Doppelbelastung durch Beruf und Familie. Erwartungen an Mitarbeiter_innen mit und ohne Kinder seien auch hinsichtlich ihrer Flexibilität gleich hoch. Interessante Projekte würden oft an kinderlose Kolleg_innen vergeben, da diese zeitlich flexibler seien.

Vor allem wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stören sich an den häufigen Terminen am Abend oder auch am Wochenende und wünschen sich eine deutliche Reduzierung von Abendveranstaltungen.

Ein zu großes Arbeitsvolumen ohne Vertretungsregelungen empfindet ein Teil der Beschäftigten als Belastungsfaktor für die Vereinbarkeit. Hier wünschen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein an die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden angepasstes Aufgabenpaket sowie die Möglichkeit, im Fall von Krankheits- oder Zeitausgleichstagen von Kolleg_innen vertreten zu werden, da sie ohne eine Vertretung die angefallenen Aufgaben später nacharbeiten müssen. Dazu wäre mehr Personal notwendig.

Vorrangig wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemängeln, dass sie deutlich mehr arbeiten müssen, als in ihren Verträgen vorgesehen. Mehrmals wurde von dieser Gruppe der Wunsch nach einer Arbeitszeiterfassung sowie der Abbau des Drucks, rund um die Uhr arbeiten zu müssen, genannt.

Vergleich Handlungsfeld Arbeitsorganisation mit der Befragung von 2012

In der aktuellen Befragung gaben die Beschäftigten an, öfter unter belastendem Arbeitsdruck zu stehen als noch 2012 (Zuwachs von fast 6 Prozentpunkten bei „sehr oft“).

Der Anteil Befragter, in deren Augen an ihrem Bereich ausreichend auf einen Ausgleich der Interessen von Beschäftigten mit und ohne familiäre Aufgaben geachtet wird, hat sich leicht verringert (knapp fünf Prozentpunkte weniger). Die Berücksichtigung von Belangen rund um die Vereinbarkeit bei der Arbeitsverteilung wurde in der aktuellen Befragung etwas schlechter beurteilt: 2012 waren noch 66,4% der Meinung, dies treffe voll oder eher zu, was gut acht Prozentpunkte mehr waren als in der aktuellen Erhebung.

Auch das Vorfinden von offenen Ohren bei Vorgesetzten bezüglich Problemen mit der Vereinbarkeit wurde etwas weniger gut eingeschätzt, wobei die Verschiebung hauptsächlich von der

Antwortoption „trifft voll zu“ auf die Antwort „trifft eher zu“ stattfand (2012: 48,5% trifft voll zu vs. 41% 2015).

Bezüglich Vertretungsregelungen bei einer kurzfristigen Wahrnehmung familiärer Belange zeigt sich nach wie vor ein heterogenes Bild mit leicht negativer Tendenz, wobei sich der Anteil derer, die „weiß nicht“ ankreuzten, um etwa fünf Prozentpunkte verringert hat.

2012 gab eine Mehrheit der Befragten an, dass die Arbeit liegen bleibt, wenn sie aufgrund familiärer Belange länger abwesend sind (56,2% trifft voll oder eher zu), worin sich bis 2015 kaum etwas verändert hat. Auch was die Unterstützung durch studentische Beschäftigte in solchen Fällen angeht, lassen sich keine deutlichen Veränderungen ausmachen. Was die Vereinbarkeit von Außendienst- und Dienstreisetätigkeiten mit familiären Verpflichtungen angeht, hat sich ebenso nichts wesentlich verändert.⁷

Die Frage zu Konflikten zwischen Arbeit und Familie ist mit der Vorbefragung nicht vergleichbar, da die Frageformulierung umgekehrt wurde (2012 wurde nach Konflikten mit der Familie aufgrund der Arbeitsbelastung gefragt, in der vorliegenden Erhebung ging es um Konflikte mit der Arbeitgeberin aufgrund familiärer Aufgaben).

Die Häufigkeit von Situationen, in denen familiäre Pflichten zu Gunsten der Arbeit vernachlässigt werden müssen, ist seit 2012 im Wesentlichen gleich geblieben. Auch in Hinsicht auf die Teilnahme an offiziellen Terminen zeigen sich keine deutlichen Veränderungen.

Im Handlungsfeld Arbeitsorganisation haben sich insgesamt wenige Veränderungen ergeben. Während der belastende Arbeitsdruck leicht gestiegen ist, wurde die Rücksichtnahme auf Belange der Vereinbarkeit tendenziell schlechter beurteilt.

Handlungsfeld Information und Kommunikation

Etwa jede_r vierte Befragte fühlt sich voll oder eher über die Angebote der HU zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert, ein weiteres Drittel fühlt sich teilweise informiert. Die Befragten mit familiären Aufgaben fühlen sich etwas besser informiert als ihre Kolleg_innen ohne familiäre Verpflichtungen. Beschäftigte, die Angehörige pflegen, schätzten ihre Informiertheit besser ein als Beschäftigte, die für ein Kind oder mehrere Kinder verantwortlich sind.

Unter den Statusgruppen fühlen sich die Mitarbeitenden in Technik, Service und Verwaltung deutlich besser informiert als das wissenschaftliche Personal (bei der ersten Gruppe stimmten 31,4% voll oder eher zu, während es unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden nur 15,3% waren). Auch Führungskräfte fühlen sich besser informiert als Personal ohne Führungsaufgaben. Unter den weiblichen Beschäftigten gab ein fast doppelt so hoher Anteil an, sich voll oder eher informiert zu fühlen, als unter den männlichen Beschäftigten.

Es zeigen sich deutliche Unterschiede in der gefühlten Informiertheit je nach Bereich. Die Universitätsverwaltung zeigt die höchsten Zustimmungswerte, gefolgt vom Computer- und Medienservice. Am schlechtesten fühlen sich die Beschäftigten an der Lebenswissenschaftlichen Fakultät informiert. Die Wirtschaftswissenschaftliche, die Juristische und die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät zeichnen sich durch ein breites Mittelfeld („teils/teils“) aus.

⁷ Durch die modifizierte Fragestellung entfallen weniger Antworten auf „trifft gar nicht zu“, dafür mehr auf die Option „In meiner Position fallen keine solchen Tätigkeiten an“, die die Antwort „weiß nicht“ der Vorbefragung ersetzt.

Abbildung 33

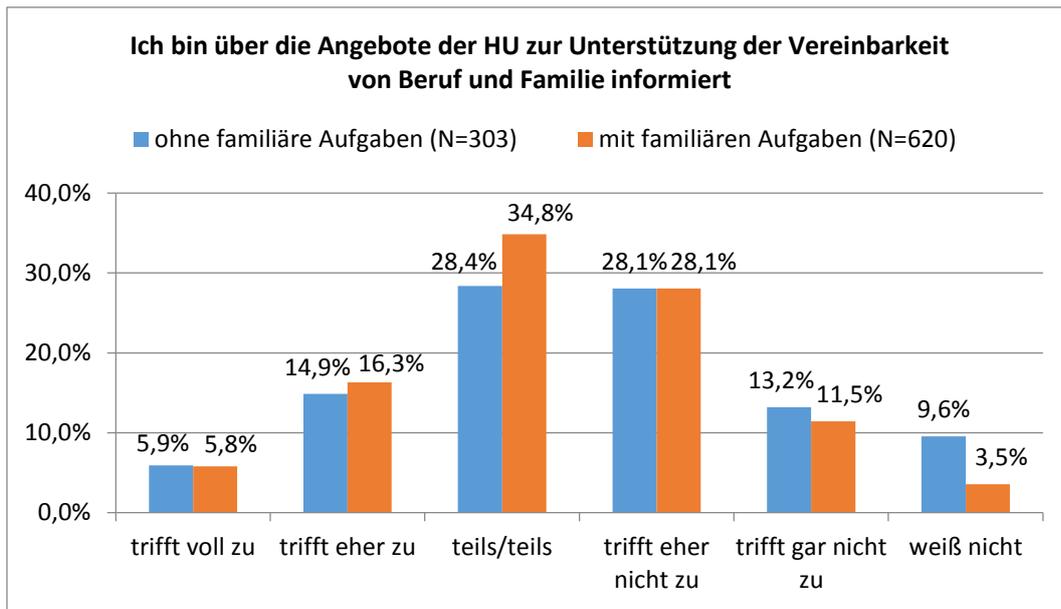
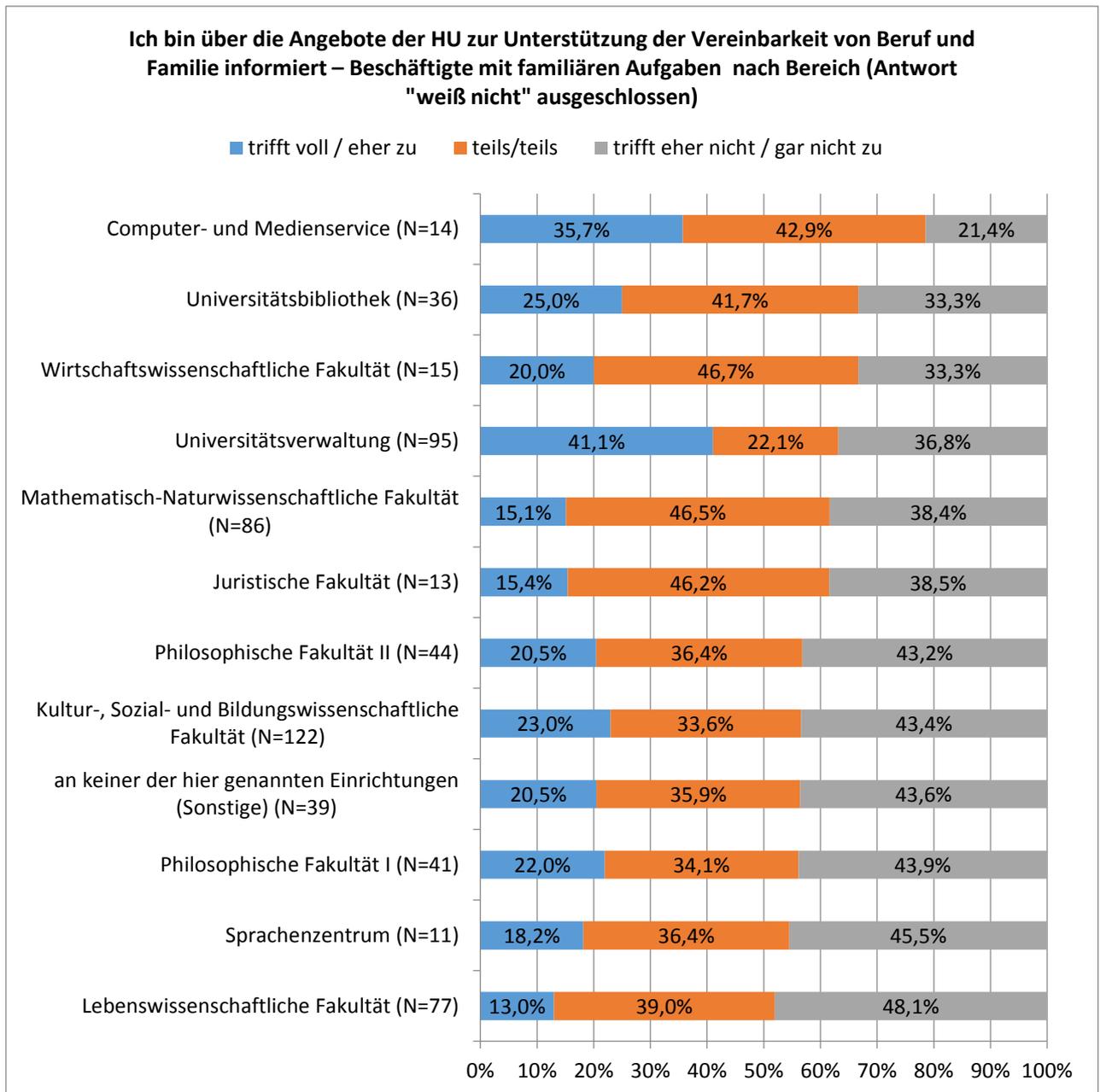


Abbildung 34

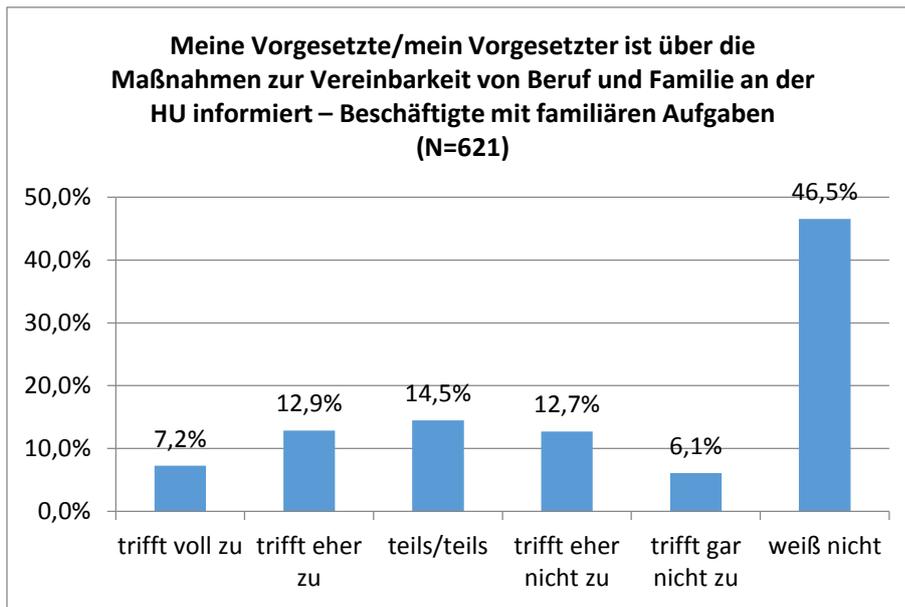


8

Fast die Hälfte (46,5%) der Befragten mit familiären Aufgaben gab an, nicht zu wissen, ob ihre Vorgesetzten über die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der HU informiert sind. Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Statusgruppen: Über die Hälfte der Mitarbeitenden in Technik, Service und Verwaltung, die eine Angabe machten, stimmten voll oder eher zu, während dies nur 21,7% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden taten. Zudem schätzten Beschäftigte auf unbefristeten Stellen die Informiertheit ihrer Vorgesetzten deutlich besser ein als Kolleg_innen in befristeten Anstellungsverhältnissen.

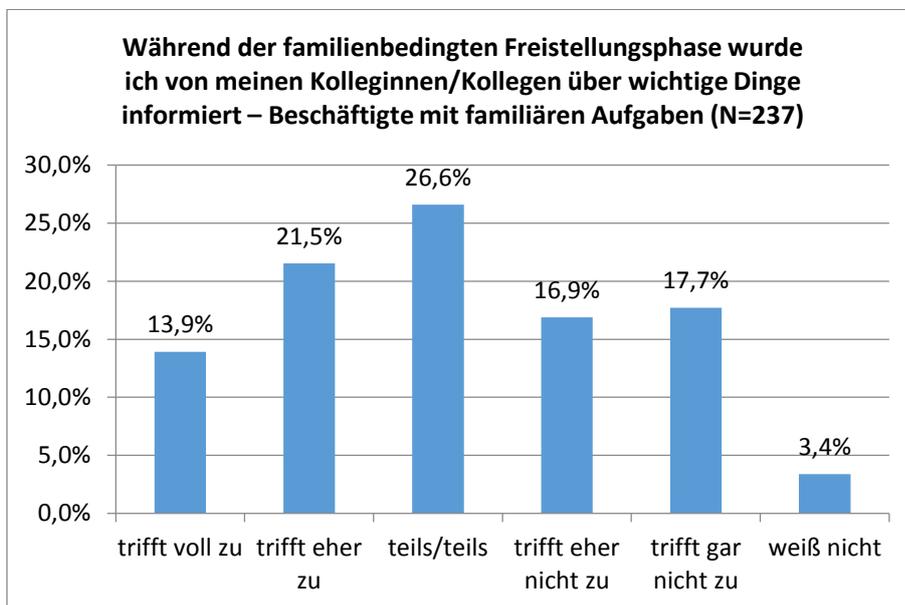
⁸ Die Werte für die Theologische Fakultät erscheinen aus Datenschutzgründen nicht (zu kleine Fallzahl).

Abbildung 35



Über ein Drittel (35,4%) der Beschäftigten mit familiären Aufgaben gaben an, während der familienbedingten Freistellungsphase von Kolleginnen und Kollegen über wichtige Dinge informiert worden zu sein. Vor allem das wissenschaftliche Personal hielt dabei auch während familienbedingter Freistellungsphasen den Kontakt mit den Kolleg_innen.

Abbildung 36

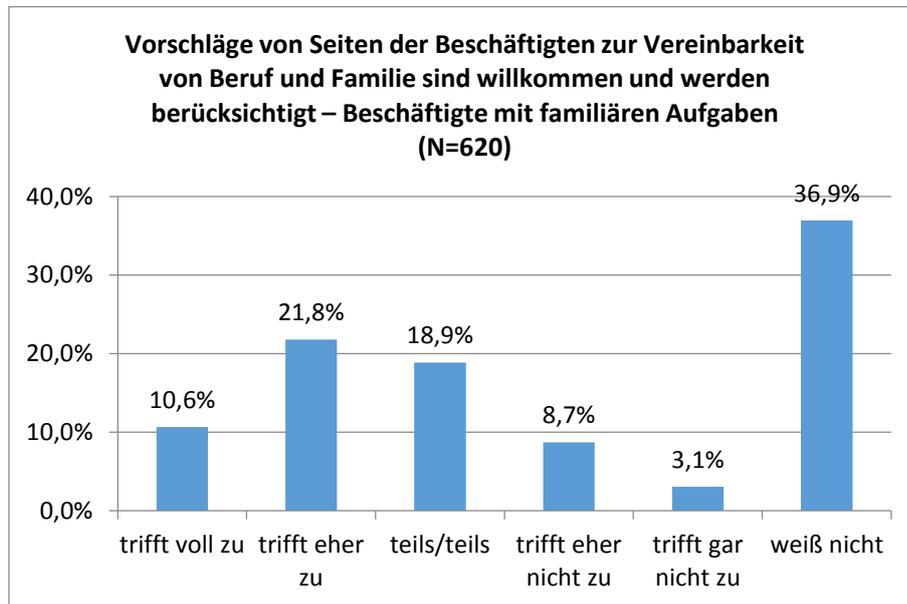


37% der Befragten mit familiären Aufgaben wussten nicht, ob Vorschläge von Seiten der Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie willkommen sind und berücksichtigt werden. Ein gutes Drittel stimmte der Aussage, dass solche Vorschläge Berücksichtigung finden, jedoch voll oder eher zu. Nur etwa jede_r Zehnte war der Meinung, dies treffe eher nicht oder gar nicht zu.

An der Juristischen sowie der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät waren es überdurchschnittlich viele Befragte, die zu dieser Frage keine Angabe machten. Im Computer- und Medienservice, der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, der Philosophischen Fakultät I sowie im Sprachenzentrum stimmten über 60% der Befragten mit familiären Aufgaben, die eine Einschätzung abgaben, der

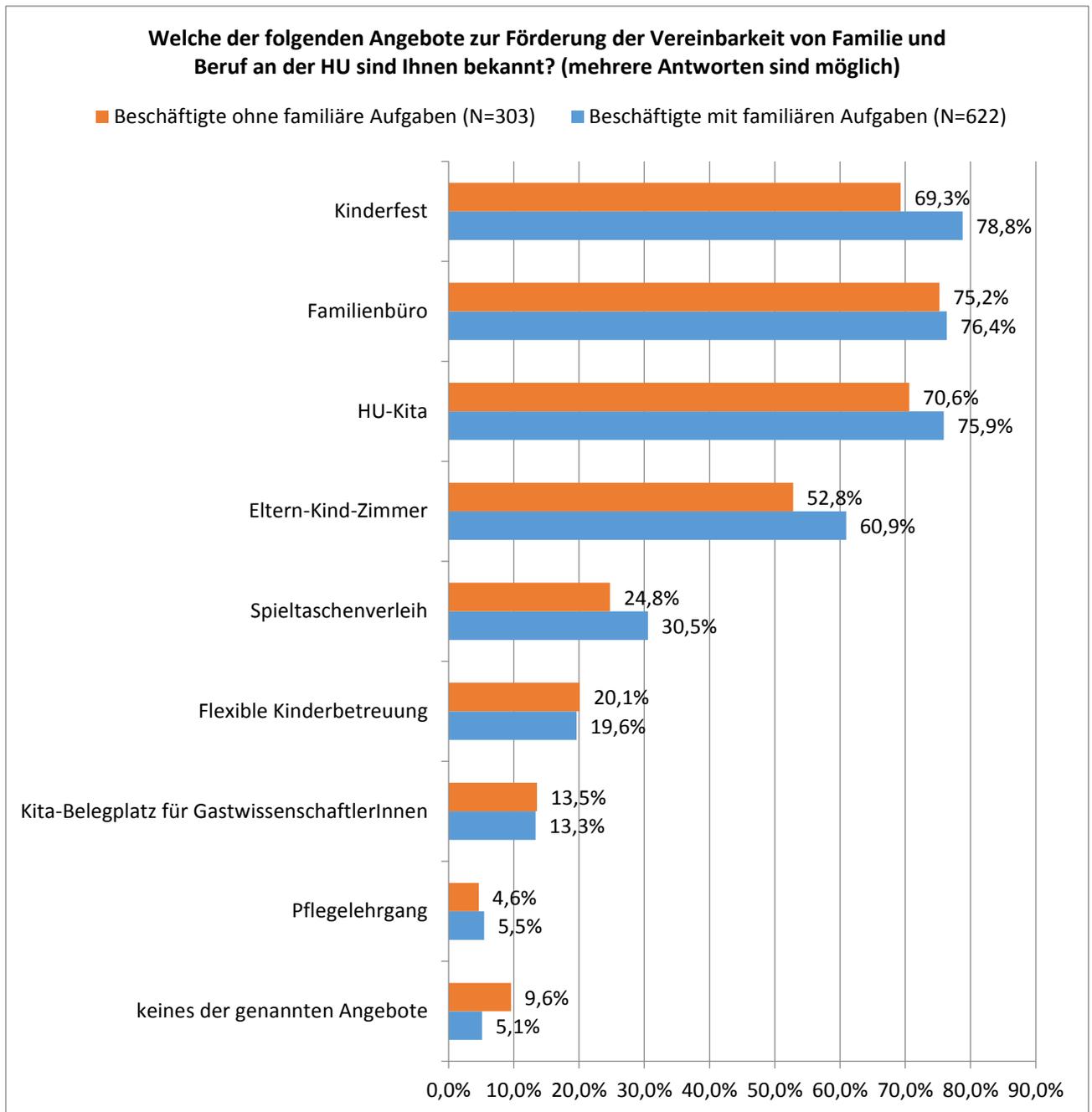
Aussage voll oder eher zu. Die Universitätsverwaltung zeigte sich eher gespalten: Jeweils etwa ein Drittel der Befragten stimmte der Aussage zu oder teilweise zu bzw. fand diese nicht zutreffend.

Abbildung 37



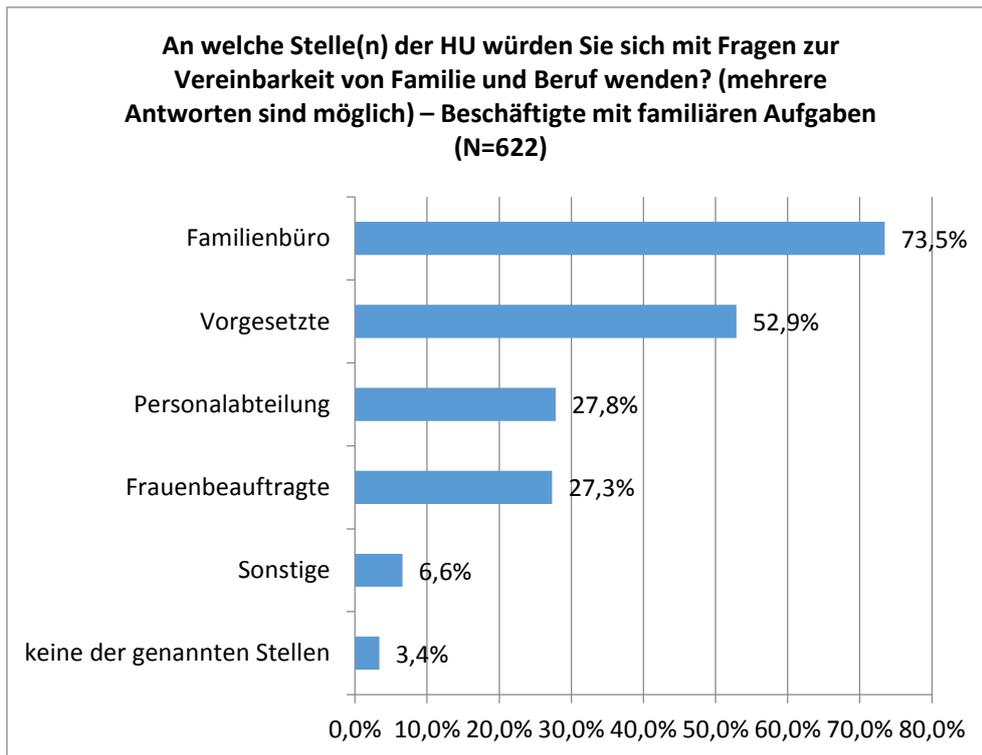
Zu den bekanntesten Angeboten zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehören das Kinderfest, das Familienbüro sowie die HU-Kita, die jeweils etwa drei Viertel aller Befragten kennen. Der Pflegelehrgang dagegen ist nur etwa 5% der befragten Beschäftigten bekannt. Beschäftigte mit familiären Aufgaben sind erwartungsgemäß etwas besser informiert als ihre Kolleg_innen ohne Familie.

Abbildung 38



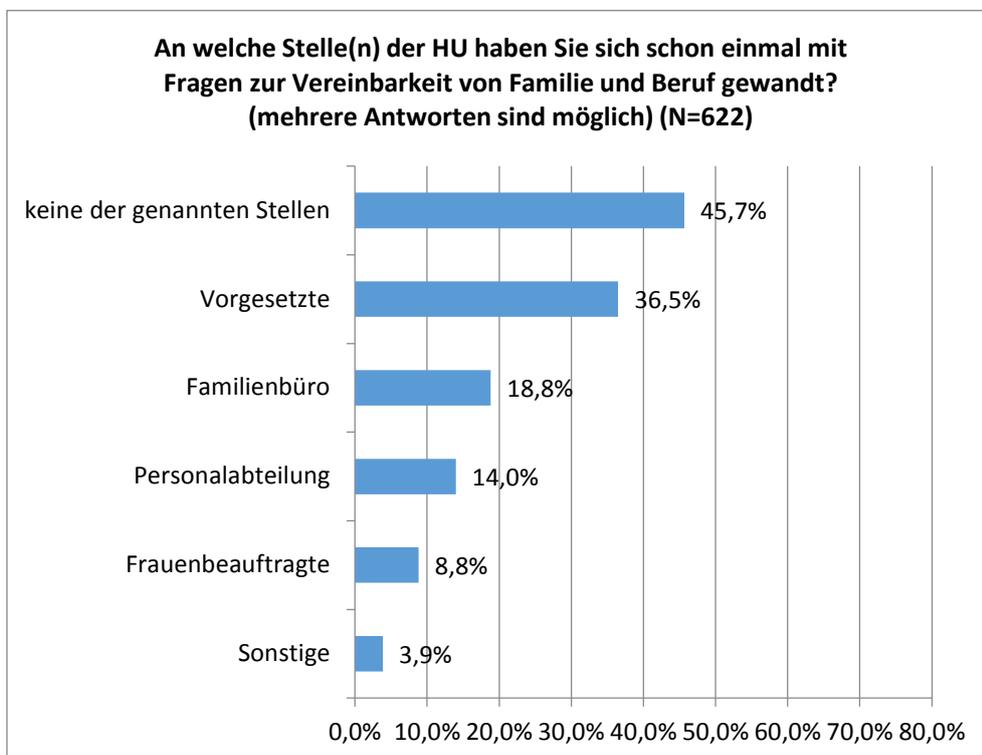
Das Familienbüro ist für 73,5% der Befragten mit familiären Aufgaben die erste Anlaufstelle bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Etwas über die Hälfte der Befragten mit Familie würde sich auch an ihre Vorgesetzten wenden. An der Juristischen Fakultät sind es 85%, die sich ans Familienbüro wenden würden, wohingegen dies an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät auf etwa die Hälfte und am Sprachenzentrum auf nur 38,5% der Befragten mit familiären Aufgaben zutrifft.

Abbildung 39



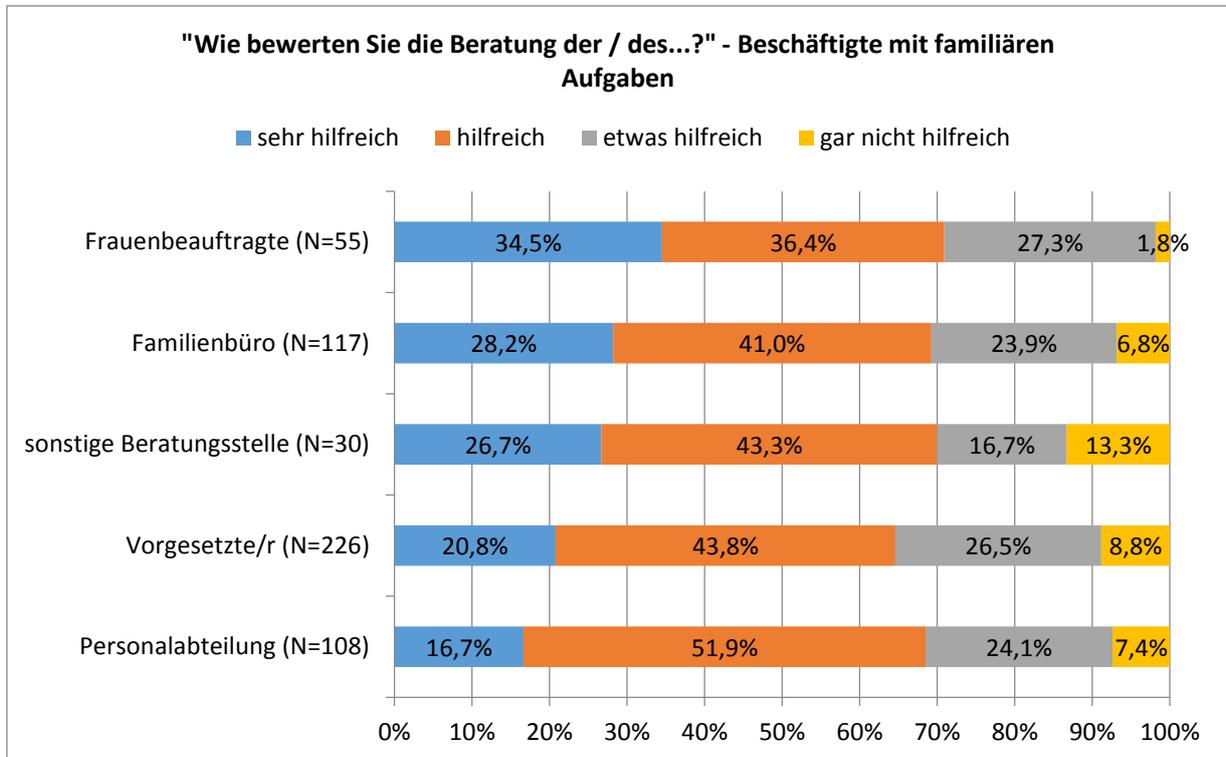
46% der Befragten mit familiärer Verantwortung haben sich bisher an keine der genannten Stellen gewandt. Über ein Drittel hat schon einmal mit Vorgesetzten über Fragen zur Vereinbarkeit gesprochen, und etwa jede_r Vierte wandte sich schon einmal ans Familienbüro.

Abbildung 40

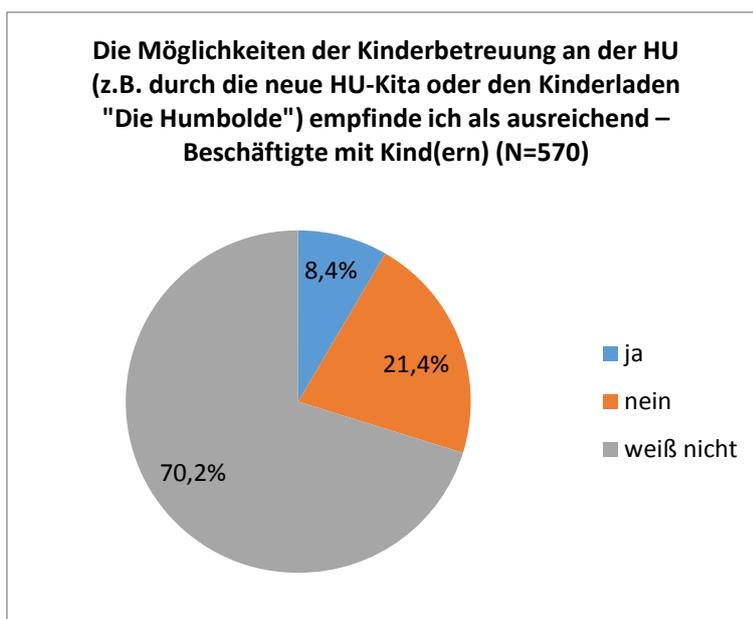


Um die 70% der Befragten mit Familie, die sich schon einmal mit Fragen zur Vereinbarkeit beraten ließen, bewerteten diese Beratung als hilfreich oder sehr hilfreich. Am besten wurde die Beratung der Frauenbeauftragten bewertet, worauf das Familienbüro folgt. Obwohl sich die meisten Befragten an ihre Vorgesetzten wandten, wurde deren Beratung vergleichsweise nicht ganz so gut beurteilt.

Abbildung 41

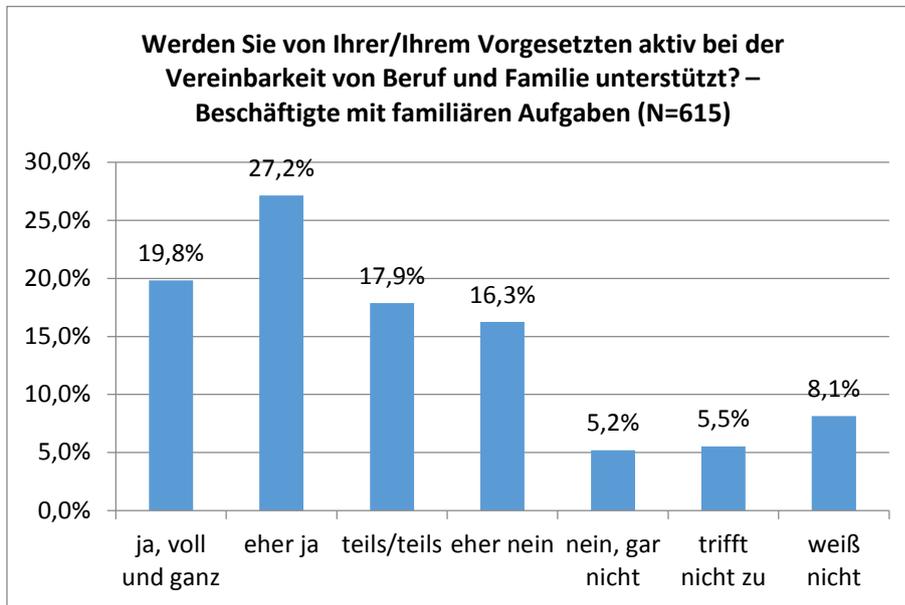


Die Möglichkeiten zur Kinderbetreuung an der HU empfinden nur 8,4% der Beschäftigten mit Kind(ern) als ausreichend, etwa jede_r Fünfte findet diese nicht ausreichend. 70% der Befragten mit Kind(ern) gaben jedoch keine Einschätzung dazu ab („weiß nicht“). Das heißt, dass nicht einmal ein Drittel der Befragten mit Kind(ern), die sich zur Kinderbetreuung an der HU äußerten, diese als ausreichend empfand.



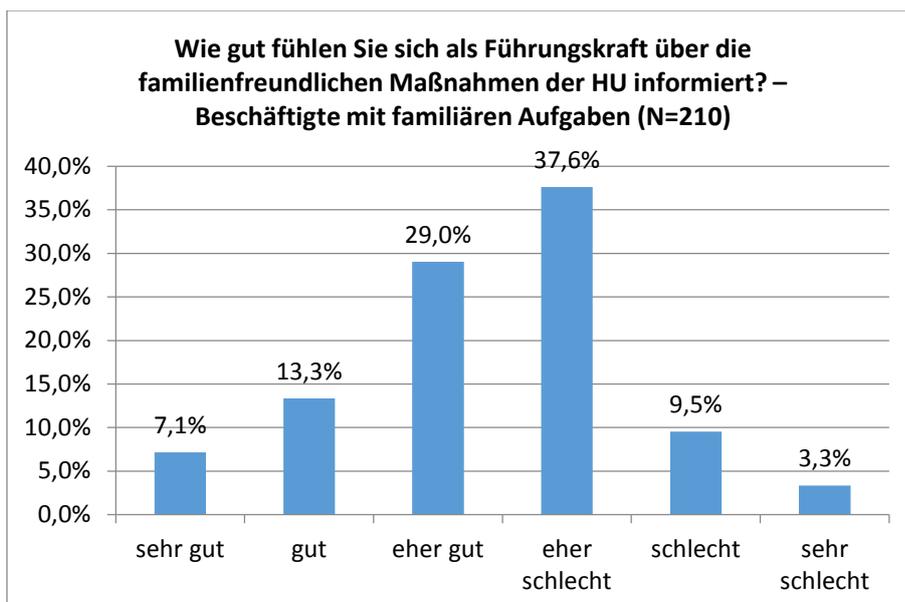
Knapp die Hälfte (47%) der Beschäftigten mit familiären Aufgaben fühlt sich aktiv von ihren Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt, auf weitere 18% trifft dies teilweise zu. Etwa jede_r Fünfte fand dies jedoch eher oder gar nicht zutreffend, während 8% keine Einschätzung abgaben. Die Mitarbeitenden in Technik, Service und Verwaltung schätzten die Unterstützung ihrer Vorgesetzten dabei besser ein als das wissenschaftliche Personal.

Abbildung 42



Ein gutes Fünftel der Führungskräfte fühlt sich gut oder sehr gut über die familienfreundlichen Maßnahmen der HU informiert, weitere 29% eher gut. Die Hälfte fühlt sich allerdings eher schlecht bis sehr schlecht informiert. In Technik, Service und Verwaltung fühlen sich die Führungskräfte mit familiären Aufgaben deutlich besser informiert als im wissenschaftlichen Bereich.

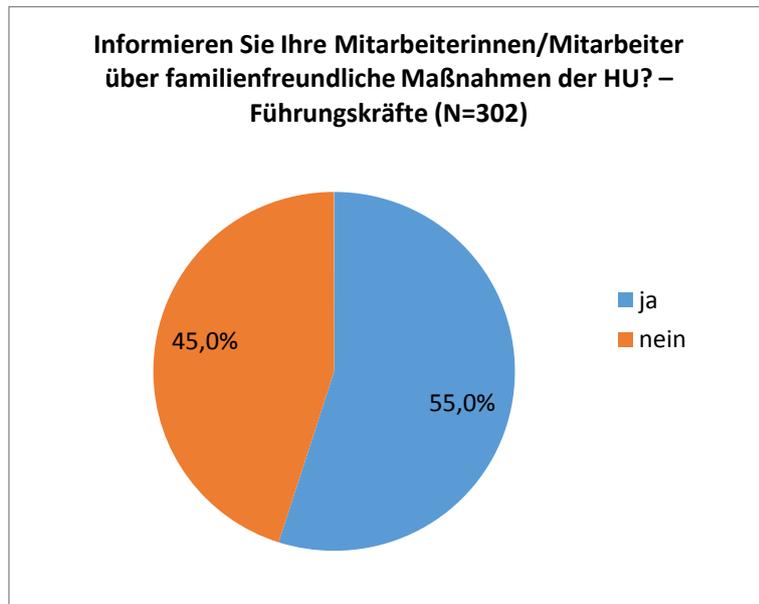
Abbildung 43



Über die Hälfte der Führungskräfte (55%) gab an, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über familienfreundliche Maßnahmen der HU zu informieren. Unter den Führungskräften in Technik,

Service und Verwaltung mit eigener familiärer Verantwortung sind dies sogar über 70%, während es bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden nur knapp 40% sind.

Abbildung 44



Vergleich Handlungsfeld Information und Kommunikation mit der Befragung 2012

Im Vergleich zu den Ergebnissen der Befragung 2012 fühlen sich die Beschäftigten über die Angebote der HU zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht besser informiert.

Auch schon 2012 war etwa die Hälfte der Befragten, die dazu eine Angabe machten, der Meinung, Vorschläge von Seiten der Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie seien willkommen und würden berücksichtigt. Hier hat sich kaum etwas verändert, nur der Anteil der „weiß nicht“-Angaben ist etwas geringer geworden. Die Informiertheit von Vorgesetzten wurde ähnlich schlecht wie in der Vorbefragung beurteilt, auch hier hat sich der Anteil der Angaben „weiß nicht“ leicht verringert.

2012 wurden 36% der Befragten während der familienbedingten Freistellungsphase von ihren Kolleg_innen über wichtige Dinge informiert, was auch dem Anteil in der aktuellen Befragung entspricht.

Die aktive Unterstützung durch Vorgesetzte bei der Vereinbarkeit wurde tendenziell etwas schlechter eingeschätzt als 2012.⁹ Entfielen in der Vorbefragung noch 66% der Antworten auf „ja, voll und ganz“ und „eher ja“, waren 2015 nur noch 51% aller Befragten dieser Meinung.

Während sich der Anteil derjenigen Führungskräfte, die sich sehr gut oder schlecht bis sehr schlecht über die familienfreundlichen Maßnahmen der HU informiert fühlen, nicht verändert hat, macht sich im Mittelfeld eine negative Verschiebung der Antworten bemerkbar: 2012 schätzten noch 21% der befragten Führungskräfte ihre Informiertheit als „gut“ ein, was in der aktuellen Befragung nur noch 14% taten. Der Anteil von Führungskräften, die angaben, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über familienfreundliche Maßnahmen der HU zu informieren, ist mit 55% genau gleich geblieben.

⁹ Allerdings hat sich der Anteil derer, die „weiß nicht“ wählten, deutlich verringert. Zudem wurde die neue Antwortoption „trifft nicht zu“ aufgenommen.

Insgesamt hat sich im Handlungsfeld Information und Kommunikation nichts wesentlich verändert.

Handlungsfeld Personalentwicklung

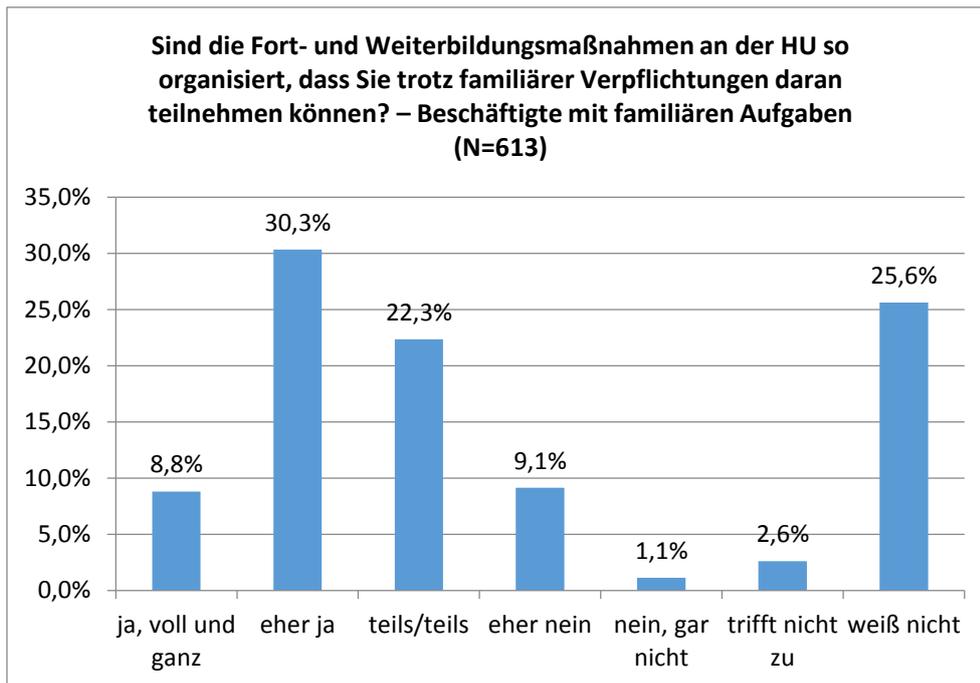
Etwa 66% der Befragten mit familiären Aufgaben halten regelmäßige Mitarbeiter_innengespräche, in denen auch Vereinbarkeitsthemen angesprochen werden, für wünschenswert oder sehr wünschenswert. Am Sprachenzentrum sind dies sogar 83%.

Abbildung 45



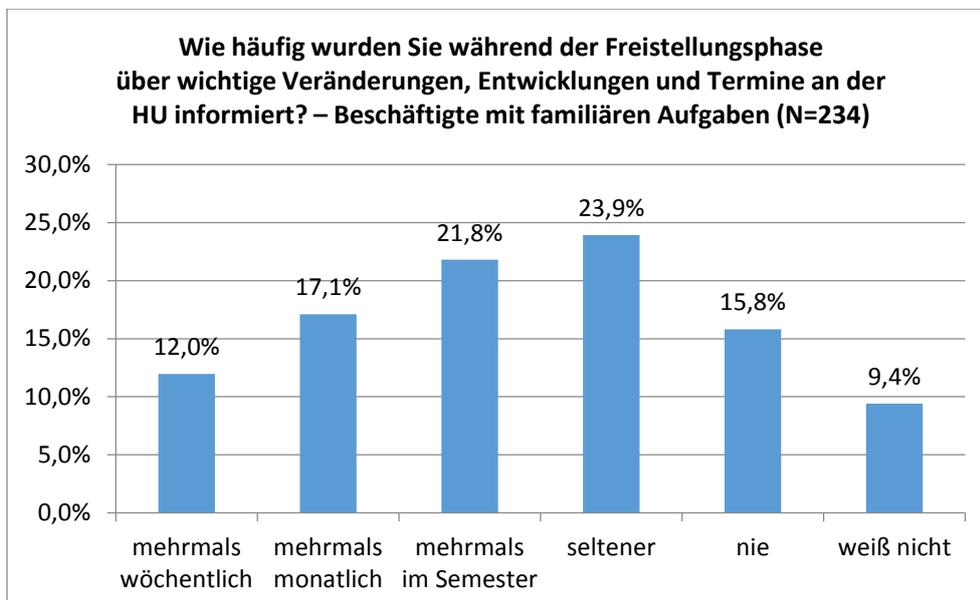
39% der Befragten mit familiären Verpflichtungen gaben an, dass die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen so organisiert sind, dass sie trotz familiärer Verpflichtungen daran teilnehmen können. Auf 22% trifft dies teilweise zu. Über ein Viertel der Befragten mit familiären Aufgaben wusste dies jedoch nicht oder die Frage traf nicht auf sie zu. Werden nur die Befragten mit familiären Aufgaben betrachtet, die dazu eine Angabe machten, zeigt sich, dass das Personal in Technik, Service und Verwaltung der Aussage zu einem deutlich höheren Anteil (58%) zustimmte als das wissenschaftliche Personal (44% der Professor_innen und 46% der WiMis).

Abbildung 46



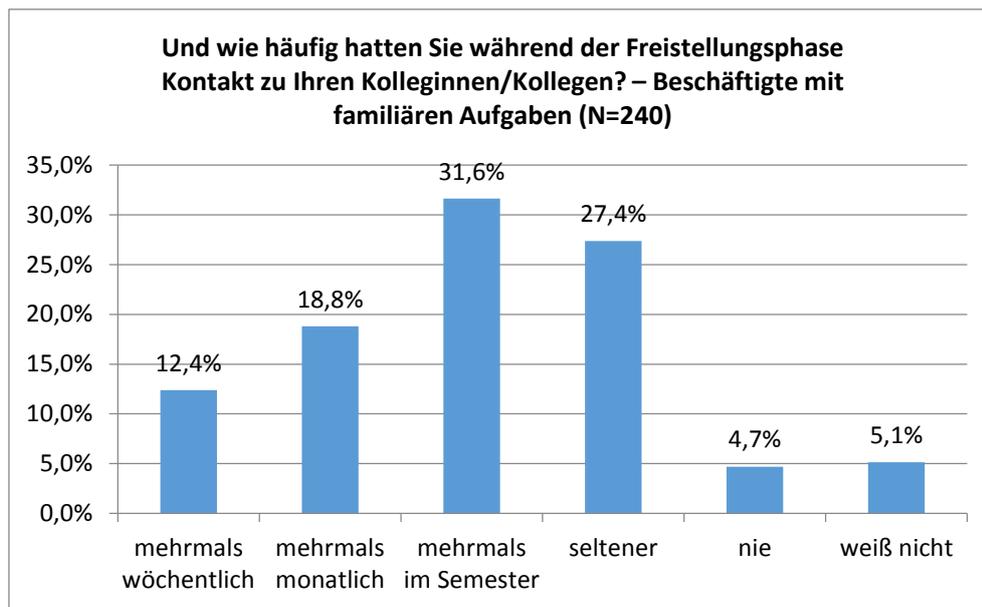
Etwa die Hälfte der Befragten, die eine familiär bedingte Freistellungsphase (Elternzeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit) in Anspruch genommen hatte, gab an, während dieser Freistellungsphase mehrmals im Semester oder öfter über wichtige Veränderungen, Entwicklungen und Termine an der HU informiert worden zu sein. Unter dem wissenschaftlichen Personal sind dies deutlich mehr, hier vor allem bei den Professor_innen (68% mehrmals im Semester oder öfter).

Abbildung 47



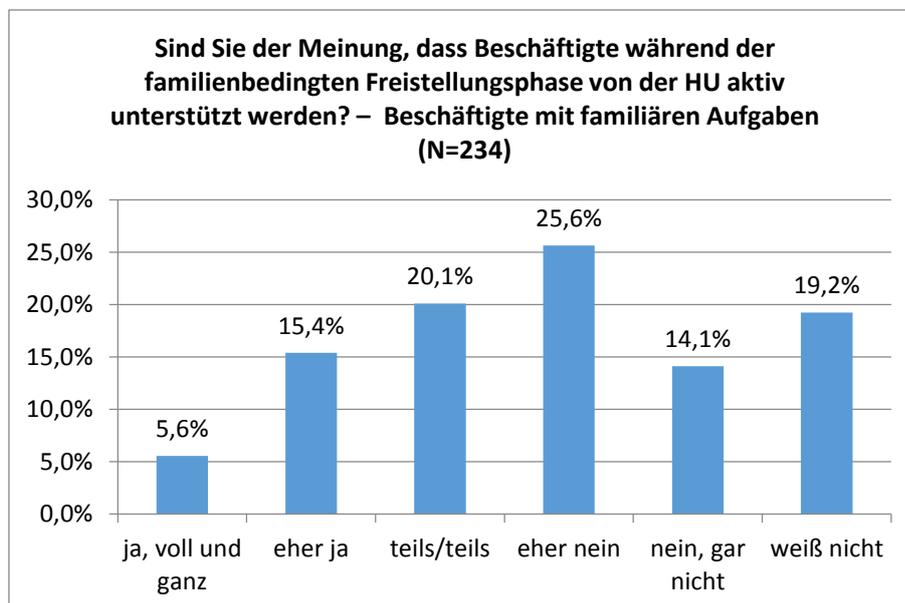
63% der Befragten hatten zudem während der Freistellungsphase mehrmals im Semester oder öfter Kontakt zu ihren Kolleginnen und Kollegen, auch hier tendenziell das wissenschaftliche Personal häufiger als die Beschäftigten in Technik, Service und Verwaltung.

Abbildung 48



Etwa ein Viertel der Befragten mit familiären Aufgaben wusste nicht, ob Beschäftigte während der familienbedingten Freistellungsphase aktiv von der HU unterstützt werden. Von denen, die dazu eine Angabe machten, fanden dies etwa 26% zutreffend und weitere 25% teils/teils zutreffend. Fast die Hälfte war jedoch der Meinung, dies sei eher nicht oder gar nicht der Fall. Auch schätzten männliche Befragte die Unterstützung der HU etwas schlechter ein als weibliche.

Abbildung 49



Mit etwas weniger als einem Drittel der Beschäftigten, die in den letzten 10 Jahren eine oder mehrere familienbedingte Freistellungsphasen in Anspruch genommen haben, führten deren Vorgesetzte ein Planungsgespräch zur Gestaltung der Freistellungsphase und des Wiedereinstiegs durch. Wo ein solches Gespräch durchgeführt wurde, wurde dieses von einer deutlichen Mehrheit (85,3%) als hilfreich oder sehr hilfreich beurteilt. Beschäftigte in Technik, Service und Verwaltung gaben dabei eine etwas bessere Bewertung ab als wissenschaftliche Mitarbeitende.

Abbildung 50

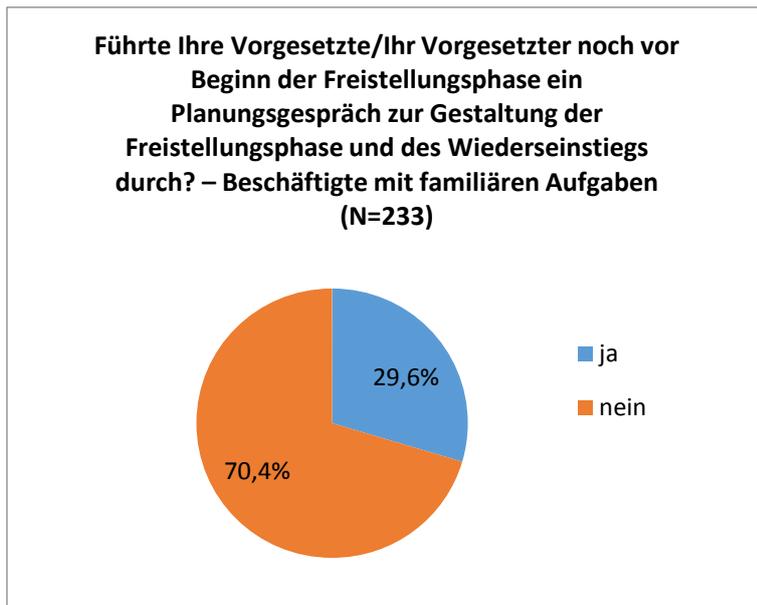
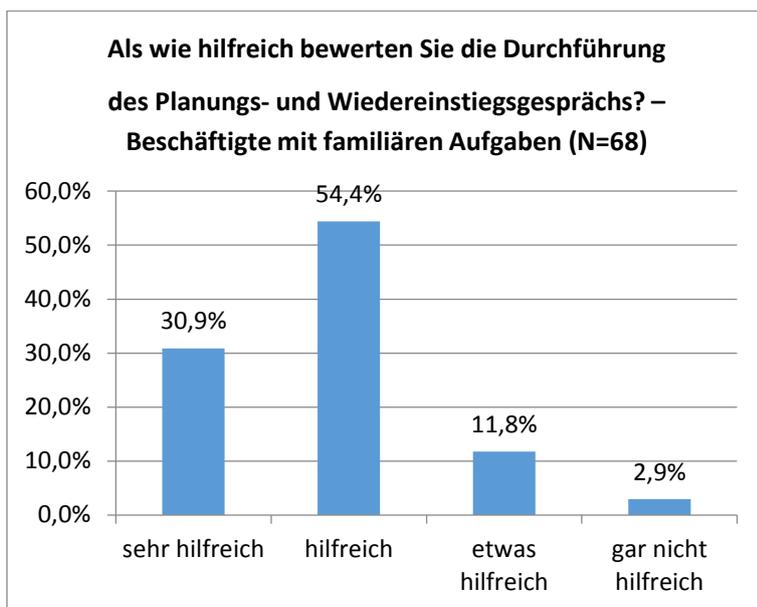
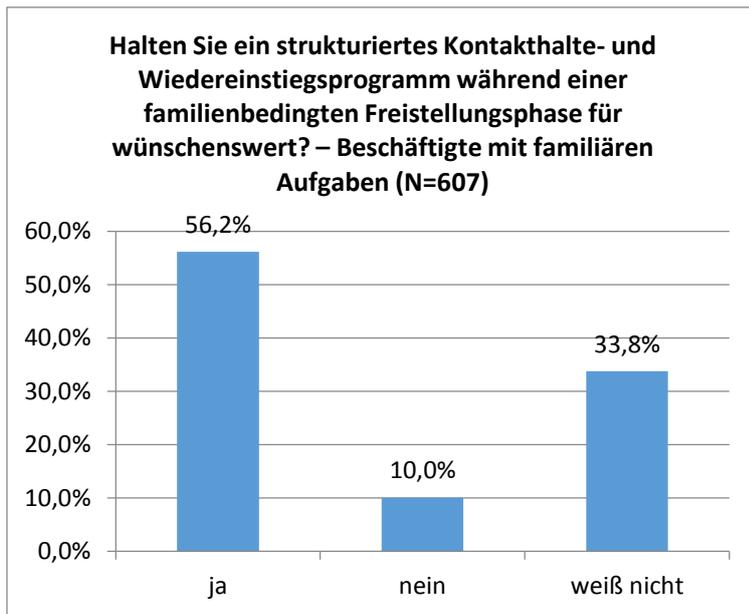


Abbildung 51



Ein strukturiertes Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm während einer familienbedingten Freistellungsphase wurde von über der Hälfte der Befragten mit familiären Aufgaben als wünschenswert eingeschätzt. Ein Drittel der Befragten wusste nicht, wie sie ein solches Angebot einschätzen sollen, während nur 10% dieses eindeutig ablehnten.

Abbildung 52



61% der Befragten mit familiären Aufgaben waren der Meinung, dass Väter – genauso wie Mütter – in ihrem Arbeitsbereich Akzeptanz finden, wenn sie in Elternzeit gehen. Dies wurde an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und dem Sprachenzentrum deutlich besser eingeschätzt (über 75% Zustimmung), während die Akzeptanz von Elternzeit bei Vätern an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen sowie der Lebenswissenschaftlichen Fakultät etwas unter dem Durchschnitt liegt. Männliche Befragte mit familiären Aufgaben gaben eine etwas bessere Einschätzung ab als weibliche Befragte (vgl. Abbildung 54).

In den Freitextangaben wurde vielfach bemängelt, dass Mütter und Väter hinsichtlich der Inanspruchnahme von Elternzeit ungleich behandelt werden bzw. auf unterschiedlich großes Verständnis stoßen. Hier wünschen sich die Befragten eine Gleichbehandlung.

Abbildung 53

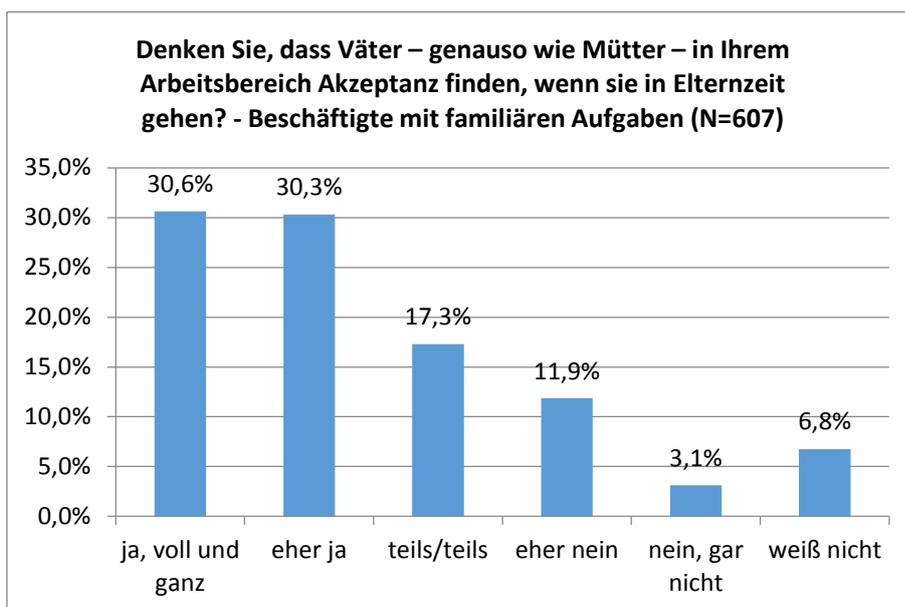
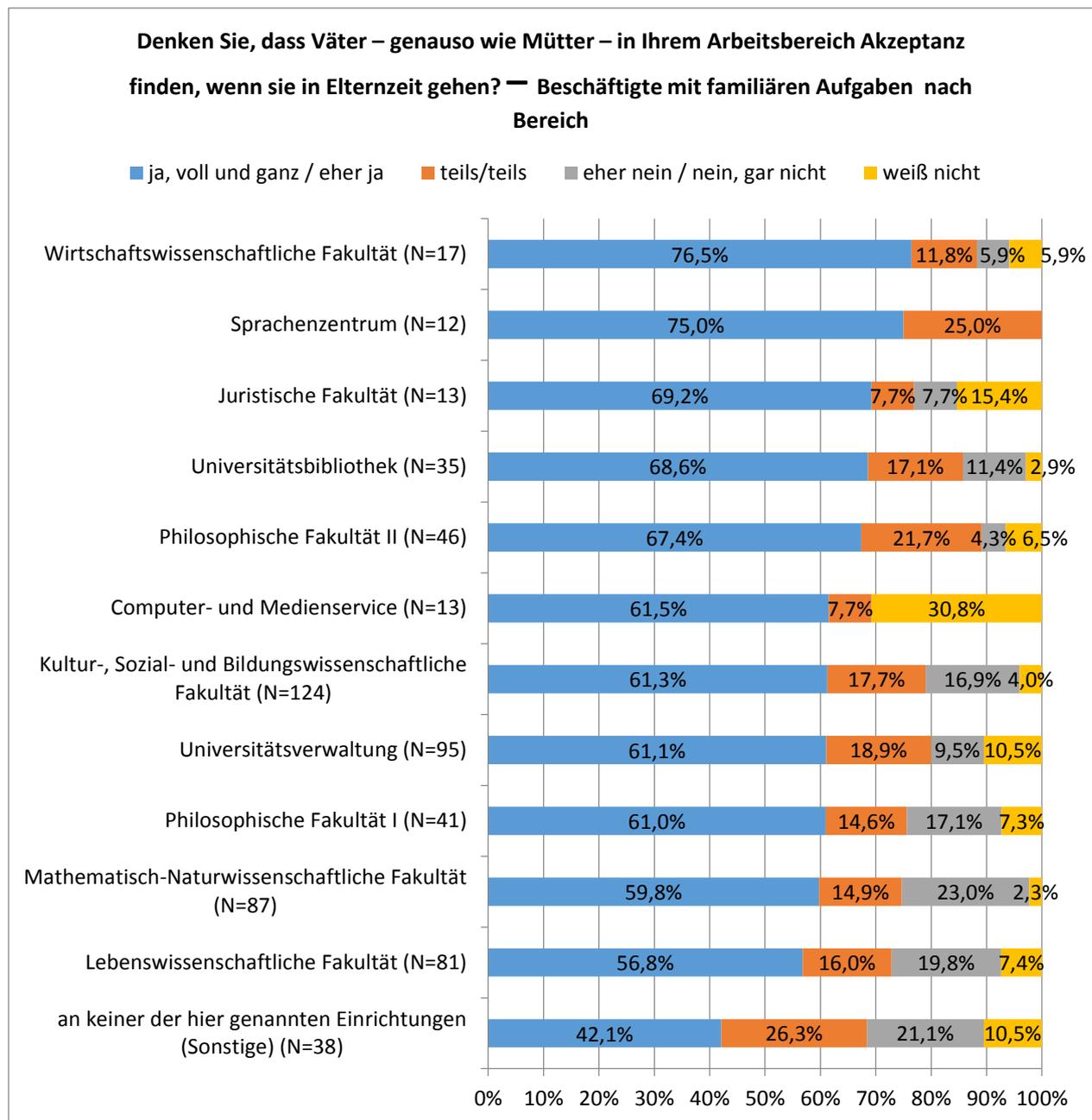


Abbildung 54



10

Handlungsfeld bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

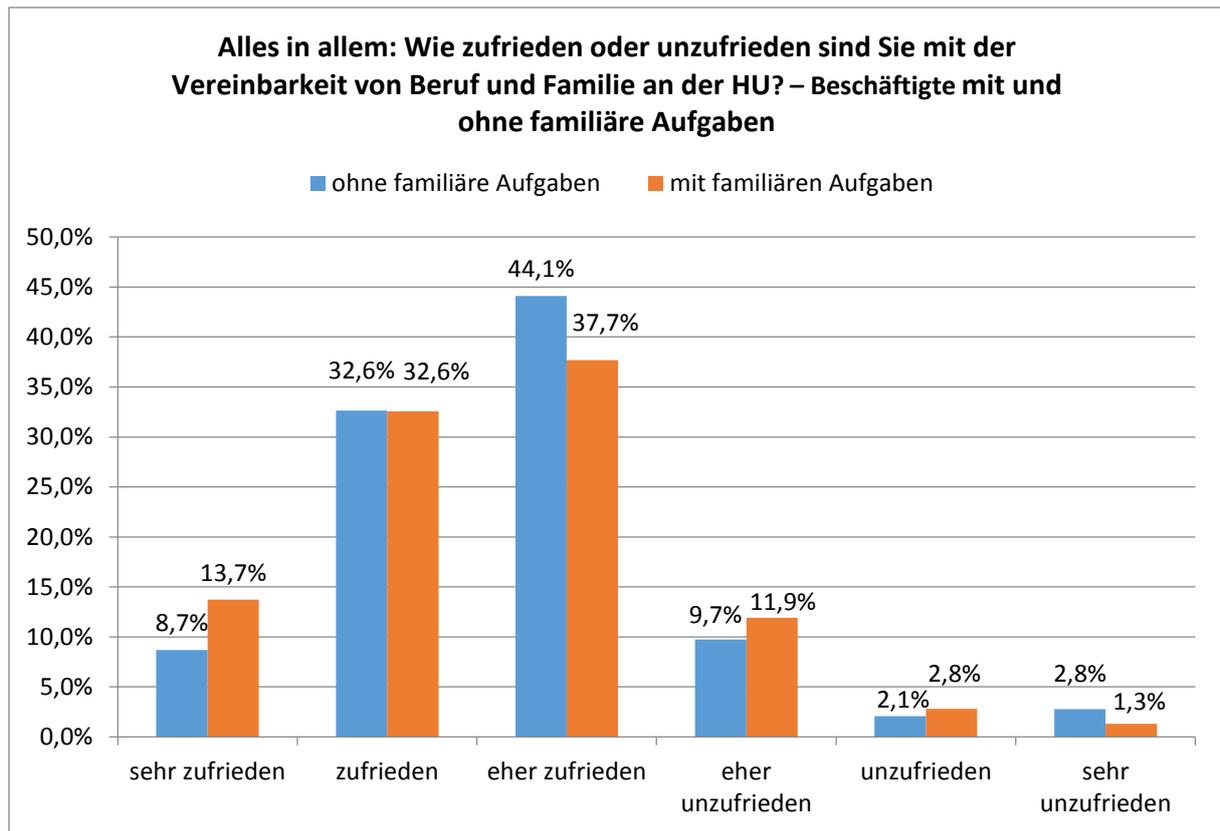
Die Befragten wurden gebeten, verschiedene Maßnahmen hinsichtlich der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach ihrer Wichtigkeit zu ordnen. Für die Befragten mit familiären Aufgaben steht demnach das Verständnis von Vorgesetzten für familiäre Verpflichtungen an erster Stelle. Auch die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort gehört zu den häufigsten Forderungen, sei es durch Heimarbeit, flexiblere Arbeitszeiten oder kürzere Kernarbeitszeiten mit Anwesenheitspflicht, sowie die Berücksichtigung von familienfreundlichen Zeiten bei der Planung von Besprechungen und Terminen. Ein Kinderbetreuungsplatz in Hochschulnähe sowie Vernetzungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen wurden als eher unwichtig eingeschätzt.

¹⁰ Die Angaben für die Theologische Fakultät erscheinen aus Datenschutzgründen nicht (zu kleine Fallzahl).

Abbildung 55

| Wie wichtig sind die folgenden Maßnahmen Ihrer Meinung nach, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern? – Beschäftigte mit familiären Aufgaben | | | |
|--|------------|-----|--------------------|
| | Mittelwert | N | Standardabweichung |
| Vorgesetzte mit Verständnis für familiäre Verpflichtungen | 2,71 | 576 | 1,879 |
| einen Teil der Arbeit in Heimarbeit erledigen zu können | 3,24 | 582 | 1,863 |
| Flexiblere Arbeitszeiten | 3,51 | 557 | 1,669 |
| Besprechungen und Termine zu familienfreundlichen Zeiten | 4,28 | 566 | 1,843 |
| Kürzere Kernzeiten mit Anwesenheitspflicht | 4,43 | 549 | 1,828 |
| Problemlos befristet in Teilzeit arbeiten zu können | 4,45 | 543 | 2,007 |
| Kinderbetreuungsplatz in Hochschulnähe | 5,54 | 550 | 2,537 |
| Vernetzungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen | 6,99 | 524 | 1,491 |

Alles in allem äußerten sich 46,3% der Befragten mit familiären Aufgaben als zufrieden oder sehr zufrieden mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der HU. Weitere 37% sind eher zufrieden. Nur 16% zeigten sich eher unzufrieden bis sehr unzufrieden. Während sich die Einschätzungen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und der Beschäftigten in Technik, Service und Verwaltung im Wesentlichen decken, zeigten sich die Professor_innen mit familiären Aufgaben deutlich unzufriedener mit der Vereinbarkeit an der HU als der Durchschnitt (28,3% sind eher unzufrieden bis sehr unzufrieden).



Freitextangaben zum Handlungsfeld bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Fehlende Kitaplätze stellen für viele der Befragten ein Problem dar, sie wünschen sich einen Ausbau der betrieblichen Kinderbetreuung, vor allem auch am Standort Adlershof. Auch eine flexible (Notfall-)Betreuung wäre für viele Beschäftigte eine Erleichterung, ebenso die Übernahme von Kinderbetreuungskosten auf Dienstreisen. Auch ein Ausbau der Ferienbetreuung für schulpflichtige Kinder wurde mehrfach gewünscht.

Wiederholt wurde der Wunsch geäußert, Kinder (z.B. bei leichter Erkrankung) mit an den Arbeitsplatz bringen zu dürfen.

Ein mehrfach genannter Wunsch ist die (verpflichtende) Schulung und Sensibilisierung der Vorgesetzten für das Thema Vereinbarkeit.

Ein immer wieder genannter Punkt ist die Belastung durch befristete und sehr spät vergebene Arbeitsverträge, die eine Zukunftsplanung erschweren und Existenzängste auslösen.

Vergleich Handlungsfelder Personalentwicklung und bessere Vereinbarkeit mit der Befragung von 2012

Schon 2012 wurden regelmäßige Mitarbeiter_innengespräche, in denen auch Vereinbarkeitsthemen angesprochen werden, durchweg als wünschenswert beurteilt, woran sich 2015 nichts verändert hat.

Die familienfreundliche Organisation von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wurde etwas schlechter eingeschätzt, wobei zudem mehr Befragte die Option „weiß nicht“ wählten.¹¹

¹¹ 2015 wurde zudem die Option „trifft nicht zu“ eingeführt, auf die etwa 4% der Antworten entfielen.

2015 gaben mehr Befragte an, während der Freistellungsphase mehrmals im Semester oder häufiger über wichtige Veränderungen, Entwicklungen und Termine an der HU informiert worden zu sein (2012 waren es nur 46,3%). Die Häufigkeit des Kontakts zu Kolleginnen und Kollegen während der Freistellungsphase hat sich aber nicht wesentlich verändert. Bei beiden Fragen verringerte sich deutlich der Anteil derer, die „weiß nicht“ angaben.

Die aktive Unterstützung durch die HU während der familienbedingten Freistellungsphase wurde tendenziell etwas schlechter eingeschätzt als in der Vorbefragung (sechs Prozentpunkte weniger bei ja, voll und ganz / eher ja).

In der vorliegenden Befragung gaben verhältnismäßig weniger Befragte an, mit ihren Vorgesetzten vor Beginn der Freistellungsphase ein Planungsgespräch geführt zu haben (5,5 Prozentpunkte weniger). 2012 wurden diese Gespräche noch etwas weniger gut beurteilt (80,7% schätzten diese als hilfreich oder sehr hilfreich ein).

Die Frage zur Elternzeit für Väter ist mit der Vorbefragung nicht direkt vergleichbar, da die Frageformulierung verändert wurde. 2012 waren 73,9% der Befragten der Meinung, dass die HU es männlichen Beschäftigten leicht macht, in Elternzeit zu gehen (fast die Hälfte der Befragten wusste die Frage jedoch nicht zu beantworten).

2012 wurden andere mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit vorgeschlagen. Vorgesetzte mit Verständnis für familiäre Verpflichtungen sowie die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort waren jedoch schon damals wichtige Themen.

Alles in allem wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der HU etwas verhaltener eingeschätzt als noch 2012. Die deutlichste Verschiebung ergab sich von der Antwortoption „zufrieden“ auf „eher zufrieden“ (2012 waren noch 41,5% der Befragten zufrieden, 2015 entfielen auf diese Antwort nur noch 32,6%). Nach wie vor bewegen sich aber gut drei Viertel der Antworten im positiven Zufriedenheitsbereich.

Zusammenfassung / Fazit

Handlungsfeld Arbeitszeit

Die Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung wurden von einer Mehrheit der Befragten als positiv und hilfreich für die Vereinbarkeit eingeschätzt, allerdings insgesamt schlechter bewertet als noch 2012. Während die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit von zu Hause aus erledigen zu können, durchweg von allen Beschäftigten mit familiären Aufgaben begrüßt wird, ist das wissenschaftliche Personal in dieser Hinsicht in der Praxis deutlich flexibler als die Beschäftigten in Technik, Service und Verwaltung. Diese Flexibilität geht für viele Befragte jedoch mit einer Entgrenzung der Arbeitszeit einher, da diese in der Regel nicht genau erfasst wird. Vor allem der wissenschaftliche Mittelbau sieht sich durch ein hohes Arbeitsvolumen und Termine am Abend sowie an Wochenenden belastet. Dem gegenüber steht eine als unnötig stark empfundene Präsenzkultur vor allem in verwaltenden Beschäftigungsbereichen, wo sich viele Befragte mehr Möglichkeiten zur Telearbeit wünschen.

Die semesterweise Freistellung von der Lehre ist nur wenigen Befragten bekannt, wird aber von einer großen Mehrheit begrüßt.

Die Rücksichtnahme auf familiäre Belange bei der Termin- und Urlaubsplanung sowie Arbeitsorganisation wurde generell recht hoch eingeschätzt, mindestens jede_r Vierte sieht hier allerdings noch Spielraum nach oben.

Ein beständiges Konfliktthema ist für viele Beschäftigte die Überschneidung von Vorlesungszeit und Schulferien, wodurch Betreuungsengpässe entstehen. Insgesamt wurde ein Ausbau der betrieblichen Kinderbetreuung, vor allem am Standort Adlershof, gewünscht.

Mitarbeiter_innen mit Pflegeaufgaben empfanden die Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung insgesamt als schlechter und weniger hilfreich für die Vereinbarkeit als Kolleg_innen mit Kindern. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass diese Gruppe andere Bedürfnisse hat, die verstärkt erfasst und berücksichtigt werden sollten.

Auffällig ist zudem, dass verhältnismäßig deutlich mehr weibliche Befragte Teilzeitarbeit aus familiären Gründen beantragt haben.

Handlungsfeld Arbeitsorganisation

Beschäftigte mit familiären Aufgaben empfinden deutlich häufiger belastenden Arbeitsdruck als ihre Kolleg_innen ohne familiäre Verpflichtungen. Der Arbeitsdruck hat sich seit 2012 tendenziell erhöht. Während eine Mehrheit der Befragten mit familiären Aufgaben bei Problemen mit der Vereinbarkeit offene Ohren bei ihren Vorgesetzten findet, sieht nur etwa die Hälfte ihre familiären Belange bei der Arbeitsverteilung berücksichtigt.

Die räumliche und zeitliche Flexibilität des wissenschaftlichen Personals geht gleichzeitig damit einher, dass für diese Beschäftigtengruppe die Arbeit bei längerer familienbedingter Abwesenheit eher bis zu ihrer Rückkehr liegen bleibt. Dies wird nur in begrenztem Maße durch studentische Beschäftigte aufgefangen. Hinsichtlich Vertretungsregelungen zeigt sich kein einheitliches Bild, dies scheint von der jeweiligen Position und dem Arbeitsbereich abzuhängen. In Technik, Service und Verwaltung sind Vertretungsregelungen häufiger zu finden als in wissenschaftlichen Positionen.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Dienstreise- und Außendiensttätigkeiten mit familiären Verpflichtungen zeigt sich ein ebenso uneinheitliches Bild. Vor allem Professor_innen scheinen hier

Probleme zu haben. Vermutlich steht die Häufigkeit, mit der solche Tätigkeiten in bestimmten Positionen anfallen, damit in einem Zusammenhang.

Etwa jede_r sechste Befragte hat manchmal oder öfter aufgrund familiärer Verpflichtungen Konflikte mit seiner Arbeitgeberin. Führungskräfte, inklusive Professor_innen, haben öfter das Gefühl, familiäre Pflichten zu Gunsten der Arbeit vernachlässigen zu müssen.

Hauptsächlich in wissenschaftlichen Tätigkeiten besteht das Problem, aus familiären Gründen öfter nicht an offiziellen Terminen teilnehmen zu können. Dies betrifft vor allem Veranstaltungen in den Abendstunden oder am Wochenende.

Insgesamt haben sich in diesem Handlungsfeld keine Verbesserungen im Vergleich zu 2012 ergeben.

Handlungsfeld Information und Kommunikation

Die Befragten schätzten ihre Informiertheit bezüglich der Angebote der HU zur Unterstützung der Vereinbarkeit eher mittelmäßig ein. Weibliche Befragte, Führungskräfte sowie Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung fühlten sich dabei etwas besser informiert.

Ein hoher Anteil der Befragten mit familiären Aufgaben (etwa die Hälfte) wusste nicht einzuschätzen, wie informiert ihre Vorgesetzten sind. Ähnlich verhält es sich mit konkreten Vorschlägen zur Vereinbarkeit seitens der Beschäftigten – über ein Drittel der Befragten mit familiären Aufgaben konnte nicht einschätzen, ob diese willkommen sind. Dies könnte auf eine mangelnde Präsenz statt einer selbstverständlichen Berücksichtigung des Themas Vereinbarkeit in manchen Arbeitsbereichen hinweisen.

Das Familienbüro, das neben dem Kinderfest und der HU-Kita zu den bekanntesten Angeboten gehört, ist für die große Mehrheit der Befragten die erste Anlaufstelle bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Etwa die Hälfte der Befragten würde sich an ihre Vorgesetzten wenden. Obwohl viele Befragte ihre Vorgesetzten mit Fragen zur Vereinbarkeit ansprechen, wurde deren Beratung vergleichsweise nicht so gut bewertet wie die des Familienbüros oder der Frauenbeauftragten.

Die Kinderbetreuung an der HU wurde relativ schlecht eingeschätzt, allerdings weist der hohe Anteil von Enthaltungen auf diese Frage darauf hin, dass nicht alle Beschäftigten überhaupt Interesse oder Bedarf an einer Kinderbetreuung an der HU haben.

Tendenziell schätzen Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung die Vereinbarkeit insgesamt besser ein als wissenschaftliches Personal. Dies betrifft vor allem die Informiertheit und Unterstützung durch Vorgesetzte, was sich in der Selbsteinschätzung von Führungskräften und deren Bewertung durch ihre Mitarbeiter_innen widerspiegelt.

Vor allem wissenschaftliche Führungskräfte sollten daher gezielter zum Thema Vereinbarkeit informiert und geschult werden, vor allem da sie wichtige erste Anlaufstellen bei konkreten Fragen und Problemen sind. Allgemein wird die Wichtigkeit der Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften zum Thema Vereinbarkeit immer wieder hervorgehoben.

Im Handlungsfeld Information und Kommunikation hat sich im Vergleich zu 2012 nichts wesentlich verändert, die Einschätzungen bewegen sich teilweise auf einem erstaunlich konstanten Niveau.

Handlungsfeld Personalentwicklung

Verstärkte Kommunikation über Vereinbarkeitsthemen, wie z.B. in regelmäßigen Mitarbeiter_innengesprächen, ist für eine deutliche Mehrheit der Befragten wünschenswert.

Es wurden relativ wenige Planungsgespräche zur Gestaltung der familienbedingten Freistellungsphase und des Wiedereinstiegs geführt, diese wurden jedoch deutlich als hilfreich beurteilt. Ein strukturiertes Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm wurde ebenso von einer Mehrheit als wünschenswert eingeschätzt. Vor allem das wissenschaftliche Personal behält auch während familienbedingter Freistellungsphasen regelmäßigen Kontakt zur Universität.

Die Akzeptanz von Vätern, die Elternzeit nehmen, wurde durchweg als recht hoch eingeschätzt. Eine Gleichbehandlung von Müttern und Vätern wird von vielen Befragten gewünscht.

Handlungsfeld bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort (Telearbeit) sowie das Verständnis von Vorgesetzten für familiäre Verpflichtungen wurden als wichtigste Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit gewertet.

Alles in allem ist der überwiegende Teil der Befragten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der HU zufrieden, allerdings etwas verhaltener als noch 2012.

Datenbereinigung und Einschränkungen

Zielgruppe waren Personen, die aktuell oder in den vergangenen drei Jahren an der Humboldt-Universität beschäftigt oder anderweitig tätig waren (z.B. im Rahmen eines Werkvertrags oder Honorarvertrags).

Die Darstellungen der Ergebnisse, die nach Beschäftigten mit und ohne familiäre Aufgaben unterscheiden, beziehen sich darauf, ob die befragte Person mindestens eine der Fragen nach Kind(ern) im Haushalt, Kind(ern) außerhalb des eigenen Haushalts oder Pflege von Angehörigen mit „ja“ geantwortet hat (ob eine Person mehrere dieser Fragen mit „ja“ beantwortet hat, ist hieraus nicht ersichtlich).

Aus Datenschutzgründen ist bei vielen Aufschlüsselungen nach Geschlecht die Kategorie „anders“ nicht mit aufgeführt (zu wenige Nennungen).

In der vorliegenden Auswertung wurde der Schwerpunkt auf die Angaben der Befragten mit familiären Aufgaben gelegt. Die Vergleiche mit der Vorbefragung beziehen sich jedoch hauptsächlich auf die Angaben aller Befragten, da die Ergebnisse der Befragung von 2012 auf andere Weise aufgeschlüsselt wurden.