

## Familiengerechte Hochschule

Anja Willmann

Bundesfamilienministerin Renate Schmidt präsentierte im Juli 2005 ein Gutachten des Wirtschaftswissenschaftlers Bert Rürup, welches belegt, dass Fördermaßnahmen wie Elterngeld, Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und auch maßgeschneiderte „Arbeitszeitmuster“ für Männer und Frauen eine „nachhaltige Familienpolitik“ begünstigen können. Im Vergleich zu mehreren europäischen Partnerländern gebe es in Deutschland diesbezüglich noch erheblichen Nachholbedarf.

In jüngster Zeit gibt es einige Entwicklungen, die diese Diskussionen aufgreifen und die Hochschule familiengerechter gestalten wollen.

So zeigt die Studie der Hertie-Stiftung „Strategien einer familienbewussten Unternehmenspolitik“ vom Januar 2003, dass durch familienunterstützende Maßnahmen die Motivation der Beschäftigten steigt. Dieses Ergebnis wird auf den Hochschulbereich übertragen. Es wird geltend gemacht, dass die Hochschulen verstärkt in den Leistungsvergleich treten, was Studienabbrüche und späte Studienfachwechsel betrifft. Mit Hilfe der „familienfreundlichen Hochschule“ soll dem begegnet und der jeweilige Hochschulstandort dadurch wettbewerbsfähiger werden. Insofern passt sich dieses Instrument in die neoliberale Umstrukturierung der Hochschule ein, die mit dem Ziel verfolgt wird, die Hochschule auf allen Ebenen zu ökonomisieren.

### Audit Familiengerechte Hochschule

Auf Grundlage dieser Studie hat die gemeinnützige Hertie-Stiftung in Zusammenarbeit mit der Universität Trier das Audit Familiengerechte Hochschule entwickelt, um Universitäten und Fachhochschulen ein Managementinstrument zur familiengerechteren Gestaltung ihrer Arbeits- und Studienbedingungen anzubieten. Mit Familienfreundlichkeit ist nicht allein die Kinderbetreuung gemeint, sondern das Audit bezieht auch die Pflege von Familienangehörigen mit ein. Ziel des Audits ist der Selbstbeschreibung zufolge,

„eine tragfähige Balance zwischen den betrieblichen Interessen der Hochschule und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten und Studierenden zu erreichen und diese langfristig in der Hochschule zu verankern“.

Im Rahmen der Auditisierung wird der Status quo der an der Hochschule angebotenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie erhoben. Anhand eines vorgegebenen, in acht Handlungsfelder gegliederten Kriterienkatalogs erarbeitet eine Projektgruppe mit Unterstützung von zwei externen Auditorinnen Ziele und Maßnahmen für die Zukunft. Zu den Handlungsfeldern zählen Arbeitszeit, -ort, -organisation, Führungskompetenz, Informations- und Kommunikationspolitik, Personalentwicklung, Service für Familien sowie Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung. In einer Zielvereinba-

nung mit Beruf&Familie GmbH verpflichtet sich die Hochschule, die gemeinsam erarbeiteten Ziele und Maßnahmen innerhalb von drei Jahren Schritt für Schritt umzusetzen. Ein Audit-Rat prüft jährlich den Fortgang der Umsetzung der Zielvereinbarungen und hat damit die Aufgabe zu gewährleisten, dass ein fortlaufender Prozess in Richtung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen in Gang gesetzt wird. Die Auditisierung dient allerdings nicht in erster Linie dazu, die Studienbedingungen und Karrierechancen für Frauen und Männer zu verbessern, die Familienarbeit leisten. Das Audit setzt auf eine sog. Win-Win-Strategie: Es geht davon aus, dass auch Hochschulen Interesse an einer familienorientierten Personalpolitik haben, weil sie damit qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewinnen, an sich binden und motivieren können. Gleichzeitig sollen durch Unterstützung studierender Eltern Studienabbrüche vermieden und Studienzeiten verkürzt werden.

### **Vereinbarkeit – ein Frauenproblem?**

Komplett außer acht gelassen wird die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Immer noch wird über drei Viertel der unbezahlten Familien- und Hausarbeit von Frauen geleistet. Zu 98% sind es Frauen, die für die Kindererziehung ihre Erwerbsarbeit unterbrechen oder aufgeben. Die Kategorie Geschlecht wird im Audit erst gar nicht eingeführt, schließlich will man „raus aus der Frauenecke“. Die Debatte um „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ beinhaltet bisher stets die Frage, wie Frauen Beruf und Kindererziehung miteinander verbinden können. Familienpolitische Maß-

nahmen waren und sind auf Frauen zugeschnitten.

An dieser Stelle setzt die Förderung der neu gegründeten Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung an, die auf die Vereinbarkeitsproblematik speziell von Doktorandinnen abzielt. Die Stiftung macht es sich zur Aufgabe, „begabte Frauen mit Kindern den Berufsweg zur Wissenschaftlerin zu erleichtern“. „Hervorragende Doktorandinnen“ können während ihrer Promotion in einem Fach der experimentellen Naturwissenschaften mit bis zu 400 Euro im Monat gefördert werden. Die zur Verfügung gestellten Mittel sollen eine Entlastung im Haushalt und bei der Kinderbetreuung ermöglichen.

Während das Audit an der Struktur Uni ansetzt, ist die Stiftung privatistisch. Während das eine Instrument Geschlecht ignoriert, setzt die andere gezielt auf Frauen. Dabei ist aber beiden gemeinsam, dass sie das Geschlechterverhältnis als strukturelles eher ausblenden. Die Verteilung von Familien- und Hausarbeit ist seit Jahren unverändert, obwohl durchaus auch bei Männern eine Werteverchiebung hin zu partnerschaftlichen Beziehungsmodellen nachzuweisen ist. Die Traditionalisierung der geschlechtsspezifischen Rollenteilung findet vor allem im Übergang zur Elternschaft statt. Das Audit Familiengerechte Hochschule antizipiert diese Problematik nicht, sondern ignoriert Geschlechterverhältnisse systematisch.

Wenn die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung als eine Ursache des „familienunfreundlichen“ Status quo an der Hochschule nicht als Analysekriterium in Betracht kommt (weil das Audit ohnehin keinen analytischen Anspruch hat), kann die Sum-

me der Maßnahmen auch keinen konzeptionellen oder gar strukturell verändernden Charakter entwickeln. Versteht man Hochschule als sozialen Raum und damit als gestaltbar, gilt es Geschlechterverhältnisse als Widersprüche aufzugreifen und daran anzusetzen. Win-Win-Ansätze verschlei-

ern den Charakter von Geschlechterverhältnissen als soziale Verhältnisse und ideologisieren die Zweigeschlechtlichkeit als Voraussetzung. Veränderungen (auch diskursive) in den Geschlechterverhältnissen sind stets Ergebnisse sozialer Kämpfe und Auseinandersetzungen.