

Wissenschaft und Familie

WIE FAMILIENGERECHT IST DEUTSCHLANDS WISSENSCHAFTSSYSTEM?

Wir haben nachgefragt

Hrsg. von Veronika Lipphardt, Giesela Rühl, Karoline Seifert
und Emanuel V. Towfigh





„Selbst in einer als familienfreundlich
zertifizierten Universität habe ich als
promovierte Mutter (Dr.-Ing.) von drei
Kindern das Zitat nicht nur einmal gehört:
,Kinder? Das ist ihr privates Problem.'
Anonym gepostet“

*Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag mit dem Titel „Kinder? Das ist
ihr privates Problem.“ lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.*

Inhaltsverzeichnis

Vorwort		3
Grusswort	Prof. Dr. Johanna Wanka, Bundesministerin	5
Einführung	Wie familiengerecht ist Deutschlands Wissenschaftssystem?	7
Statement	Prof. Dr. Monika Schnitzer	9
Blog-Beitrag	Ist die Förderung von Nachwuchsforschenden mit Kind noch notwendig?	10
Statement	Dr. Enno Aufderheide	12
Blog-Beiträge	Abenteuer bis zur Rente? Über die Arbeit als Wissenschaftlerin Wissenschaftsstandort Deutschland und Familienfreundlichkeit	13 15
Statement	Prof. Dr. Katharina Landfester	18
Blog-Beiträge	Wissenschaftliche Normen Selbstmitleid Gefahr Ganz oder gar nicht	19 21 23
Rundschau	Vergleiche: Wirtschaft und Ausland	24
Statement	Prof. Dr. Juliane Kokott	25
Blog-Beitrag	Wissenschaft UND Familie – so kann's gehen	26
Statement	Prof. Dr. Indra Spiecker genannt Döhmann	30
Blog-Beiträge	Das war halt irgendwie auch ein schlechter Zeitpunkt ... Ein Erfahrungsbericht aus der „Habil-Äquivalent-Phase“	31 33
Statement	Thomas Härtel	35
Rundschau	Familienleben braucht Zeit	36
Statement	Prof. Dr. phil. Manfred Thüring	37
Blog-Beitrag	Familie, Forschung, Lehre: Das 2-von-3-Problem	38

Blog-Beiträge	Theoretisch gut vereinbar	39
	Teilzeit auch bei Vätern akzeptieren	
	Stunden reduzieren können und Väter einbeziehen	40
Statement	Oliver Schmitz	41
Blog-Beitrag	Umdenken? Zwei kleine Beobachtungen	42
Statement	Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“	43
Blog-Beiträge	Eine konstante Gratwanderung	44
	Wissenschaft, Kindeswohl, Partnerwohl und Mensch bleiben?	45
Statement	Prof. Dr. Jutta Allmendinger	46
Blog-Beiträge	Kommentare von Kollegen	48
	Ein Pendelleben	
Statement	Prof. (i. R.) Dr. Sigrid Metz-Göckel	49
Blog-Beitrag	2 Kinder und Forscher mit Leidenschaft	50
Statement	Prof. Barbara Schwarze	51
Blog-Beiträge	Studieren mit Kind	52
	Promovieren mit Kind	53
	2 Kinder und Habilitationsprojekt	54
	2 Akademiker, 2 Kinder – eine Grenzerfahrung	56
Statement	Prof. Dr. Dr. h.c. Gesine Schwan	57
Blog-Beitrag	Wünsche für die deutsche Wissenschaftslandschaft	58
Statement	Dr. phil. Karin Zimmermann	60
Blog-Beitrag	Beruf und Familie – es ist eine bewältigbare Herausforderung	61
Fazit	Weit entfernt vom Ideal	63
Wunschliste	Wünsche für die Zukunft	66
Impressum		68

Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie gehört zu den Themen, die junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – und deshalb auch uns als Mitglieder der Jungen Akademie (JA) – in besonderer Weise beschäftigen. Wer die öffentlich geführten Diskussionen aufmerksam verfolgt, kann allerdings zwei Dinge beobachten:

Erstens, der Diskurs über die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ist im Wesentlichen negativ geprägt. In einschlägigen Publikationen wird regelmäßig nur über die Probleme berichtet, denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler begegnen, die eine Familie gründen wollen oder haben. Auf mögliche und bewährte Lösungen wird selten hingewiesen. Auch die Vorteile der Wissenschaft im Vergleich zu anderen Berufen werden kaum erwähnt.

Zweitens, obwohl einschlägige Publikationen auf einige zentrale Probleme hinweisen, werden längst nicht alle Probleme beleuchtet, die die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie im Alltag mit sich bringt. So wird oft darauf hingewiesen, dass die in der Wissenschaft übliche Befristung von Arbeitsverhältnissen junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der Familiengründung abhält. Andere Probleme – zum Beispiel die im Wissenschaftsbetrieb in besonderer Weise geforderte Mobilität – scheinen demgegenüber bislang noch nicht in das Bewusstsein einer breiteren Öffentlichkeit durchgedrungen zu sein.

Aus beiden Beobachtungen zusammen entstand im Kreis der JA der Wunsch, ein realistischeres Bild von den Herausforderungen zu zeichnen, die die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie mit sich bringt. Das richtige Instrument war schnell gefunden: eine interaktive Dialogplattform. Sie ging als Projekt der JA am 1. Juni 2015 unter www.blog.diejungeakademie.de online und bot bis zum 30. September 2015 die Möglichkeit, einschlägige Erfahrungsberichte, Meinungen, Empfehlungen und Wünsche zu posten, die wiederum von anderen Nutzerinnen und Nutzern kommentiert werden konnten.

Da die Vermutung nahe lag, dass sich junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nur ungern öffentlich mit vollem Namen und Affilierung zum Thema Vereinbarkeit äußern, bestand von Anfang an die Möglichkeit, Beiträge anonym zu verfassen. Ergänzt wurden die Beiträge und Kommentare durch Statements von Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik und Gesellschaft, die wir gebeten hatten, ihre Eindrücke und Erfahrungen zu schildern, Ratschläge zu geben oder schlicht aus dem Nähkästchen zu plaudern.

Die Resonanz auf unsere Einladung, persönliche Erfahrungen und Ansichten mit anderen zu teilen und zu diskutieren, war überwältigend. In kürzester Zeit ging eine beeindruckende Zahl (s. Seite 8) von ausführlichen Beiträgen ein, die insgesamt zeigen, wie sehr das Thema junge Wissen-

schaftlerinnen und Wissenschaftler bewegt und umtreibt. Zudem machen sie deutlich, dass es um die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie aus Sicht der Betroffenen in Deutschland nicht zum Besten bestellt ist. Wie im Fazit (s. Seite 63 bis 65) ausgeführt wird, bevorzugten die Beitragenden überwiegend den anonymen Modus und schilderten unerwartet viele drastische Negativbeispiele.

Um die Erkenntnisse der interaktiven Dialogplattform auch offline einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen, drucken wir in dieser Broschüre eine Auswahl der eingegangenen Beiträge – zum Teil in gekürzter Form – gemeinsam mit den eigens für den Blog eingeworbenen Statements und den eingegangenen Kommentaren ab. Daneben enthält die Broschüre das bereits erwähnte Fazit sowie eine Zusammenstellung von (wiederholt geäußerten) Wünschen und Reformvorschlägen (s. Seite 66 bis 67). Die ungekürzten Fassungen der Statements, Beiträge und Kommentare lassen sich unter www.blog.diejungeakademie.de nachlesen.

Viele Menschen haben zum Gelingen des Blogs und dieser Broschüre beigetragen. An erster Stelle zu nennen sind alle, die uns durch Statements, Beiträge und Kommentare unterstützt haben. Bei ihnen möchten wir uns herzlich bedanken. Darüber hinaus danken wir der Jungen Akademie. Sie hat durch ihre großzügige finanzielle Förderung die Einrichtung des Blogs und die Veröffentlichung dieser Broschüre erst möglich gemacht. Die Geschäftsstelle der Jungen

Akademie, insbesondere Manuel Tröster, hat uns stets mit Rat und Tat zur Seite gestanden und uns den Weg durch die oft verschlungenen Pfade der Bürokratie gewiesen.

Unser Dank gebührt zudem Anna Sohrauer und Karoline Seifert. Anna Sohrauer hat als Projektkoordinatorin die administrativen Aufgaben gemeistert und die Einrichtung und Bedienung des Blogs ermöglicht. Karoline Seifert hat als Redakteurin den Blog betreut und den Dialog moderiert. Durch ihre fachliche Expertise und die Konzeption dieser Veröffentlichung hat sie das Projekt ganz wesentlich bereichert. Zu Dank verpflichtet sind wir darüber hinaus der Agentur 3pc, die das Design für den Blog entworfen und die technischen Voraussetzungen für den interaktiven Dialog geschaffen hat.

Danken möchten wir schließlich auch der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Frau Prof. Dr. Johanna Wanka. Sie hat das Projekt von Anfang an unterstützt und sowohl den Blog als auch diese Broschüre durch ein Grußwort bereichert.

*Veronika Lipphardt
Giesela Rühl
Emanuel V. Towfigh*

VEREINBARKEIT SOLLTE SELBSTVERSTÄNDLICH SEIN

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte heute eine Selbstverständlichkeit sein. Das gilt auch für die Wissenschaft. Wichtig ist, dass Hochschulen und Forschungsorganisationen mit geschlechtergerechten Strukturen ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem es Frauen und Männern möglich ist, sich in ausreichendem Maße sowohl der Forschung und Lehre als auch der Familie zu widmen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung misst der Familienfreundlichkeit des Wissenschaftssystems große Bedeutung bei und schafft entsprechende Rahmenbedingungen. So wird beispielsweise der Mehrfachbelastung Rechnung getragen, indem laut Wissenschaftszeitvertragsgesetz die insgesamt zulässige Befristungsdauer von Arbeitsverträgen in der Qualifizierungsphase bei Betreuung von Kindern unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind erhöht werden kann. Studierende mit Kindern werden im Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) besonders berücksichtigt. Mit dem 25. BAföG-Änderungsgesetz wird der Kinderzuschlag, der als reiner Zuschuss gewährt wird, zum Wintersemester 2016/17 einheitlich für jedes Kind auf je 130 Euro deutlich erhöht. Und studierende Eltern haben schon jetzt die Möglichkeit, über die Regelstudienzeit hinaus gefördert zu werden.



Mit dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder unterstützen wir die Gleichstellungsarbeit der geförderten Hochschulen und tragen zur Erhöhung des Professorinnenanteils bei. Das Portal www.familienfreundliche-wissenschaft.org unterstützt mit Informationen, Beratung und Vernetzung die vielfältigen Bemühungen deutscher Hochschulen zur familien-

Grußwort

freundlichen Gestaltung von Studium und Wissenschaft.

Und schließlich hat auch der hohe Stellenwert, den wir der Chancengerechtigkeit in der Exzellenzinitiative und im Pakt für Forschung und Innovation eingeräumt haben, dazu beigetragen, dass an den Hochschulen vermehrt Strukturen für eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie geschaffen werden. Das freut mich sehr, denn ein familienfreundliches Arbeitsumfeld ist eine wichtige Voraussetzung für Exzellenz im Wissenschaftssystem und sichert damit das starke Innovationspotenzial in unserem Land.



*Prof. Dr. Johanna Wanka
Bundesministerin für Bildung und
Forschung*



WIE FAMILIENGERECHT IST DEUTSCHLANDS WISSENSCHAFTSSYSTEM?

Wissenschaft *oder* Familie? Diese Frage stellen sich vermutlich viele junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach wie vor. Denn beides zu vereinbaren ist nicht leicht: Die Gründung einer Familie fällt in die Lebens- und Karrierephase, die über den Verbleib in der Wissenschaft entscheidet und durch große (finanzielle) Unsicherheit gekennzeichnet ist. Befristete Stellen, Pendeln und mehrmaliges Umziehen quer durch Deutschland gehören im Alter zwischen 30 und 40 Jahren zu den üblichen Erfahrungen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Auf der anderen Seite bietet die Wissenschaft auch viele Vorteile im Vergleich zu anderen Berufen. Flexible Zeiteinteilung und Unterstützung bei der Kinderbetreuung sind an einigen Universitäten bereits selbstverständlich.

Mit dem Blog „Wissenschaft und Familie“ wollte die Junge Akademie von den unmittelbar Betroffenen wissen, ob, und wenn ja, wie sich Wissenschaft und Familie vereinbaren lassen. Denn Deutschlands Wissenschaftssystem wird nachgesagt, es sei nicht besonders familienfreundlich. Die JA lud deshalb mit dem Projekt „Wissenschaft und Familie“ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit und ohne Kind(er) zu einem interaktiven Dialog ein:

Welche Probleme beeinträchtigen die Vereinbarkeit im Alltag? Welche Lösungen haben sich bewährt? Welche weiteren Veränderungen könnten zukünftig zu einer nachhaltigen Verbesserung der Situation – im Interesse eines leistungsstarken, familienfreundlichen Wissenschaftssystems – beitragen?

Vom 15. Juni bis zum 30. September 2015 konnten Erfahrungen, Ansichten und Lösungsvorschläge als Beiträge und Kommentare in elf thematischen Kategorien (Arbeitsplatz; Berufungsverfahren; Familie, Partnerschaft und Alltag; Habilitation; Juniorprofessur; Karrierewege; Mobilität; Politik und Gesellschaft; Promotion; Studium; Blick aus dem Ausland) auf www.blog.diejungeakademie.de gepostet werden. Dabei war das erklärte Ziel des Blogs, nicht nur die Missstände zu benennen, sondern auch auf bereits praktizierte Lösungen aufmerksam zu machen, die die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie erleichtern oder überhaupt erst ermöglichen.

Die Einladung zum Dialog rief eine große und erstaunliche Vielfalt von Antworten hervor: Insgesamt wurden 57 Beiträge und 43 Kommentare veröffentlicht. Verfasst wurden sie von Männern und von Frauen, von

Eltern und von Kinderlosen, von Studierenden, Promovierenden, Postdoktorandinnen und -doktoranden und (Junior-)Professorinnen und Professoren. 84 Prozent der Beiträge und 95 Prozent der Kommentare wurden anonym gepostet. Im Fazit gehen wir auf die Frage ein, was die Gründe für den Wunsch nach Anonymität gewesen sein könnten.

Statistische Übersicht

Eingereichte Beiträge	65
Davon veröffentlicht im Blog	57
Beiträge von Frauen	48
Beiträge von Männern	7
Beiträge ohne Geschlechtsangaben	2
Beiträge ohne Namensangaben	48
Beiträge mit Namensangaben	9
Veröffentlichte Kommentare	43
Kommentare ohne Namensangaben	42
Kommentare mit Namensangaben	2

Ergänzt wurde die Einladung zum Dialog durch 14 Statements von Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Justiz und Politik. Sie setzen sich als Botschafterinnen und Botschafter für eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ein.

Die Initiatorinnen und Initiatoren des Projekts „Wissenschaft und Familie“ an der JA und das Herausgeber-Team dieser Broschüre hoffen, mit dem Blog und dieser Publikation einen weiteren Impuls für den Diskurs über die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu setzen. Dann kann es hoffentlich in nicht allzu ferner Zukunft flächendeckend heißen: Wissenschaft UND Familie – selbstverständlich!

Karoline Seifert

MIT SELBSTBEWUSSTSEIN

Zu Beginn meiner Karriere vor zwanzig Jahren habe ich mehr als einmal zu hören bekommen, dass man als Frau nur Karriere machen könne, wenn man auf Familie verzichtet. Tatsächlich gab es zu dieser Zeit in Deutschland nur wenige Vorbilder, die das Gegenteil bewiesen hätten. Als Professorin und Mutter dreier Kinder ist meine Lehre daraus: Nur weil andere etwas noch nicht gemacht haben, bedeutet das nicht, dass es nicht geht. Man muss allerdings in Kauf nehmen, dass Außenstehende die eigene Lebensweise nicht immer gutheißen, das ist leider auch heute noch so. Dem muss man mit Selbstbewusstsein begegnen.

Prof. Dr. Monika Schnitzer hat den Lehrstuhl für Komparative Wirtschaftsforschung an der Ludwig-Maximilians-Universität München inne. Sie ist Mitglied zahlreicher Gremien, Akademien und Beratungskommissionen, u. a. der Bayerischen Akademie der Wissenschaften und als stellvertretende Vorsitzende der Expertenkommission Forschung und Innovation für die Bundesregierung.



Ist die Förderung von Nachwuchsforschenden mit Kind noch notwendig?

Dr. René Krempkow

Aus der Wissenschaft sind teilweise Stimmen zu hören, die die Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bei Nachwuchsforschenden als unnötiges „Pampern“ ansehen. Denn die Förderung von Nachwuchsforschenden mit Kind habe nichts mit der Förderung der Leistungsbesten zu tun und gehöre nicht ins Wissenschaftssystem. Im übrigen werde doch mit dem inzwischen an sehr viele Hochschulen verliehenen Audit „Familiengerechte Hochschule“, der eigens geschaffenen Verlängerung der Befristungsmöglichkeiten usw. schon so viel getan, jetzt müsse es aber auch genug sein – so ist aus dieser Richtung zu hören.

Aus der anderen Richtung wird dem entgegen gehalten: Die Alltagspraxis zeige, dass die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft in der deutschen Wissenschaftslandschaft bislang mehr „talk“ als „action“ sei. Denn oft würden Nachwuchsforschende im Wissenschaftsalltag immer noch Nachteile erwarten, wenn sie das Thema Familienplanung offen ansprechen bzw. umsetzen. Teilweise werden Nachteile auch erst deutlich, wenn eine ursprünglich begrüßte Elternschaft auf längere Sicht zum

Hinterfragen räumlicher und zeitlicher Verfügbarkeitsanforderungen oder allgemein der Work-Life-Balance v. a. in der Drittmittelforschung führe. Dies gelte vielerorts als unangemessen oder gar als undankbar. (...)

Fünf Thesen zur Situation von Nachwuchsforschenden mit Kind in Deutschland:

- 1) Elternschaft ist bei Nachwuchsforschenden deutlich seltener ausgeprägt als bei Akademiker(inne)n bzw. Hochschulabsolvent(inn)en allgemein.
- 2) Elternschaft ist v. a. bei Nachwuchsforschenden in Deutschland deutlich seltener ausgeprägt als in vielen anderen europäischen Ländern; die Herausforderung betrifft also keineswegs die Wissenschaft allgemein, sondern spezifisch die in Deutschland. Außerdem ist Elternschaft vor allem an Universitäten seltener im Vergleich zu Fachhochschulen.
- 3) Arbeitsbedingungen, wie z. B. Befristung, Vollzeit vs. Teilzeit und familienfreundliche Terminsetzungen, sind bedeutsamer als bis-



her vielfach angenommen für Elternschaft und Vereinbarkeit.

4) Die Bedeutung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist in Relation zu Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft eher geringer.

5) Audits wie „Familiengerechte Hochschule“ sind politisch ein wichtiges Signal und ein erster Schritt zur Verbesserung, aber: Ihre Aussagekraft für die wahrnehmbare Realität der Eltern vor Ort ist angesichts der dargestellten empirischen Ergebnisse derzeit fraglich.

PS: Für die vollständigen Datenquellen vgl. den ausführlicheren Beitrag des Autors in der Zeitschrift „Die Hochschule“ 2/2014 (www.diehochschule.de).

Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag von Dr. René Krempkow lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

>> **Kommentar**

„ Sehr geehrter Herr Krempkow, Bitte überbewerten Sie das Audit nicht. Eine Universität und ein Uniklinikum in Baden-Württemberg werden z. B. keine Folge-Zertifizierung durchführen. Ziel der ersten Zertifizierung war evtl. ein family-washing, um bei irgendwelchen Anträgen besser dazustehen. Beim Folgeantrag muss nachgewiesen werden, dass man am Thema „weiter gearbeitet“ hat. Das ist dann wohl zu viel verlangt. Zitat: „Jedes Verfahren endet mit einer Zielvereinbarung, die Grundlage für die Begutachtung und Bestätigung des Zertifikats ist. Solange ein Arbeitgeber das Zertifikat zum audit berufundfamilie tragen möchte, muss er sich einer externen Überprüfung im Rahmen einer Re-Auditierung unterziehen.“
Anonym gepostet

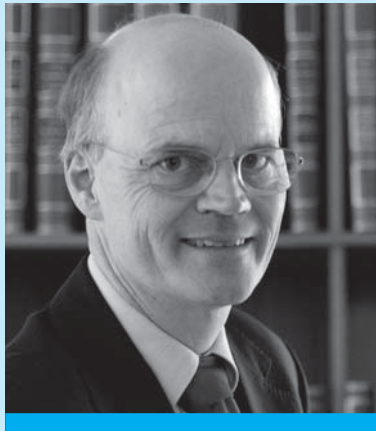
“

RAUM FÜR „GEISTESBLITZE“ UND FAMILIE

Wer in Sorge um seine Familie, wer unter überbordendem Zeitdruck arbeitet, in dessen Kopf ist kaum Raum für die „Geistesblitze“ ohne die die großen Fortschritte in der Wissenschaft sich nur selten einstellen. Und wer der Wissenschaft den Rücken kehrt, weil sie nicht mit einem guten Familienleben vereinbar ist, von dem oder der kann die Wissenschaft gar nicht mehr profitieren. Dabei hätten wir vielleicht gerade diese Person gebraucht. (...)

Dr. Enno Aufderbeide ist Generalsekretär der Alexander von Humboldt-Stiftung seit 2010. Zuvor war er Leiter der Abteilung „Forschungspolitik und Außenbeziehungen“ der Max-Planck-Gesellschaft in München und Geschäftsführer für den Bereich „Wissenschaft“ der Helmholtz-Gemeinschaft.

Anm. d. Redaktion: Das vollständige Statement von Dr. Enno Aufderbeide lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.



Abenteuer bis zur Rente? Über die Arbeit als Wissenschaftlerin

Anonym gepostet

Unflexibel bin ich wirklich nicht. So als Frau auch irgendwie. Obgleich ich eigentlich weder ein risikofreudiger noch ein sonderlich abenteuerlustiger Mensch bin, war ich seit meinem ersten Examen vor nunmehr fast zwanzig Jahren zwei Mal für längere Zeit im Ausland tätig, wechselte meinen Arbeitsplatz mittlerweile insgesamt sieben Mal, war immer nur befristet angestellt, habe nie gewusst (und weiß bis heute nicht), ob ich jemals irgendwo ankomme. Ich arbeite als Wissenschaftlerin.

Dennoch habe ich Kinder bekommen, eins während der Doktorarbeit, die ich noch neben Kind und einer neuen Stelle (in einer anderen Stadt selbstverständlich) fertig schrieb. Dieses Kind lebt heute noch dort, wo meine Doktorarbeit stattfand, was gut ist, denn ich habe seither in vier verschiedenen Städten, inkl. Ausland, gearbeitet. Mein zweites Kind ist gerade in die Schule gekommen, es lebt an dem Ort, an dem ich zuletzt in einem (natürlich befristeten) Forschungsprojekt mitwirkte. Dort wird es dann ebenfalls wohnen bleiben, während ich mir eine BahnCard 100 anschaffe, um den 2-Std.-Weg zwischen Wohnort und Standort meines neuen Arbeitsplatzes halbwegs kostengünstig zu bewältigen, ohne mir ein teures Zimmer mieten zu müssen.

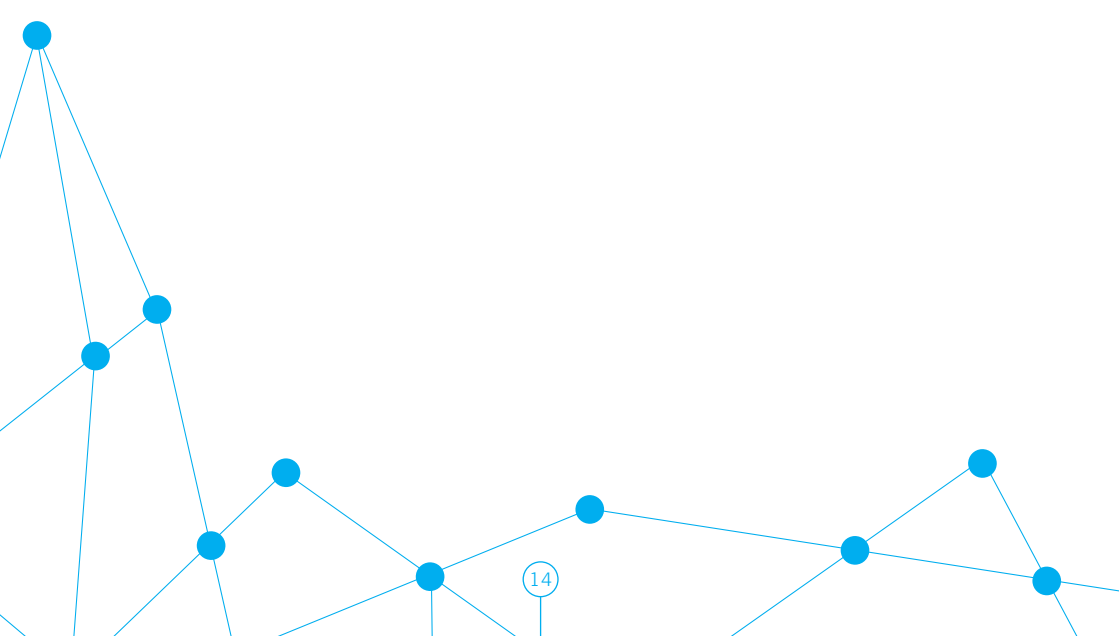
Klingt doch abenteuerlich? Wie auf der Flucht. Stimmt, und es macht ungefähr genauso viel Spaß. Insbesondere die Aussicht, die Odyssee noch weitere 20 Jahre fortzuführen, vielleicht auch länger, falls die Rente nicht reicht, stimmt nicht übermäßig euphorisch. Auch bin ich Hauptverdienerin bzw. es hat seit dem Studium nie jemand für mich gesorgt, um mir eine wissenschaftliche Karriere (was soll das eigentlich sein?) zu ermöglichen. Im Gegenteil: Ich muss Geld „ranschaffen“, um meine Familie zu ernähren. Deshalb kann ich auch keine langen Arbeitslosigkeitsphasen überbrücken, in denen ich mir selbst Anträge schreibe. Übrigens bin ich in meinem Feld durchaus gut etabliert, ich werde gern zitiert und eingeladen. Nur habilitiert bin ich nicht und ich habe nicht die geringste Lust auf eine Professur.

Schön dagegen wäre ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Wer stellt eine flexible, belastbare und erfahrene Mitarbeiterin mit langer Publikationsliste ein? Na, wird schon schiefgehn, gel?

Ganz recht. Denn das Wissenschaftszeitvertragsgesetz erlaubt schon seit einiger Zeit meine Einstellung auf eine sachgrundlos befristete Stelle nicht mehr. De facto heißt das: Da es praktisch nur befristete Stellen

gibt, darf mich keine Institution mehr einstellen, auch wenn sie dies noch so gern möchte. Mein neuer Arbeitgeber konnte mich aus diesem Grund statt für 4 Jahre (wie in der Stellenausschreibung angekündigt) auf 2 Jahre befristet einstellen. Nach Teilzeit- und Befristungsgesetz. Ich kann mir also jetzt schon wieder überlegen, was ich in zwei Jahren mache.

Wer nicht so crazy ist, überlegt sich das früher anders. Und meine Empfehlung wäre, überlegt es euch besser früher als später. Sucht euch eine nette NGO, gründet eine idealistische mittelständische Firma oder geht auf einen Selbstversorgerbauernhof, wenn ihr nicht so gerne für multinationale Konzerne arbeitet, oder mit Autoritäten allgemein Schwierigkeiten habt. Aber dafür muss man wahrscheinlich flexibel sein.



Wissenschaftsstandort Deutschland und Familienfreundlichkeit – Zwischenbilanz

Anonym gepostet

Ja – es hat sich etwas bewegt im Wissenschaftsbetrieb. Inzwischen nehmen auch Männer mehr als zwei Monate Elternzeit, wichtige Besprechungen werden in die Kernarbeitszeit teilzeitbeschäftigter Mütter gelegt, man hat etwas Luft durch Vertragsverlängerungen wegen Kindererziehung. (...)

Ja – es gibt inzwischen Frauenförderprogramme. (...)

Nein – die Bewertungskriterien der Berufungskommissionen haben sich nicht geändert. Noch immer ist die Publikationsliste (Anzahl der Publikationen, Qualität der Journals) das A und O, noch immer geht es um die Höhe der eingeworbenen Drittmittel, und noch immer werden Bewerber/innen hauptsächlich daran bemessen. Das ist noch immer der Kern wissenschaftlicher Reputation. Daran ist per se erst einmal nichts auszusetzen. Wer aber wegen Kindern Teilzeit arbeitet, kann da nicht mithalten, weder bei der Anzahl der Publikationen, noch bei der Anzahl der Forschungsprojekte. Für beide Aspekte benötigt man nämlich vor allem eines: Zeit, in der die Kinder gut betreut sind. (...)

Nein – die Exzellenzinitiative hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht erleichtert, im Gegenteil, sie hat das Problem verschärft. (...)

Nein – es gibt noch keinen praktikablen Weg für Mütter, mitzuhalten mit dem wissenschaftlichen Output kinderloser Kolleginnen oder dem Output männlicher Kollegen, deren Partnerinnen beruflich zurückstecken. (...) Derzeit sind genau zwei erfolgversprechende Wege sichtbar: entweder auf Kinder verzichten oder die männliche Karrierestrategie zu übernehmen. Ist das tatsächlich die bislang einzige Antwort des Wissenschaftsstandorts Deutschland auf die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Nein – Mütter können nicht jede Vertretungsprofessur und jede Professur in Deutschland oder der Welt annehmen. Die geforderte Mobilität ist weiterhin eine strukturelle Schranke, die Frauen den Weg zur Professur erschwert. (...)

Nein – es gibt noch immer nicht ausreichend Alternativen zum Nadelöhr Professur;

wer das Ende der Befristung erreicht, ist raus. (...)

Nein – das Leitbild der Wissenschaftlerin, die sich voll ihrem Job hingibt und – falls sie Familie hat – die Kinder über den Partner, Au-Pairs oder Großeltern wegorganisiert, hat sich noch nicht verändert. Es sitzt noch immer fest in den Köpfen der Politiker/innen, Professor/innen und Mitarbeiter/innen. (...)

Was ist das Resümee dieses Zwischenfazits? Es gibt sicherlich gut gemeinte Initiativen, Verständnis und Veränderungswillen, den Wissenschaftsstandort Deutschland familienfreundlicher zu gestalten. Aber es gibt noch immer zu viele strukturelle Hürden und Schranken, so dass ich wöchentlich darüber nachdenke, mein Habilitationsprojekt aufzugeben und der Wissenschaft den Rücken zu kehren. Aus Gesprächen hinter verschlossenen Türen mit anderen Müttern weiß ich, dass ich mit dieser Überlegung nicht alleine bin. (...)


Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

>> **Kommentare**

“ Die Analyse stimmt. Aber wie sollen die geforderten „politischen Entscheidungen“ aussehen? Was soll die Politik machen? Der Wissenschaft Leistungskriterien vorschreiben und verbieten, andere zu berücksichtigen? Die Anzahl erlaubter Publikationen oder die Anzahl der erlaubten Konferenzbesuche beschränken? Die Arbeitszeit von Wissenschaftlern auf 40 Stunden begrenzen? Feste Quoten für Mütter und Väter (aber natürlich nur für solche, die sich um die Familie kümmern und nicht für solche, deren Partner ihnen den Rücken freihält)? Wo sind die politischen Lösungen, die die oben beschriebenen Probleme beseitigen können? Ich sehe keine. Wissenschaft bedeutet Leistung und Wettbewerb. Wer daran rütteln will, schafft die Wissenschaft ab.

Anonym gepostet

Ich stimme dem vorgehenden Kommentar nur teilweise zu. Die Politik könnte zum Beispiel insgesamt noch familien- bzw. kinderfreundlicher vorgehen. Einige zentrale Streitpunkte sind bekannt: bessere Unter-



stützung von Alleinerziehenden, steuerliche Bevorzugung von Familien, Ausbau der Betreuung etc. Die Politik könnte auch den Zugriff der Arbeitswelt auf die Privatzeit problematisieren. Viele Arbeitgeber in der Industrie, so sagte mir ein Mittelständler in Baden-Württemberg, erwarten, dass ihre Arbeitnehmer zuverlässig und mehr als 100% zur Verfügung stehen und eben nicht daheim bleiben, wenn die Kinder krank sind (wofür hat man eine Ehefrau?). Die Industrie ist in Deutschland Taktgeber; so lange Deutschlands Arbeitswelt insgesamt so familienunfreundlich bleibt, wie sie trotz aller Änderungen immer noch ist, wird sich auch im öffentlichen Dienst nichts ändern. Dabei gilt aus meiner Sicht die Regel: je prekärer die Arbeitsverhältnisse, umso stärker leiden die Familien. In der Wissenschaft werden die Karrierewege nicht sicherer, sondern im Gegenteil prekärer. Alle leiden darunter, besonders aber die Eltern unter den Wissenschaftlerinnen.

Anonym gepostet

Ich denke, die direkten Steuerungsmechanismen der Politik sind begrenzt. Es ist vor allen Dingen ein Mentalitätsproblem: Die Mentalität und die Ansichten derer,

die heute jüngere Kolleg/innen evaluieren, bewegen sich nur sehr sehr langsam. Oft scheint auch die Vermeidung kognitiver Dissonanz am Werk: Trotz überzeugender Lippenbekenntnisse können viele Wissenschaftler nicht sehen, wie ihr Verhalten als Gutachter, in Kommissionen, als Betreuer etc. sich familienfeindlich auswirkt.

Anonym gepostet

Wissenschaft bedeutet Leistung und Wettbewerb? Interessant. Ich dachte immer, Wissenschaft bedeutet Erkenntnis und Kooperation. Würde man es mal so sehen, könnte man politisch durchaus was ändern. So müsste man nämlich nicht jeden für sich kämpfen lassen um die raren Professuren, so könnte man auch in der Breite Leute (unbefristet) einstellen, die erfahren und engagiert sind – ohne 24 Stunden im Einsatz zu sein. Und so könnten vielleicht auch diejenigen, die ihre 60-Stunden-Wochen schieben, mal durchatmen und sich auch wieder etwas mehr mit Forschung und freudvoller mit Lehre beschäftigen. Mit anderen Worten: Dann ginge es mal wieder um das, worum es doch eigentlich gehen sollte in der Wissenschaft.

Anonym gepostet



NUR MUT! DIE RAHMENBEDINGUNGEN MUSS MAN SICH SELBER SCHAFFEN

In Deutschland findet man auf gehobenen Posten in Forschung und Wirtschaft nur wenige Frauen, sei es mit oder ohne Kinder. Was ist das Problem?

Meiner Meinung nach gibt es leider immer noch viel zu wenige Vorbilder, an denen man sich als Frau positiv orientieren kann. Außerdem wird einem von so vielen aus unterschiedlichsten Bereichen der Gesellschaft nicht gerade Mut gemacht, zu versuchen, Familie und Karriere unter einen Hut zu bringen. Damit ein solches „Experiment“ eine Chance auf Erfolg bekommt, bedeutet es allerdings, dass man schon früh lernen muss, gegen den Strom anzuschwimmen, zu seinen Entscheidungen zu stehen und den Mut haben muss, den gewählten Weg zu verfolgen. (...)

Ich kann jeder Frau nur Mut für einen Weg in höhere Positionen machen: Erstens geht mehr als man denkt und zweitens, man muss sich trauen, auch ungewöhnliche Wege zu gehen. Wie oft habe ich schon gehört: „Ach, toll, dass Sie das machen, ich hätte mir das nicht zugetraut“. Man muss sich in der Tat zutrauen, ungewöhnliche Dinge zu tun.

Prof. Dr. Katharina Landfester ist Direktorin am Max-Planck-Institut für Polymerforschung. Sie erhielt 2001 den Reimund-Stadler-Habilitandenpreis der Fachgruppe Makromolekulare Chemie der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) und war von 2002 bis 2007 Mitglied der Jungen Akademie.

Anm. d. Redaktion: Das vollständige Statement von Prof. Dr. Katharina Landfester lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.



Wissenschaftliche Normen. Oder: Über den Mangel an Empathie und Toleranz

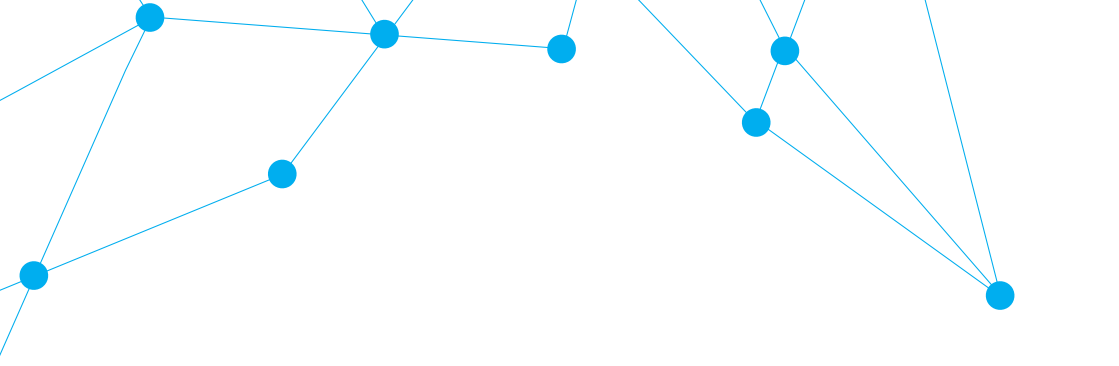
Anonym gepostet

Die Figur des Wissenschaftlers unterliegt einer ganzen Reihe von Normen. Eine davon wird durch die Vorstellung beschrieben, Wissenschaftler säßen von früh morgens bis spät nachts über ihren Arbeiten, nur vom Forschergeist und der Leidenschaft für die Sache angetrieben, würden sich mit Leib und Seele ihrem Beruf verschreiben und alles andere hintanstellen.

Die Wissenschaftsforscherin Sandra Beaufäys hat in ihren Publikationen herausgearbeitet, dass diese und andere Normen und Praxen des wissenschaftlichen Arbeitens in ihren Folgewirkungen Frauen (und hier möchte man gerne erweitern: Eltern) ausgrenzen. Einer Mutter „traut man einfach nicht zu“, dass sie diesen Aufpfeuerungswillen für den Job mitbringen kann. (Einem in die Erziehung gleichberechtigt involvierten Vater auch nicht – aber ob er seine Vaterschaft so lebt, das sieht man einem Mann bei der Einstellung ja nicht unbedingt an.) Wenn eine Mutter auf einer Stelle an einer wissenschaftlichen Institution mit einem zweiten Kind schwanger wird, wird schnell darüber gesprochen, dass sie es „ja vielleicht nicht so ernst meint mit der Wissenschaft“.

(Ein Kind, so mein Eindruck, scheint inzwischen weithin akzeptiert zu sein.)

Normen gibt es auch für die Kinder von Wissenschaftlerinnen: Diese Kinder sollten vollkommen betreuungsaffin sein, niemals eine fremde Betreuungsperson ablehnen, spätestens um 19.30 Uhr selbständig eingeschlafen sein, durchschlafen, nicht ängstlich sein, alles selbständig und vernünftig erledigen, nicht klammern, nicht unausgeglichen sein, nicht nach Mama verlangen, und klaglos von frühestem Alter an 10 Stunden in der Krippe verbringen. Sie dürfen keinen heftigen Widerstand leisten, schon gar nicht mehrmals in derselben Sache. Sie sollten kein Problem mit häufigen Ortswechseln (der Eltern) haben. Alles nur eine Frage der Gewohnheit! Kinder passen sich an alles an, machen alles mit, wenn man es ihnen nur mit Überzeugung präsentiert! Dass Kinder unterschiedlich sind, in ihrer Empfindlichkeit, Belastbarkeit, Anpassungsfähigkeit, in ihren Forderungen und Bedürfnissen, dass es gewisse Konstellationen und Pfadabhängigkeiten gibt, auf die man kaum Einfluss nehmen kann, ist dieser Auffassung völlig fremd. Dass man mit den damit verbundenen Herausforderungen unterschiedlich



umgehen kann und vielleicht sogar muss, ebenfalls. In diesem Punkt setzt die Bereitschaft zur Differenzierung und vorsichtigen Abwägung, die die Wissenschaftswelt eigentlich so auszeichnet, bei vielen Wissenschaftler/innen aus. (...)

Sandra Beaufäys hat auch darauf hingewiesen, dass manche in der Wissenschaft weit verbreiteten Einstellungen nicht explizit familien- oder frauenfeindlich sind, sondern nur in ihrer Konsequenz. So erklärt sich auch die Doppelzüngigkeit mancher Akteure: Wie toll, dass sich jetzt endlich immer mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen trauen, Kinder zu bekommen! Wissenschaftliche Höchstleistungen werden sie mit Familie freilich nicht erbringen. Und ernst meinen sie es mit der wissenschaftlichen Karriere wohl auch nicht wirklich. Dabei müsste man sich nur vergegenwärtigen, wie viele tolle Wissenschaftlerinnen mit Kindern es schon geschafft haben, Professuren zu bekommen und sogar noch darüber hinaus Karriere zu machen. Aber, so die Logik, man kann eben nicht wissen, ob eine schwangere Postdoc auch das Potenzial zu so einem Wunderweg haben wird – und lässt sie dann lieber ungefordert, um keine Gelder zu verschwenden an jemanden, der es „vielleicht ohnehin nicht ernst meint mit der Wissenschaft“.

Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

>> **Kommentar**

„ Danke für Ihren Bericht. Es scheint überhaupt eine gängige Vor- und Einstellung unter Wissenschaftlern und auch Wissenschaftlerinnen zu sein, dass Eltern- und Kinder-Gefühle keine Rolle spielen dürfen. Kinder ja, aber bitte nicht zu viel drum kümmern, das kostet nur Zeit!

Ich denke da an ein Zeitungs-Interview mit der kinderlosen Christiane Nüsslein-Vollhardt, die sich darüber mokiert, dass sie kein Buch in Ruhe lesen könne, während sie auf die Kinder ihrer Schwester aufpasst, ohne dass eines der Gören eine Teetasse umwerfe oder anderen Schabernack treibe. Überhaupt seien ihre Zebrafische (oder woran sie da gerade forscht) wesentlich interessanter als Kinder. Weshalb sie es überhaupt nicht verstehe, dass Mütter es vorziehen, mit ihren Kindern zusammenzusein. Ein witziges Interview. Ich war nach dem Lesen ziemlich betroffen und dachte: „Ja, so wird das wohl gesehen. Die Zeit, die du mit deinem Kind vetrödelst und liebevoll zuschaust, wie es Sand durch sein Fäustchen rinnen lässt, geht der Wissenschaft verloren.“ Das ist das Sinnbild der akademischen Uhr. Wäre ich stattdessen in einem Labor der physikalischen Chemie und würde den gleichen Vorgang beobachten, wäre das vollkommen legitim. “

Dr. Sandra Beaufäys

Selbstmitleidgefahr: Kinder + Karriere ist anspruchsvoll, das hat nie jemand bezweifelt ...

Anonym gepostet

... aber ist das wirklich besonders herausstechend für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler?

Ich wünsche mir hier mal ein paar Einträge von unseren lieben gleichaltrigen Kolleginnen und Kollegen aus der sogenannten „freien Wirtschaft“. Vielleicht würde das den einen oder anderen Beitrag etwas relativieren.

Ein paar Kommentare zu den anderen Blogbeiträgen aus meiner Perspektive (W2 seit kurzem, vorher zwei Jahre W1; zwei Kinder, 2 und 4 Jahre; MINT-Bereich; Forschungsinstitut; Mann Post-Doc-Wissenschaftler, Vollzeit):

Die Promotionsphase ist eine Qualifikationsphase: Deswegen leitet sich aus dem zugehörigen Arbeits- oder Stipendienverhältnis nicht ab – wie bei vielen Doktorierenden derzeit zu beobachten – dass man ein Recht darauf hat, in 3 Jahren mit exakt eingehaltener vertraglich geregelter Arbeitszeit und auch noch gleichzeitiger Familiengründung es gemütlich zu haben und am Wochenende nicht „über die Diss“ nachdenken zu müssen.

Familie ist angewiesen auf Subsidiarität: Was ist denn schlimm daran, wenn man zeitweise „auf Kosten des anderen“ lebt? Es sollte natürlich nicht immer so sein (dann wäre es auch keine Subsidiarität mehr).

Das direkte wissenschaftliche Umfeld taugt nicht als Coach: Nicht die Professorinnen und Professoren nebenan, nicht die direkten „Vorgesetzten“, und vor allem schon gar nicht die „grauen Eminenzen“, die es an jeder Uni gibt. Warum? Weil deren eigenen Lebensentwürfe und Lebensleistungen ja düpiert werden könnten. Bevor man also dem im direkten Umfeld kommunizierten Ansprüchen hinterher (irr-)lichtert lohnt sich ein externer Coach. Was brauche ich in meinem Portfolio? Wie kann ich zu Gunsten der Familie Dinge priorisieren (oder einfach sein lassen, s. u.)?

Kinder-Enrichment: Es blieb bisher in diesem Blog etwas verborgen, aber kommt bei näherer Betrachtung der Stress nicht (auch) von den Ansprüchen, die von anderer Seite gestellt werden. Was, keine Musikgruppe? Was, kein Schwimmkurs? Was, noch kein Frühenglisch? Was, kein Leistungssport? Alleine auf Zeltlager mit

den sozial-auffälligen Großfamilienkindern, die das vom Staat gezahlt kriegen? Auch hier kann weniger mehr sein.

Eltern-Enrichment: Was mich am meisten verrückt macht, sind die Wissenschaftler-Eltern, die dann noch auf „ihre Zeit“ bestehen und zeitintensive Hobbies pflegen oder regelmäßig nach der Kita den Babysitter engagieren um „mal“ gepflegt essen zu gehen (Statussymbol?), obwohl sonst Zeit und Geld knapp sind. Ehrlich: Dann bitte nicht jammern!

>> Kommentare

„ Stimme vollkommen zu: In der Wirtschaft ist es viel schlimmer.

Von den Menschen zwischen 20 und 50 versucht man so viel wie möglich rauszuquetschen. Wenn sie dann mit Burnout, Herzproblemen oder nach Schlaganfall nicht mehr so belastbar sind, ekelt man sie raus. Nicht selbst erlebt aber im Bekanntenkreis grad akut. In der Wissenschaft hat man viel mehr Freiräume.

Katbarina Klaas

Das ist mir zu pauschal! Genauso wenig wie es „in der Wissenschaft“ viel freier zugeht, ist es „in der Wirtschaft“ viel schlimmer. Es gibt in beiden Feldern ausbeutende Strukturen, die in bestimmten Bereichen beider Felder stärker, in anderen schwächer ausgeprägt sind.

Anonym gepostet

“

Ganz oder gar nicht – In der Wissenschaft wird eine schnelle Karriere erwartet

Anonym gepostet

(...) Auch in der Industrie ist Teilzeit-Arbeit und Arbeitsausfall wegen Kind-krank oder selbst viel krank nicht gerade ein Karriere-sprungbrett. Teilzeit wird oft kritisch gesehen und ist für Männer beispielsweise noch kaum akzeptiert. Der Unterschied zwischen Wissenschaft und Industrie: In der Wissenschaft wird eine möglichst schnelle Karriere erwartet. Einfach „nur“ Arbeit als Wissenschaftler/in im Mittelbau wird kaum noch akzeptiert. Entweder Weiterqualifikation oder Verlust der Arbeitsstelle. Das ist in der Industrie anders. Hier muss man nicht um seine Anstellung fürchten, wenn man für ein paar Jahre keine Karriereschritte machen möchte. Zudem würde beispielsweise mein Jahr Auslandserfahrung während des Studiums honoriert, anders als in der Wissenschaft, wo nur zählt, was nach dem Studienabschluss liegt. Die „Wanderjahre“ werden also in einem Alter um die 30 erwartet, wenn man mit der Familiengründung nicht mehr lange warten kann. Für weit weniger Gehalt als in der Industrie wird ein Einsatz von weit mehr als 100% vorausgesetzt. Das ist mit einer Familie nicht vereinbar. (...)

Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag und Kommentar lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

>> Kommentar

“ Die zeitliche Begrenzung pro Karriereschritt hat sicher seine Daseinsberechtigung. Immerhin ist es – verglichen mit einer Professur (...) – schon ziemlich bequem, wenn man mit 2,5 SWS Lehrverpflichtung auf einer halben Stelle sitzen und forschen darf. Da darf man schon erwarten, dass in der restlichen Zeit an der Qualifikations-Arbeit gearbeitet wird (nun ja ... nebst den weiteren Aufgaben, die man am Lehrstuhl noch so übertragen bekommt). Ich persönlich (mittlerweile promoviert und 3 Kinder) finde auch halbe Stellen absolut in Ordnung, wenn (!) dann nicht erwartet wird, dass man 100% der Zeit für die Uni oder seine Qualifikation arbeitet. Denn gerade mit kleinen Kindern sind 41 Stunden pro Woche nicht immer machbar. (...) Natürlich darf ich auf einer halben Stelle forschen und lehren, wenn ich mehr Zeit für die Familie brauche ... aber das ändert nichts daran, dass ich innerhalb von 6 Jahren eine Promotion oder Habilitation abschließen muss. Und wenn nicht? Dann adieu Wissenschaft, leb wohl
Publikationsliste ... “
Anonym gepostet

VERGLEICHE: WIRTSCHAFT UND AUSLAND

Sind die Vereinbarkeitsbedingungen in der Wissenschaft tatsächlich so schlecht? Oder sind sie im Vergleich zu anderen Berufen nicht eher positiv? Gehört es einfach nur zu den schlechten Angewohnheiten der ihr Angehörigen, endlos zu jammern? Untergräbt die Forderung nach Vereinbarkeit das Leistungsprinzip der Wissenschaft? Handelt es sich hierbei gar nicht um ein Problem des deutschen Wissenschaftssystems, sondern um eine strukturelle, generelle Problematik der Wissenschaft? Oder gar des (deutschen) Arbeitsmarktes?

Manche Beitragende finden, in der Wissenschaft werde auf hohem Niveau gejammert. Es sei bereits viel geschehen und bewegt worden; ein noch größeres Eingehen auf die Vereinbarkeit würde das Wettbewerbs- und Leistungsprinzip der Wissenschaft untergraben. Zudem sei es in der Wirtschaft noch viel schwieriger, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Diese Position, so argumentieren andere, verkenne, dass die Vereinbarkeitsproblematik nicht eine generelle der Wissenschaft, sondern eine spezifisch deutsche sei.

Dr. Krempkow zeigt in seinem Beitrag (s. Seite 10 bis 11) anhand einiger quantitativer Studien, dass Post-Doc-Nachwuchswissenschaftler/innen im europäischen Ausland genauso oft Eltern sind wie

Professor/innen sowie andere Hochschulabsolvent/innen. In Deutschland ergibt sich für die Post-Doc-Gruppe ein signifikant geringerer Anteil an Eltern, bei gleichzeitig hohem Kinderwunsch.

Andere argumentieren, in der Wirtschaft herrsche kein vergleichbarer Druck hin zu einem schnellen Aufstieg. Manche Härte befristeter Verträge werde in der Wirtschaft durch höhere Löhne und großzügige Abfindungen aufgefangen. Zudem sei das Arbeitsplatzangebot in der Wirtschaft deutlich breiter und erfolgten die Stellenbesetzungen zügiger und unkomplizierter. Im Vergleich zu anderen Berufsfeldern sei der Zwang, „dranzubleiben“ und „aufzufallen“, inhaltlich stringent an einer Profilbildung zu arbeiten und eine vorgegebene Karrierestation nach der anderen zu absolvieren, als besonders unflexibel und risikobehaftet anzusehen.

Hinsichtlich der deutschlandspezifischen Leistungsanforderungen im Zusammenhang mit Familienfreundlichkeit hielt ein Beitrag fest, dass in den USA, wo es ein geregelter Tenure-Track-System gibt, nur an den Ivy-League-Universitäten eine Familie als Problem gelte.

Veronika Lipphardt

WUNSCHBILD: EINE KINDERFREUNDLICHE GESELLSCHAFT

(...) Mein Wunschbild ist die kinderfreundliche Gesellschaft, in der Kinder und Erziehung nicht das „Problem“ der Mutter sind, sondern von der Großfamilie und auch von Staat und Gesellschaft als Bereicherung und Aufgabe wahrgenommen werden. Hierfür lassen sich sicherlich Anreize schaffen, z. B. durch steuerliche Vorteile oder Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen. Generell sollten Hausarbeit und Kindererziehung sozial und finanziell mehr Anerkennung finden.

Meine persönliche Erfahrung zu Kindern und Karriere schließlich ist – je früher, je einfacher: Meine ersten beiden Kinder habe ich als Habilitandin bekommen. Da war die Zeit zwischen Arbeit und Familie leichter aufzuteilen als nach meiner Berufung zur Professorin, als ich größere berufliche Verantwortung trug und mein drittes, viertes und fünftes Kind bekam. Während meiner Lehrtätigkeit war die Zeiteinteilung wiederum einfacher als anschließend als Generalanwältin und Mutter von sechs Kindern.

Prof. Dr. Juliane Kokott ist Generalanwältin am Gerichtshof der Europäischen Union seit 2003. Sie ist u. a. Mitglied des Executive Committee of the International Association of Constitutional Law (IACL) und der Ständigen Deputation des Deutschen Juristentages.

Anm. d. Redaktion: Das vollständige Statement von Prof. Dr. Juliane Kokott lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.



Wissenschaft UND Familie – so kann's gehen

Anonym gepostet

(...) Hier einige Tipps, wie es funktionieren kann:

- 1)** Vergleichen. Am Anfang jeder wissenschaftlichen Karriere (sprich: in der Regel nach der Promotion), sollte sich jeder ernsthaft fragen, ob er gut genug ist, um sich in einem kompetitiven Umfeld zu bewähren und ob er bereit ist, sich so einzusetzen, dass er mit der starken Konkurrenz mithalten kann. Wer die leisesten Zweifel hegt, dass er gut genug ist, sollte sich nicht für die Wissenschaft entscheiden. (...)
- 2)** Planen. Als nächstes sollte man sich einen Überblick über den Berufungsmarkt und die Anforderungen an die Qualifikation verschaffen: Wie viele Stellen gibt es? Wie muss man sich für diese qualifizieren? Was sind die richtigen Forschungsschwerpunkte? Welche Themen sollten durch Publikationen abgedeckt werden? Sodann sollte man die einzelnen Qualifikationsbausteine (Publikationen, Lehre, etc.) auf die zur Verfügung stehende Zeit (in der Regel 5 bis 6 Jahre) verteilen.
- 3)** Schnell sein. Wer eine Familie gründen möchte, sollte sich bemühen, die Qualifikationsphase (Promotion/Habilitation) möglichst zügig hinter sich zu bringen. (...)
- 4)** Zeit lassen. Kinder erst bekommen, wenn die Qualifikationsphase (weitgehend) abgeschlossen ist, am besten wenn einer Berufung auf eine Dauerstelle grundsätzlich nichts im Weg steht. (...)
- 5)** Nicht alle Probleme auf einmal lösen wollen. Einen Schritt nach dem anderen gehen. Viele Probleme, die auftreten können, stellen sich später gar nicht. Dafür aber vielleicht andere. Wer versucht, alle Eventualitäten vorherzusehen und Lösungen für alle möglichen Probleme zu finden, bevor sie entstehen, verliert viel zu viel Zeit – für die Wissenschaft, aber auch für viele andere schöne Dinge im Leben.
- 6)** Nicht klagen. Wer Kinder hat und erfolgreich in der Wissenschaft sein will, hat es schwerer. Das gilt sowohl für Männer als auch Frauen, aber de facto in besonderer Weise für Frauen, weil sie immer noch die Hauptlast der Kindererziehung tragen bzw. von ihnen erwartet wird, dass sie dies tun. Als ich in der Qualifikationsphase war, gab mir eine ältere Kollegin den Rat: „Sprechen Sie nicht über Ihre Familie und die Anstrengungen, die damit verbunden sind. Das will keiner hören. Es spielt für die Beurteilung Ihrer Leistung auch keine Rolle.“ (...)

7) Umschauen. Klar, in der Wissenschaft läuft nicht alles optimal. Aber: Schaut Euch um! Wo ist es besser? Wo sind die eindeutig überlegenen Alternativen? Wo kann man (mit Mitte 30 oder 40) in einer vergleichbar anspruchsvollen Führungsposition sein, die mit soviel inhaltlicher Freiheit, so vielen Gestaltungsmöglichkeiten und zeitlicher Flexibilität einhergeht? Welcher anspruchsvolle Job ist nicht mit Mobilität, langen Arbeitstagen, Druck und Konkurrenz verbunden?

FAZIT: Es geht viel. Und die Anstrengung lohnt sich. Denn es gibt nichts Schöneres als Wissenschaft UND Familie!

Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

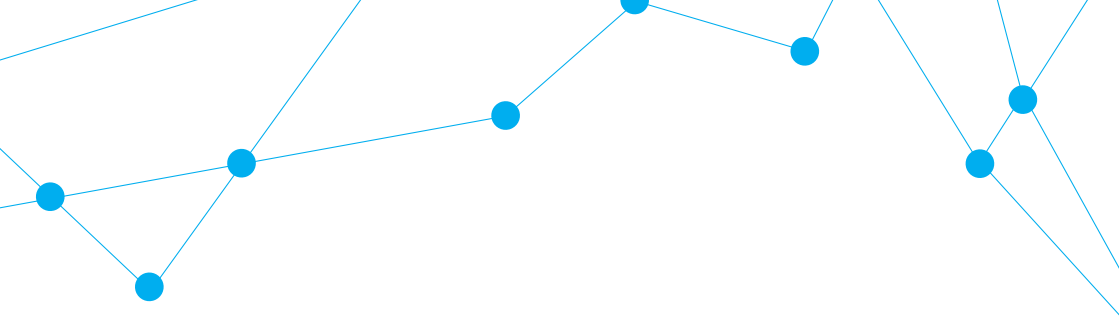
>> Kommentare

” Wenn ich mir diese Regeln anschau, habe ich fast alles falsch gemacht, und trotzdem habe ich eine schöne W3-Professur bekommen. Wie kann das sein?! Vor allem der Hinweis mit den Zweifeln ist aus meiner Sicht absurd. Wenn all jene, die einmal an sich und ihrer Eignung gezweifelt haben, keine Aussichten auf eine Professur gehabt hätten (bzw. haben), dann wäre ein sehr großer Teil der heutigen Professorenschaft nie dort gelandet. Die hier entwickelten Strategien mögen für bestimmte Fächer sinnvoll sein, und für manche Forscher/innen einfacher zu

verfolgen sein als für andere. Der Autor/die Autorin suggeriert hier eine Planbarkeit, die aus meiner Sicht nur in wenigen Fällen möglich ist. Für die vielen interdisziplinären Denominationen, mit denen Professuren heutzutage versehen werden, werden auch Kandidat/innen mit ungewöhnlicheren, verschlungeneren, unplanbaren Lebenswegen in Betracht gezogen. Glücklicherweise!
Anonym gepostet

Kommentar zu Kommentar 1: Wer lesen kann ist klar im Vorteil. Die Überschrift des Beitrags lautet: So KANN es gehen, NICHT: So WIRD es gehen. 100%-Sicherheit gibt es nicht. Aber natürlich kann man eine Karriere in der Wissenschaft planen, bestimmte Risiken vermeiden und auf diese Weise die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass am Ende alles passt. Und klar: Viele Wege führen nach Rom. Es kann auch anders gehen.
Anonym gepostet

Sehr gute Zusammenstellung!
Zu Punkt 5 „Nicht klagen“: Das sollte dann aber für alle gelten! Es ist zwar wirklich ein guter Rat, aber gar nicht so leicht zu befolgen. Wenn man nachts dreimal ein Kind beruhigen musste, es morgens unter Protest zum Kindergarten gezerrt hat, danach einer Vorlesung gehalten hat und in einer Sitzung gewesen ist, wenn man dann zum Mittagessen kommt und der Kollege fragt: „Wie geht’s dir?“, vielleicht es noch leicht zu antworten „Danke, gut und dir?“. Aber es ist vielleicht nicht mehr so leicht, wenn seine Antwort regelmäßig ist „Viel zu



viel zu tun, ich bin sooooo überlastet“. Da in der akademischen Selbstverwaltung immer mal wieder auch unliebsame Aufgaben verteilt werden müssen, stellt sich leider leicht eine Jammerkultur ein. Ob also nicht zu jammern eine gute Strategie ist, weiß ich nicht, aber es ist sicher gut, die Kinder aus dem Jammern rauszulassen. Allein schon der Kinder wegen.

Anonym gepostet

Ich habe auch gedacht, dass man Punkt 2) abschwächen muss, weil vieles nicht planbar ist. Aber das wird dann eigentlich unter Punkt 5) schon angesprochen.

Trotzdem senden vielleicht Punkt 2) und 4) zusammen meiner Meinung nach vielleicht ein falsches Signal. Jedenfalls lautet meine Botschaft an alle (die, die Kinder kriegen wollen und die, die darauf reagieren müssen): Es gibt oft keinen optimalen Zeitpunkt! Es ist schön, wenn es auf einmal passt, sich zwei gefunden haben und man vielleicht gerade eine längere Perspektive hat an einem Ort, wo die Großeltern in der Nähe wohnen o. ä. Aber akademische Karrierewege sind typischerweise nicht sehr planbar, deshalb meine Bitte: Macht den Familien einen „unpassenden“ Zeitpunkt nicht zum Vorwurf! Es lässt sich einfach nicht so planen, dass die Elternzeit komplett in den Semesterferien stattfinden kann.

Zu Punkt 7): Wenn beide Eltern auf befris-


teten Verträge sitzen in der Hoffnung, eines Tages die Lotterie um eine Professur zu gewinnen, kann man schon manchmal zweifeln. Aber selbst da mag es helfen, wenn man sich vor Augen hält, dass man wenigstens zwei Lotterietickets im Haushalt hat.

Anonym gepostet

Zu Punkt 3 und 4: Das spricht ja nicht gerade für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, wenn geraten wird, erstmal die Habilitation hinter sich zu bringen, am besten noch eine feste Stelle zu haben und dann erst mit Kindern anzufangen. Da ist man dann ja schnell mal Anfang 40, was biologisch ja auch nicht optimal ist und viele verzichten dann ganz auf Kinder. Ich finde, man sollte Frauen eher dazu ermutigen, ihre Kinder dann zu bekommen, wenn es für sie persönlich der richtige Zeitpunkt ist und dann das System so zu verändern bzw. Unterstützung anzubieten, dass dies möglich ist!

Anonym gepostet

Ein beschämender Beitrag. Purer Opportunismus, der den Sinn des Lebens planwirtschaftsmäßig in die Karriere, welche vor allem aufgrund genau dieser Haltung erst möglich ist, einwebt. Vereinbarkeit bedeutet, die bestehende Diskriminierung zu bekämpfen statt sich einem falschen, konservativen System zu beugen.



Wie die Vorredner schon feststellten: Ja, es ist möglich Familie und Karriere zu vereinbaren, aber nicht nur durch Schwangerschaftsplanung getreu dem postulierten Motto: „Wenn es bei Kollegen/Vorgesetzten/Mentoren am wenigsten aneckt“. Wenn dies der Weg der Vereinbarkeit sein sollte, den dieses Land anstrebt, dann bin ich froh dieses zu verlassen. Bis dahin kämpfen wir weiter für unsere wissenschaftliche Karriere „trotz Kind“ (dies ist ja die traurige Realität).

Ein Mann.

Anonym gepostet

Ich finde es irritierend, von einer Vereinbarung von Familie und Karriere zu sprechen, wenn es dann doch HINTEREINANDER und nicht PARALLEL stattfindet.

Wichtiger ist doch, dass wir zeigen, dass es auch anders geht und dass dafür die Randbedingungen entsprechend angepasst werden. Und dazu sollten sich auch die Universitäten als große Arbeitgeber mal entschließen. Was bringen 1 Stillraum und 1 Eltern-Kind-Arbeitsplatz bei einer Uni mit 20.000 Studierenden und mehreren 100 Mitarbeitern? Hier sind die Länder und der Bund gefragt, selbst als Arbeitgeber mal wirklich was zu tun! Hier muss gezeigt werden, dass wir an das Potenzial junger Menschen glauben und sie tragen wollen, in allen Lebenslagen!

Und es kann gehen: Ich bin 30 Jahre alt, arbeite seit 2010 in den Ingenieurwissenschaften an einer NRW-Universität in Vollzeit. Ende des Jahres werde ich meine Diss einreichen und ich habe dieses Jahr im Frühling mein drittes Kind bekommen. Man braucht allerdings

- einen Chef, der Verständnis aufbringt, der Freiheiten lässt und Heimarbeit bzw. die freie Zeiteinteilung der Wochenstunden ermöglicht.
- eine(n) Lebenspartner(in), der ebenfalls flexibel sein kann, wenn es hart auf hart kommt
- die Bereitschaft, auf viel eigene Freizeit zeitweise zu verzichten.

Ich werde nicht nochmal schwangerschaftsbedingt ausfallen und habe bereits bewiesen, dass ich die Familienorganisation parallel zur eigenen Anstellung schaffe. Das ist wohl eher karriereförderlich als hinderlich!?

Anonym gepostet

“

ERFAHRUNGEN UND HINWEISE

Blicken Sie auf die Strukturen, die zu Werdegängen geführt haben – nicht auf einzelne Schritte. Behalten Sie Ihre Persönlichkeit und Ihre Rahmenbedingungen im Blick: Denn beteiligt sind zumeist mindestens drei Personen: Sie selbst, Ihr Partner und Ihr Chef – und jeder von diesen bringt seine eigenen Vorerfahrungen, Entscheidungsmaximen und Unwägbarkeiten ein. (...)

- Hilfe suchen und annehmen; Erfahrungen von Älteren auf die eigene Situation wenden (...)
- Verbündete und Gleichgesinnte suchen für wechselseitige Überprüfung und Anregung (...)
- Einen richtigen Partner finden: Förderung und Unterstützung, klare Absprachen
- Gesunde, professionelle Distanz zum Beruflichen wahren: Kinder, Eltern, Partner und Freunde als Gegengewicht (...)
- Keine systematische Selbstausschöpfung; Urlaube und Auszeiten einplanen (...)
- Gezielt über Erfolge freuen (...)

Diese Überlegungen sind im Wesentlichen die Ergebnisse meiner eigenen Erfahrungen, vieler Gespräche als Mentorin und „frauenbewegte“ Wissenschaftlerin und der Versuche, die überwiegend persönlichen Erkenntnisse aus all' dem zu verallgemeinern – soweit das überhaupt geht. Meine zentrale Erfahrung ist und bleibt, dass es ohne meinen Mann nicht und schon gar nicht so gegangen wäre. Seine praktische Unterstützung und Verlässlichkeit waren und sind mein Rückgrat – ebenso wie seine emotionale Begleitung und sein Stolz auf seine Frau. Außerdem sind unsere sieben Kinder sämtlich gesund und belastbar und scheinen die Berufstätigkeit beider Eltern erstaunlich gut zu verkräften.

Prof. Dr. Indra Spiecker genannt Döbmann, LL. M. (Georgetown Univ.), hat an der Goethe-Universität Frankfurt a. M. den Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Informationsrecht, Umweltrecht und Verwaltungswissenschaften inne. Außerdem ist sie Direktorin der Forschungsstelle Datenschutz sowie des Instituts für Europäische Gesundheitspolitik und Sozialrecht, Ineges.

Anm. d. Redaktion: Das vollständige Statement von Prof. Dr. Indra Spiecker genannt Döbmann lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.



FOTO: INDRASPIECKER/JUNI FFM

Das war halt irgendwie auch ein schlechter Zeitpunkt für ein zweites Kind.

Anonym gepostet

Promoviert habe ich in Basel/CH, aber die Situation an den Instituten ist mit Deutschland sehr vergleichbar. Im 2. Jahr meiner Promotion (Genetik) wurde ich schwanger. In CH gibt es keinen Mutterschutz vor der Geburt. Ich empfand das auch nicht als schlimm und arbeitete bis zum Tag der Geburt. Das Kind wurde in der Nacht geboren. Ich hatte die gesamte Schwangerschaft ohne Krankschreibung gearbeitet, auch mit giftigen, krebserzeugenden und fruchtschädigenden Chemikalien, natürlich unter extremen Vorsichtsmaßnahmen. Gezwungen hat mich niemand, aber meine Professorin (selbst 2 Kinder) sagte: In meinen Schwangerschaften habe ich alles ganz normal weitergemacht, nur mit Radioaktivität hab ich nicht mehr gearbeitet.

Ich verstand, was sie mir damit sagen wollte. (...)


Fortan beäugte mich meine Chefin extrem kritisch und monierte selbst, dass ich 1 x am Tag in meiner Mittagspause 40 statt 30 Minuten Milch abgepumpt hatte. Ich erlebte massive Schikanen, als das Kind einmal 3 Tage lang krank war. Ich wandte mich an die Uni und man teilte mir mit, ich solle

einfach mein Ding machen. Sie können da nix tun, wenn die Profs so drauf seien und es wäre sogar schädlich für mich, würde sich die Uni den Prof mal vornehmen. (...)

Dann kam das Ende der Promotion. Ich besprach noch vor Weihnachten mit meiner Chefin, was aus dem Folgegrants ab Februar machbar sei. Sie versicherte mir, es sei alles geritzt, sie hätte genug Geld. Im Januar wurde ich geplant wieder schwanger und erzählte es auch meiner Chefin, denn ich machte gerade letzte Experimente mit extrem gefährlichen Experimenten und wollte das mit einer Kollegin tauschen.

Mitte Februar teilte mir meine Professorin dann mit, sie habe kein Geld mehr, ich müsse eben so abschließen. (...) Dann kam eine Mail, dass sie die Uni verlassen habe und nun in der Privatwirtschaft arbeite. (...)

Da die Dissertation und das Paper bisher „ungelesen“ waren und vom Prüfungskomitee mit „da sind wir fachlich nicht nah genug dran, um das beurteilen zu können“ nicht mal angeschaut wurden, nahm der Forschungsdekan Kontakt mit der Ex-Chefin auf. Diese teilte mit, dass sie das Paper veröffentlichen wolle mit mir, aller-



dings mit ihr als alleinigem Erstautor. Das Dekanat teilte mir mit, so könne ich nicht abschließen. (...) Mein einzig verbliebener Prüfungsprofessor verabschiedete mich mit: Wissen Sie, das war aber auch ein ganz schlechter Zeitpunkt für ein zweites Kind.

Natürlich hat das nie jemand ausgesprochen, dass ich wegen der Kinder nicht abschließen kann. Es liegt lediglich kein Grund vor, warum ich keine Unterstützung bekomme. Ich habe allein 6 Monate um ein auf einmal mittelmäßiges Arbeitszeugnis meiner Ex-Chefin kämpfen müssen. (...)

Mein Fazit ist eindeutig: Frau kann locker in der Wissenschaft arbeiten, gute Arbeit leisten und Kinder haben. Die Kinder sind nicht das Problem von Leuten, die arbeiten wollen. Das Problem sind die Verantwortlichen, die Chefs und Projektleiter, die einen einfach abschreiben – öffentlich oder hintenherum. (...) Das Problem ist, dass es an Unis keinerlei vernünftige Personalführungsstruktur und keine klaren Verantwortlichen gibt, die Probleme lösen können. Kein Unternehmen der Welt könnte es sich leisten, Menschen in verantwortliche Positionen zu befördern ohne sie zu schulen, auf kommende Aufgaben vor-

zubereiten und danach an Kompetenzverbesserungen zu arbeiten. Unis können das. Denn das einzige wirkliche Auswahlkriterium, wenn jemand Professor wird, ist nicht, ob er ein guter Prof (mit allem was ein Prof nun einmal leisten muss) wird, sondern ob seine Veröffentlichungen der Uni Ruhm und Ehre und Geld bringen werden. Kinder sind an der Uni kein Problem. Das Problem an der Uni sind die Erwachsenen.

Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

>> **Kommentar**

” Eine schockierende Geschichte. Ich hoffe, Sie haben den Kampf noch nicht ganz aufgegeben? Es muss doch möglich sein, Ersatzpersonen für den Prüfungsausschuss zu finden und nicht jahrelange Arbeit einfach unter den Tisch fallen zu lassen. Können Sie nicht dem Dekan bzw. dem Schlichter so lange auf die Füße treten, bis sich halt doch mal jemand zuständig fühlt? Oder wenn selbst das nichts hilft, haben Sie mal mit einem Anwalt gesprochen, ob rechtliche Schritte in Frage kommen? “

Anonym gepostet

Ein Erfahrungsbericht aus der „Habil-Äquivalent-Phase“

Anonym gepostet

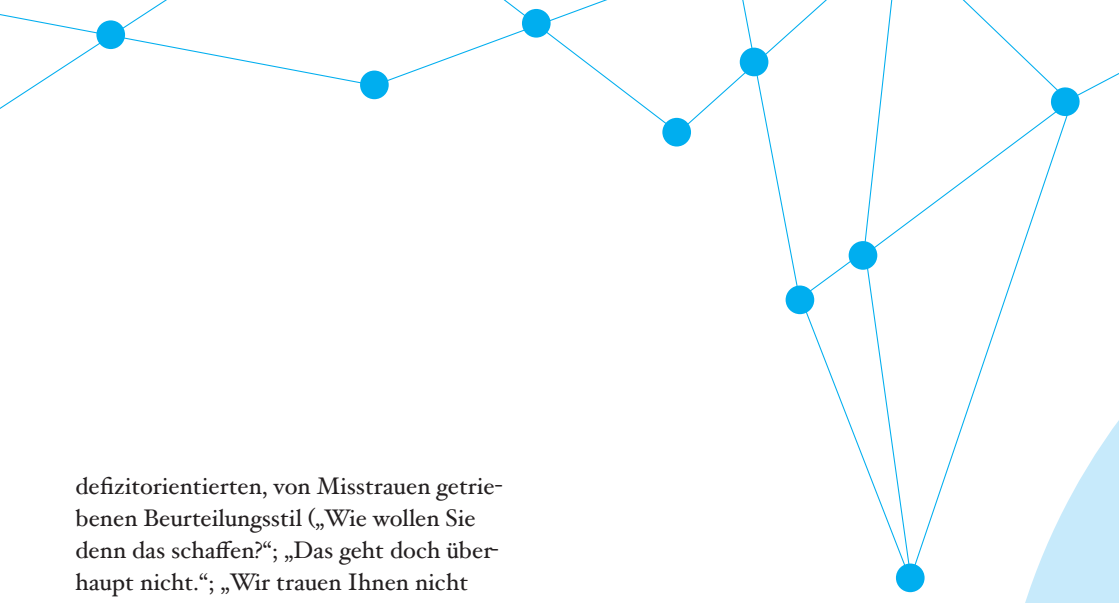
(...) In meinem Fach war ich damals als Mutter mit einem sehr kleinen Kind in einer Führungsposition ein Novum; ich habe damit viel negative wie auch positive Aufmerksamkeit auf mich gezogen, ohne es zu wollen. Es gab im direkten kollegialen Umfeld viele Lippenbekenntnisse zur Familienfreundlichkeit, aber man zweifelte an der Umsetzbarkeit. Manche Frauen sahen mich als Vorkämpferin (was mich unter Druck setzte); bei anderen spürte ich deutlich, dass sie mir einen Erfolg nicht wünschten, weil das ihre eigene Entscheidung gegen Kinder in Frage gezogen hätte. Wichtig waren für mich regelmäßige Kontakte zu Frauen, die in ähnlichen Situationen waren und eine ähnliche Einstellung zu Familie hatten wie ich.

Nach einem Jahr Nachwuchsgruppenleitung erwartete ich das zweite Kind. Die Einstellungen im kollegialen Umfeld änderten sich radikal (oder vielleicht gab man nur die Zurückhaltung auf). „Zwei Kinder? Wie soll denn das gehen?“, fragte mich der Lehrplanungs-koordinator. „Hier bei uns gilt die Regel, dass dann einer auf die Karriere verzichten muss.“ Schwerer wogen Bemerkungen von mächtigen Kolleg/innen, die mir deutlich anzeigten, dass ich mit dem zweiten Kind eine Linie überschritten hat-

te. Ein älterer Kollege, der im Evaluationskomitee meiner Institution saß, bemerkte in einer Begehungspause fast nebenbei, als Wissenschaftler könne man eben nicht alles haben, man könne eben keinen Mercedes fahren und man könne eben nur ein Kind haben. (...)

Ich habe darunter gelitten, dass ein großer Teil meiner beruflichen Umwelt mir nicht zugetraut hat, eine gute Wissenschaftlerin zu sein, weil ich den Erwartungen ausgerechnet in dieser Phase, ausgerechnet auf einer solchen Stelle, nicht entsprechen konnte. Und dabei wurde meine Arbeit nicht schlechter – im Gegenteil: Die damals entstandenen Publikationen und Projekte sind alle sehr gut und ich brauche mich damit überhaupt nicht zu verstecken. Ich habe das Ansehen dadurch verspielt, dass ich mich nicht mehr habitus-konform verhalten habe und dem Deadline-Geschäft nicht mehr entsprechen konnte. Ob man nun private Dramen zu verarbeiten hat oder ob man einfach nicht diszipliniert genug ist, das ist aus der Perspektive der Berufswelt egal: Man ist einfach unzuverlässig, Punkt. (...)

Das deutsche Wissenschafts- (Bildungs-) System müsste dringend weg von einem



defizitorientierten, von Misstrauen getriebenen Beurteilungsstil („Wie wollen Sie denn das schaffen?“; „Das geht doch überhaupt nicht.“; „Wir trauen Ihnen nicht zu, dass Sie das hinkriegen.“) hin zu einem vertrauensvollen Würdigen des Potenzials: „Wir glauben, Sie können Großartiges leisten! Aber Sie sind in einer schwierigen Situation. Wie können wir Sie unterstützen?“

>> **Kommentar**

” Wie verdammt hart es kommen kann (...)

Das Risiko, „herauszufallen“ ...

Scheinbar wider alle Vernunft weitermachen, weil man halt weiß, dass man gut ist ... Immer ein Sonderfall sein und erst nach und nach merken, wie viele Tücken das hat ... Vieles aus Ihrem Beitrag kann ich sehr gut nachfühlen und ich freue mich sehr, dass Sie nicht „herausgefallen“ sind, sondern eine tolle und mit Familie lebbare Stelle bekommen haben.

Anonym gepostet

“

Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag und Kommentar lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

FAMILIENFREUNDLICHKEIT IN DER WISSENSCHAFT IST ZUKUNFTSWEISEND

Für Eltern muss beides möglich sein: wissenschaftliche Karriere und Familie. Mit vielen familienfreundlichen Maßnahmen können wissenschaftliche Einrichtungen die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie unterstützen. Der Berliner Beirat für Familienfragen zeigt im Familienbericht 2015, was sich Eltern wünschen, was sie brauchen und welche Maßnahmen erfolgreich sind. Klar ist: Familienfreundlichkeit tut allen gut!

Thomas Härtel ist Vorsitzender des Berliner Beirats für Familienfragen. Nach vielen Jahren als Staatssekretär für Jugend und Sport leitet er seit 2012 ehrenamtlich das überparteiliche und unabhängige Gremium, das den Berliner Senat in Familienfragen berät. Der Berliner Beirat für Familienfragen veranstaltet alle zwei Jahre einen Landeswettbewerb „Unternehmen für Familie“.



FAMILIENLEBEN BRAUCHT ZEIT

Die Arbeit in der Wissenschaft stellt Familien und Partnerschaften vor große Herausforderungen. Für eine Professorin war die Vereinbarkeit sogar die schwierigste Frage auf ihrer gesamten Karrierelaufbahn (s. Seite 47). Der Faktor Zeit nimmt hier eine besondere Rolle ein:

Die flexiblen Arbeitszeiten im wissenschaftlichen Beruf, also die Möglichkeit, zeitintensive Arbeitsphasen mit Freizeit auszugleichen, sind anscheinend die besten Voraussetzungen für die Vereinbarkeit. In einem Kommentar heißt es: „In welchem anspruchsvollen Job kann man es sich leisten, sechs Monate im Jahr nur an zwei oder drei Tagen im Büro zu sein – und im Übrigen von zu Hause zu arbeiten? In welchem anspruchsvollen Job kann ich mir die Zeit so frei einteilen und bin ich so flexibel?“ (s. Seite 48). Diese guten Rahmenbedingungen existieren für eine andere Beitragende allerdings nur in der Theorie (s. Seite 39). Die Kernproblematik liegt jedoch woanders: Die quantitative Zeit, die am Arbeitsplatz verbrachte Zeit, scheint nach wie vor mehr wertgeschätzt als effektives Arbeiten (s. Seite 39).

Für Eltern verschieben sich die Prioritäten. Eltern können dem Anspruch der Wissenschaft, ihre Forschung in das Zentrum ihres Lebens zu stellen, schwer nachkommen (s. Seite 40). Sie haben einfach weniger

Zeit und sind auf flexible Zeiteinteilungen angewiesen. Wie gern unterstellt wird, bedeutet dies allerdings nicht, dass die Motivation und die Einsatzbereitschaft für die Forschung nachlassen. Im Gegenteil: Alle geposteten Blogbeiträge zeugen von einer brennenden Leidenschaft für den Beruf der Wissenschaftlerin bzw. des Wissenschaftlers. Vielmehr scheint das Problem auch zu sein, dass die real gelebte Rolle als Elternteil mit den normativen Vorstellungen bezüglich der Figur des aufopferungswilligen Wissenschaftlers (s. Seite 19 bis 20) kollidiert.

Zu wenig wird offenbar anerkannt, dass ein Familienleben bedeutet, Zeit für seine Kinder zu haben und vor allem: Zeit mit seinen Kindern verbringen zu wollen. So bemerkt eine anonyme Verfasserin: „Was mich manchmal wütend macht, ist, dass immer nur über den Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten gesprochen wird. Was, wenn man sich als Mutter oder Vater einfach auch mehr Zeit mit den Kindern wünscht? Das ist in unserer Gesellschaft und insbesondere in der Wissenschaft einfach nicht vorgesehen.“ (s. Seite 44). Eine andere Beitragsverfasserin schreibt, dass sie und ihr Mann am glücklichsten waren, als beide jeweils eine zeitlich reduzierte Stelle hatten: „Beide im Beruf, beide Zeit fürs Kind, beide Zeit füreinander.“ (s. Seite 47).

Karoline Seifert

NACHWUCHSFÖRDERUNG FÜR PROMOVIERENDE

Wie eine solche Förderung gestaltet werden kann, zeigt das Beispiel des interdisziplinären Graduiertenkollegs „Prospektive Gestaltung von Mensch-Technik-Interaktion“ (prometei), das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft für neun Jahre finanziert wurde. (...) Glücklicherweise gab es in der zweiten Förderperiode die Möglichkeit, sog. Gleichstellungsmittel zu beantragen (...). Diese Mittel wurden in der zweiten Förderperiode für eine Reihe zentraler und dezentraler Maßnahmen eingesetzt, um junge Eltern aus dem Kreis der Stipendiat(inn)en gezielt zu unterstützen:

- Einrichtung und Betrieb eines Kinderzimmers in den Räumlichkeiten des Graduiertenkollegs,
- Umsetzung eines Betreuungskonzepts, das den Eltern sowohl erlaubte, ihre Kinder mitzubringen und vor Ort versorgen zu lassen, als auch auf Betreuung außerhalb der prometei Räume zurückzugreifen,
- Beschäftigung von zusätzlichen Forschungsstudent(inn)en, die ausschließlich für die Eltern eingesetzt wurden, um sie von Routinetätigkeiten (wie z. B. Literaturrecherchen, Versuchsdurchführungen etc.) zu entlasten. (...)

Die Betreuungsmaßnahmen stießen auf eine rege Nachfrage und hohe Akzeptanz. Während der Förderung wurden 14 Stipendiat(inn)en Eltern. Insgesamt wurden 15 Kindern geboren, 11 davon nach Einführung der genannten Gleichstellungsmaßnahmen in der zweiten Förderperiode. Von den jungen Eltern brach niemand die Promotion ab. (...) Diese Zahlen machen deutlich, dass Kinderwunsch, Familiengründung und Promotion durchaus vereinbar sind, wenn gezielte Unterstützungsmaßnahmen ergriffen werden. (...)

Prof. Dr. phil. Manfred Thüring ist geschäftsführender Direktor des Instituts für Psychologie und Arbeitswissenschaft im Fachgebiet Kognitionspsychologie & Kognitive Ergonomie an der Technischen Universität Berlin. Er war Sprecher des ausgelaufenen DFG-Graduiertenkollegs „prometei“ von 2006 bis 2014.

Anm. d. Redaktion: Das vollständige Statement von Prof. Dr. phil. Manfred Thüring lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.



Familie, Forschung, Lehre: Das 2-von-3-Problem

Anonym gepostet

(...) Meine Lehr- und Forschungstätigkeit ist in der derzeitigen Gestalt und Organisationsform nur möglich, weil meine Partnerin sich voll auf die Familie konzentriert. Unser Familieneinkommen liegt seit dem Beginn unserer Berufstätigkeiten unterhalb des Grundsicherungsniveaus, so dass wir aufstockend ALG II beziehen. Ein Ende dieses Zustands ist vorerst nicht absehbar. (...)

Eine Vereinbarkeit mit der Familie besteht nur deshalb, weil wir in Kauf nehmen, abhängig von staatlicher Unterstützung zu sein. Als Stigma empfinde ich das nicht (mehr), der Zustand ist allerdings ein wenig absurd, denn mit den Sozialleistungen finanziert uns der Staat quasi als Ersatz dafür, dass er in meinem Bereich zu wenig tragfähige und existenzsichernde Qualifikationsstellen zur Verfügung stellt. Ich überlege zunehmend, ob es für mich nicht auch berufliche Möglichkeiten außerhalb des akademischen Betriebs gibt; bisherige Versuche in diese Richtung waren aber nicht erfolgreich.

Das Karriere-Dilemma besteht für mich nicht generell in der schweren Vereinbarkeit von Wissenschaftsberuf und Familie, sondern vor allem darin, dass neben einer Vollzeit-Lehrtätigkeit (die ich anstrebe) und der Ambition, mich außerhalb der Kita-Zeiten gleichberechtigt mit meiner Partnerin den Kindern widmen zu können, eine substantielle Forschungstätigkeit unrealistisch erscheint. Schon jetzt ist meine Dissertation ein mehr oder weniger privates Wochenend- und Nachtstundenvergnügen, das nur an dritter Stelle steht. Es ist also durchaus ein Zeitproblem: Solange nur die Lehre bezahlt wird, wie es oft der Fall ist (in meinem Bereich fast ausschließlich und auch bei Professuren), kann man in der „Freizeit“ außerdem wissenschaftlich tätig sein ODER eine Familie haben – beides zusammen ist in meinen Augen ziemlich schwierig.

Ann. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

Theoretisch gut vereinbar

Dr. Betty Hebecker

Eigentlich ist die Arbeit in der Wissenschaft doch eine der besten Plätze, bei der Beruf und Familie zu vereinen sein sollten: flexible Arbeitszeiten, Möglichkeit von Home-Office, Möglichkeit, stressige Phasen später auszugleichen usw.

Trotzdem stimmen Theorie und Praxis nicht überein, da auch der Stellenwert von Familien in der Wissenschaft sehr gering ist. Effektives Arbeiten ist weniger wertgeschätzt als die Dauer, die man am Arbeitsplatz verbringt.

Teilzeit auch bei Vätern akzeptieren

Anonym gepostet

Mein Mann hat als promovierter Physiker mit 41 Jahren einen auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrag bei der Helmholtz-Gemeinschaft (zugegeben, er hat vorher zwei Festanstellungen in der Industrie bzw. im Ausland auf eigenen Wunsch aufgenommen). Wir haben zwei Kinder (2 und 5). Ich bin festangestellt, ebenfalls bei Helmholtz, und z. Zt. in Elternteilzeit. Mein Mann hatte angedeutet, dass ihm 32 oder 35 Wochenstunden ausreichen würden, und dies sah die Stellenausschreibung sogar vor, aber sein Chef will das nicht. Und aus Angst, erst um die Einstellung, jetzt um die Entfristung, arbeitet er Vollzeit, obwohl er lieber redu-

zieren würde. (In der Industrie wäre Teilzeit „natürlich“ auch „nicht möglich“ gewesen.) Zwei Vollzeitstellen, noch dazu mit erheblichem Pendelaufwand, sind m. E. mit zwei kleinen Kindern nicht angemessen. Also wird von mir erwartet, dass ich weiterhin meine Stunden reduziere, den Großteil der Familienarbeit trage und noch dazu allein die Karriere- und vor allem Renteneinbußen ausbade. Warum? Weil ich die Frau bin.

Stunden reduzieren können und Väter einbeziehen

Anonym gepostet

Keiner hat Kinder, um diese dann den ganzen Tag fremdbetreuen zu lassen. Um eine Vereinbarkeit zu erzielen, muss es auch in der Wissenschaft möglich sein, das Stunden Pensum zu reduzieren und im Home-Office zu arbeiten. Es herrscht häufig ein absurder Druck, den ganzen Tag anwesend zu sein und sogar 10 oder 12 Stunden am Tag zu arbeiten. Natürlich lässt sich das nicht mit dem Leben mit kleinen Kindern vereinbaren.

Außerdem muss es endlich akzeptiert und gefördert werden, dass auch Väter sich im Familienleben einbringen wollen. Zwar ist es rechtlich klar, dass es Elternzeit für beide geben kann, doch in der Gesellschaft und vielen Betrieben wird der Versuch von Vätern, mehr als 2 Monate Elternzeit zu erhalten, oft nicht nur schief angesehen, sondern auch einfach mit Individualausreden boykottiert. So werden Stipendien nicht verlängert, oder es wird gar aus vernehmlich anderen Gründen gekündigt.

Leider wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stark durch das System der Wissenschaft erschwert, das oft vom Wissenschaftler verlangt, die Forschung als Hauptthema des Lebens ins Zentrum zu stellen. Doch, zumindest in meiner Erfahrung, sind kleine

Kinder das eigentliche Zentrum des Lebens. Das bedeutet ja nicht, dass man/frau nicht gerne forscht und gerne weiter in diesem Bereich arbeiten würde.

Nur dieser Anspruch des Systems, gestützt durch den Publikationsdruck, erschwert und vergällt einem diesen Karriereweg in vielerlei Hinsicht.

>> **Kommentar**

„ Stimme voll zu!
Anonym gepostet “

BEKENNTNIS ZUR FAMILIENGERECHTEN WISSENSCHAFT

124 Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland haben das audit familiengerechte hochschule bislang durchlaufen. Unsere Beobachtung: Prekäre wissenschaftliche Arbeit ist seitens der Personalverwaltungen weder gewollt, noch akzeptiert. Faktisch hängen die Arbeitsbeziehungen nach wie vor jedoch vor allem von den Drittmittelgebern ab. Trotzdem haben die Wissenschaftseinrichtungen angefangen, den eigenen Spielraum zu entdecken und systematisch Einfluss auf Verträge und Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich zu nehmen. (...)

Oliver Schmitz ist seit dem 1. Juli 2015 Geschäftsführer der berufundfamilie Service GmbH. Die berufundfamilie Service GmbH setzt im Auftrag der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung unter anderem das audit familiengerechte hochschule um. Dabei erhalten Universitäten, Hochschulen und Akademien auf dem Weg zu familienbewussten Arbeits- und Studienbedingungen eine umfassende Beratung und Begleitung bestehend aus fundierter Analyse, kontinuierlicher Prozessoptimierung und Vermittlung von Fach- und Methodenwissen.

Anm. d. Redaktion: Das vollständige Statement von Oliver Schmitz lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.



Umdenken?

Zwei kleine Beobachtungen

Lena Henningsen

Mein Mann und ich sind beide Wissenschaftler, ich pendle wöchentlich mit dem Zug für mehrere Tage an meine Uni, die etwa fünf Stunden entfernt ist, inzwischen haben wir zwei ganz wunderbare Kinder. Eine Zeitlang (als wir noch zu dritt waren) erlebten wir beide immer wieder die jeweils nahezu identischen Dialoge, die mir symptomatisch scheinen für Erwartungen an Mutter- und Vaterschaft, die nach wie vor in diesem Land kursieren – und zwar gerade auch unter Mit-Akademikern unserer eigenen Generation.

Kam ich also im Gespräch mit Kollegen auf meine Pendelsituation und unsere Tochter im Krippenalter zu sprechen, so fragten viele zurück: „Und wie machst Du das dann mit Deiner Tochter?“, mitunter dann auch noch die weitere, interessierte Nachfrage: „Nimmst Du sie dann mit?“ Auf der einen Seite zeugen diese Gespräche von Interesse an der Spagat-Situation, in der unsere Familie lebt.

Auf der anderen Seite erstaunte mich daran: Erstens, die Frage nach dem Kindeswohl – jede Woche viele Stunden mit einem Kleinkind, das noch Mittagsschlaf braucht durch die Republik reisen, es aus seiner vertrauten Umgebung reißen. Sowie zweitens, die

Frage nach dem Prinzip Realismus – wie arbeite ich denn bitteschön konzentriert permanent mit meiner Tochter im Schlepptau. Klar, es gibt Situationen, in denen das gehen muss und auch geht – aber eine Zweieinhalbjährige zum Stillsitzen in einer Vorlesung verdonnern? Kein Spaß – für alle Beteiligten. Und drittens, warum lautet die Frage eigentlich nicht: Und wie macht IHR das mit EURER Tochter? Schließlich ist sie ja nicht nur meine Tochter, sondern auch die meines Mannes, und schließlich ist er genauso verantwortlich.

Mein Mann hingegen erlebt auch einen immer wiederkehrenden Dialog, typischer Smalltalk, möchte man meinen: „Und, wie geht es Dir?“ – „Danke, gut. Aber mit den zwei Kleinen zu Hause ist es schon teilweise ganz schön anstrengend.“ – „Oh, das kenne ich“, lautet oftmals die mitfühlende Antwort, „ich habe ja selber drei Kinder.“ – „Und was macht Deine Frau?“ – „Die ist Zuhause, bei den Kindern.“ (...)

Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

ES TUT SICH WAS: DER BEST PRACTICE-CLUB „FAMILIE IN DER HOCHSCHULE“

Der BPC ist ein Zusammenschluss von 69 Hochschulen, die 2014 und 2015 die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet haben (www.familie-in-der-hochschule.de). Wir Hochschulen zeigen damit, dass wir Familienorientierung ernst nehmen, denn mit der Unterzeichnung verpflichten wir uns selbst, die hohen Standards der Charta einzuhalten. Im BPC arbeiten die Akteur/innen der Familienförderung miteinander in Arbeitsgruppen, veröffentlichen Best Practices, diskutieren in Foren zu spezifischen Fragen aus dem Hochschulalltag und wirken gemeinsam mit weiteren Beteiligten (z. B. Centrum für Hochschulentwicklung, Robert Bosch Stiftung, Ministerien etc.) auf eine Veränderung in der Wissenschaftslandschaft hin. So können wir Erfahrungen aus der Praxis gemeinsam reflektieren und in politische Entwicklungen hineinragen. (...)

Mit Begeisterung schauen wir auf die interessanten Diskussionsbeiträge in der Posting-Phase und im anschließenden Blog und freuen uns auf den Dialog mit der Initiative „Dialogplattform Wissenschaft und Familie“!

Für weitere Informationen stehen Ihnen die Sprecherinnen zur Verfügung:

Heike Bartholomäus, Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg, Referentin für Familienorientierung und Dual Career, Tel. +49 355 69 35 78, heike.bartholomaeus@b-tu.de

Tanja Edelhäusser, Universität Konstanz, Referentin für Gleichstellung und Familienförderung, Tel. +49 75 31 88 53 14, tanja.edelhaeusser@uni-konstanz.de

Jeannette Kratz, Technische Universität Dortmund, Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt, Tel. +49 23 17 55 43 47, jeannette.kratz@tu-dortmund.de

Anm. d. Redaktion: Das vollständige Statement des Best-Practice-Club lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

Eine konstante Gratwanderung

Anonym gepostet

Obwohl ich bei Kolleg/innen auf sehr viel Verständnis stoße, frage ich mich immer wieder, wie und ob es für mich in der Wissenschaft weitergehen kann. Ich habe ein kleines Kind und bin Juniorprofessorin. (...)

Was mich manchmal wütend macht, ist, dass immer nur über den Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten gesprochen wird. Was, wenn man sich als Mutter oder Vater einfach auch mehr Zeit mit den Kindern wünscht? Das ist in unserer Gesellschaft und insbesondere in der Wissenschaft einfach nicht vorgesehen. Natürlich habe ich formal den Anspruch darauf, meine Stelle zu reduzieren. Davon raten mir alle ab. Es würde ohnehin nur das Gehalt ändern, der Druck bleibt der gleiche, und wenn ich mich jetzt auf „richtige“ Professuren bewerbe, könne ich das auf keinen Fall angeben, da sei ich ja sofort raus. Was bleibt, ist ein enormer Druck und ein ständiger Balance-Akt zwischen Papers, Anträgen, Lehre, Selbstverwaltung und der Familie. Im Endeffekt bleibt viel zu wenig Zeit für beides und ich habe ein konstant schlechtes Gewissen gegenüber meinen Forschungs- und Lehraufgaben ebenso wie gegenüber meinem Kind. (...)

Zum ersten Mal seit dem Beginn der Doktorarbeit habe ich ernsthafte Zweifel an mir als Wissenschaftlerin und an meiner wissenschaftlichen Karriere. Und mir wird angst und bange, wenn ich an das zweite Kind denke, das wir auf jeden Fall möchten. Wie viel Kraft und Energie für die Gratwanderung ist dann noch da, oder bleibt irgendwann nur noch der Ausstieg aus der Wissenschaft?

Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

Wissenschaft, Kindeswohl, Partnerwohl und Mensch bleiben?

Anonym gepostet

Ich bin inzwischen seit vierzehn Jahren als Professorin tätig, die einzige Tochter hat nun Abitur gemacht – die Frage der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Familie, Kindeswohl und gelungener Ehe war die schwierigste von allen in der gesamten Zeit. Vielleicht auch, weil wir als Eltern keine Ganztagsbetreuung für unsere Tochter wollten – halbe Tage sollten reichen.

Die glücklichste Zeit hatten wir, als mein Mann eine halbe Stelle als Lehrer hatte und ich eine Zwei-Drittel-Stelle an der Uni in der Habilphase. Beide im Beruf, beide Zeit fürs Kind, beide Zeit füreinander. Mit einer Professur ging das nicht mehr, es war nicht zu schaffen – wir wären menschlich dabei „drauf“ gegangen, das erlebten wir sehr schnell. Mein Mann hat sich dann (gern übriges) für Vaterschaft, Erziehung, Haushalt, Ehrenamt und freiberufliche Zusatzarbeiten entschieden.

Was hatte ich ein schlechtes Gewissen! Das klassische Modell, einfach umgedreht – die Frau im Beruf, der Mann zu Hause! Aber es war für uns genau so richtig. Was wir uns aber alles anhören mussten: Gut ausgebildeter Lehrer verweigert das Steuerzahlen und Arbeiten! Ja, ist denn Hausarbeit und Erziehung keine Arbeit, nur weil sie nicht bezahlt

wird? Wer normiert denn eigentlich, wie Familien, wie Wissenschaftlerinnen sich zu verhalten haben? Zählt nur noch der Steuerzahler? Nicht mehr derjenige/diejenige, der/die sich in Kindergarten, Schule, Stadt und sonst wo ehrenamtlich einbringt?

Mir hat es die Augen geöffnet über die Normierungen, die unsere Gesellschaft meint durchsetzen zu müssen. Freiheit und Eigenentscheidung – aber nur, wenn es stromlinienförmig ist. Ich bemühe mich seitdem sehr, jungen Kolleginnen Mut zu machen, die genau für sie richtige Entscheidung zu treffen, wie auch immer diese aussehen mag – sich Beratung in diesem schwierigen Prozess zu suchen. Es ist nicht nur die Kita, die stimmen muss – es ist unendlich viel mehr in einem Beruf, in dem eigentlich immer 120 % gefordert sind.

KONKRETE VORSCHLÄGE SIND GEFRAGT

Im Januar 2015 wurde Frau Prof. Dr. Jule Specht, Mitglied der Jungen Akademie, mit dem Wissenschaftspreis des Regierenden Bürgermeisters von Berlin ausgezeichnet. Im Roten Rathaus hielt ich die Laudatio in Form eines Interviews. Es ging um die Inhalte von Jule Spechts Forschung: Entwicklungspotenziale im Alter. Ganz am Ende erlaubte ich mir eine persönliche Frage: „Frau Specht, Sie bekamen Ihr erstes Kind mit 18, das zweite mit 21. Ich habe mein Kind mit 38 Jahren bekommen, was damals sehr leicht war: Ich war beamtete Professorin und hatte eine Mutter, die bereits im Ruhestand war und sich kümmern konnte. Sind Beruf und Familie nicht ungleich anstrengender und schwieriger zu koordinieren, wenn man so jung, ohne sichere Beschäftigung, ohne die entsprechenden finanziellen Möglichkeiten und wahrscheinlich auch ohne Eltern mit viel freier Zeit, Kinder bekommt? Hat die Unsicherheit in der Karriereentwicklung von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Sie damals nicht sehr beschäftigt?“

Jule Specht antwortete klar und ohne Zögern: „Kinder kann man in jedem Alter bekommen.“ Gerne hätte sie diesen Punkt ausgeführt, auf die Vorteile von Kindern während des Studiums verwiesen und auch Nachteile von „späten“ Geburten hervorgehoben, wie sie mir hinterher sagte. Kaum hatte sie aber den Satz „Kinder kann man in jedem Alter bekommen“ ausgesprochen, ertete sie fast frenetischen Applaus. Dieser hielt so lange an, dass ich diese Aussage als Schlusswort stehen ließ.

Viele Aspekte blieben deshalb außen vor. Ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie entweder sehr früh oder sehr spät gut möglich? Liegen die Schwierigkeiten hauptsächlich in den Jahren dazwischen? Wie kann der Wissenschaftsbetrieb hier helfen? Können Kinder mit den immer wichtigeren Maßzahlen zur Anzahl von Artikeln in internationalen, referierten Journals, den Zitationsindizes und den Impact Scores verrechnet werden, die immer wichtiger werden in der Karriere? Diese Fragen müssen beantwortet werden. Verhandelt haben wir sie lange genug.

Die Unterstellung, dass sich berufliche, insbesondere quantitativ gemessene Leistungen unabhängig von



FOTO: INGA HAAR

der Familienbildung vollbringen lassen, sind empirisch nicht haltbar. Zudem wird klar, dass es hier nicht nur um Mütter geht. Auch Väter nehmen gerade in der Wissenschaft ihren Anteil an der Kindererziehung immer ernster.

Ich wünsche mir, dass solche Fragen in diesem Blog nicht aufs Neue allgemein behandelt werden, sondern konkrete Vorschläge entwickelt werden.

Prof. Dr. Jutta Allmendinger ist seit 2007 Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung und Professorin für Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin. 2013 wurde ihr das Bundesverdienstkreuz erster Klasse der Bundesrepublik Deutschland verliehen. Jutta Allmendinger ist Autorin zahlreicher Bücher, darunter „Frauen auf dem Sprung. Wie junge Frauen heute leben wollen“ (2009), „Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen“ (2010) und „Schulaufgaben. Wie wir das Bildungssystem verändern müssen, um unseren Kindern gerecht zu werden“ (2012).

>> Kommentar

”

Es gibt drei konkrete Vorschläge hier, die helfen können:

- 1.) Unbefristete Stellen im Mittelbau. Wer Kinder hat, hat einfach weniger Zeit und kann längere Zeit nicht mit kinderlosen Spitzenleuten konkurrieren – und will das auch irgendwann nicht mehr, spätestens wenn man nach Jahren nicht mehr leugnen kann, dass so sowohl Familie als auch die berufliche Laufbahn leiden, während man selbst permanent am Rande der Erschöpfung kämpft. (...)
- 2.) Unbefristete Stellen im Mittelbau: Wer Kinder hat, kann nicht einfach alle 1–2 Jahre umziehen oder eine Fernbeziehung führen.
- 3.) Unbefristete Stellen im Mittelbau: Wer Kinder hat, muss darauf bauen können, dass das Familieneinkommen, Krankenversicherung usw. dauerhaft gesichert sind. Das geht nicht mit einem befristeten Vertrag und ggf. sogar sozialversicherungsfreiem Stipendium.

Anonym gepostet

“

Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Kommentar lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

Kommentare von Kollegen

Anonym gepostet

Kommentar eines älteren Kollegen, nachdem ich nach ein paar Jahren im Ausland nach Deutschland zurückgekehrt, ein Marie-Curie-Excellence-Team-Grant eingeworben hatte und mir erlaubt hatte, in der

Laufzeit Kinder zu bekommen: „Können Sie nicht Ihre Kinder für ein paar Jahre bei den Großeltern abgeben? Dann könnten Sie sich um Ihre Karriere kümmern und die Kinder überleben das schon.“

Ein Pendelleben

Anonym gepostet

Die endgültige Professur erhält man in Deutschland oftmals erst nach Zwischenstationen. Man habilitiert in A, erster Ruf nach B, zweiter nach C, dann bleibt man in D. Partnerschaften enden oftmals bei all der Umzieherei. Plötzlich ist das gebärfähige Alter vorbei. (...)

Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

>> **Kommentar**

“Pendeln geht auf die Knochen. Das weiß jeder, der es macht. Und das sind in der Wissenschaft tatsächlich viele. Andererseits: In welchem anspruchsvollen Job kann man es sich leisten, sechs Monate im Jahr nur an zwei oder drei Tagen

im Büro zu sein – und im Übrigen von zu Hause zu arbeiten? In welchem anspruchsvollen Job kann ich mir die Zeit so frei einteilen und bin ich so flexibel? In welchem anspruchsvollen Job habe ich alle vier bis fünf Jahre ein halbes Jahr zur freien Verfügung, in dem ich nicht nur inhaltlich völlig frei bin, sondern auch meinen Tagesablauf gänzlich frei gestalten kann?

Klar, es ist nicht alles toll in der Wissenschaft. Und insbesondere das Pendeln kann belasten. Aber es ist auch nicht alles schlecht. Im Gegenteil: Wenn man genau hinsieht und dabei auch die relevanten Alternativen (z. B. Führungsjobs in der Wirtschaft) berücksichtigt, dann sieht man, dass die Wissenschaft gerade für Menschen mit Kindern nahezu ein Paradies ist.

Anonym gepostet

KRITISCHE BEFUNDE ZUR ELTERN SCHAFT VON JUNGEN WISSENSCHAFTLER/INNEN

(...) Leise zeichnet sich auch ein Wandel in der Vorstellung von der wissenschaftlichen Persönlichkeit ab, weg vom männlichen Individuum, der als Familienvater alle Sorge- und Betreuungsleistungen an die Mutter der Kinder delegieren konnte, hin zu einem Elternpaar, bei dem beide berufstätig sind und sich auch die Kinderbetreuung aufteilen (Dual Career-Paar). Und trotzdem ist das Bisherige bei Weitem nicht genug. (...)

Für die Frauen gilt, dass ihr Drop-Out aus der Wissenschaft in der Post-Doc-Phase besonders hoch ist, die meisten sind auch mit einem beruflich engagierten Partner verbunden. Damit eine wissenschaftliche Karriere von Frauen im Zusammenleben mit Kindern möglich wird, sind ein unterstützender Partner und zeitlich flexible wie verfügbare Eltern in der Nähe ganz entscheidend sowie eine einigermaßen sichere finanzielle Basis in längerer Perspektive. Der Hebel für die Universitäten wäre es daher, vor allem für eine Verstetigung der Beschäftigung im wissenschaftlichen Mittelbau zu sorgen.

Literatur: Sigrid Metz-Göckel/Kirsten Heusgen/Ramona Schürmann/Petra Selent (2014): Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen: Barbara Budrich-Verlag.

Prof. (i. R.) Dr. Sigrid Metz-Göckel; Studium der Soziologie und Psychologie in Frankfurt und Gießen. Von 1976 bis 2005 Hochschullehrerin und Leiterin des Hochschuldidaktischen Zentrums der Universität Dortmund. Veröffentlichungen zur Hochschul-, Frauen- und Geschlechterforschung. Sie ist Mitglied der Redaktion von „Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft“ und hat 2004 die Stiftung „Aufmüpfge Frauen“ errichtet.

Anm. d. Redaktion: Das vollständige Statement von Prof. (i. R.) Dr. Sigrid Metz-Göckel lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.



2 Kinder und Forscher mit Leidenschaft

Anonym gepostet

(...) Liebe Politiker, glauben Sie WIRKLICH, dass man sich 25 Jahre mit Hilfe von Drittmittelprojekten durchschlagen kann, weil man aufgrund der familiären Situation nicht flexibel genug ist, sich eine der seltenen festen Stellen zu ergattern? Vor allem dann, wenn man nach den (internen) Regeln der Drittmittelgeber (z. B. der Deutschen Forschungsgemeinschaft) als „nicht mehr berufbar aufgrund des Alters“ gilt? Da fällt eine ganze Generation von unter Umständen herausragenden Wissenschaftlern und erfahrenen Lehrkräften durch das Netz aufgrund des Berufsverbots durch das wissenschaftliche Zeitvertragsgesetz! (...)

Es wird von uns erwartet, dass wir „flexibel“ sind. Wir würden uns freuen, wenn uns die Politik die Möglichkeit, notfalls bis zur Rente auf befristeten Stellen mit Hingabe in der Forschung tätig zu sein, auch gesetzlich ermöglichen würde und dieses als „flexibel, mit festem Familienstandort“ verstehen würde. Momentan allerdings sieht es eher so aus, als ob das wissenschaftliche Zeitvertragsgesetz unseren familiären Balanceakt irgendwann aus dem Gleichgewicht werfen wird und zumindest einer von uns nicht mehr in der akademischen Welt tätig sein kann. Es kann doch aber nicht im Interesse

der Gesellschaft liegen, dass Wissenschaftler aufgrund ihrer familiären Situation (und nicht etwa weil sie nicht gut genug sind) dem Wissenschaftsbetrieb den Rücken kehren (müssen), oder?

Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

UNTERSTÜTZUNG NUTZEN LOHNT SICH!

Ein wichtiger Tipp für junge Wissenschaftler/innen und Forscher/innen: Nutzen Sie nicht nur im persönlichen Umfeld alles, was es an Unterstützung geben kann, sondern sprechen Sie Ihre Gleichstellungs- bzw. Diversity- oder Familienbeauftragten an. Sie kennen die Einrichtungen vor Ort, wie zum Beispiel mögliche Stipendienggeber, vermitteln Kontakte mit anderen jungen Eltern im Hochschul- oder Forschungsumfeld und unterstützen – soweit möglich – bei der Fortsetzung der Wissenschaftskarriere.

Und: Ein wichtiger Tipp für die Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen selbst. Bieten Sie spezifische Maßnahmen für Wissenschaftler/innen mit Familienaufgaben an! Zur Überbrückung von Familienzeiten, zur Fortsetzung der Karrieren, zum Wiedereinstieg und vielem anderen mehr! Motivieren Sie hierzu regionale Stiftungen und Unternehmen mit Forschungsbedarf. Suchen Sie für diese Aufgaben die Kooperation mit anderen Einrichtungen, es unterstützt die Nachfrage und den Erfolg Ihrer Maßnahmen!

Prof. Barbara Schwarze ist Vorsitzende des Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit und Professorin für Gender und Diversity Studies an der Hochschule Osnabrück.

Anm. d. Redaktion: Das vollständige Statement von Prof. Barbara Schwarze lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.



Studieren mit Kind

Anonym gepostet

Ich habe sowohl ohne (BA) als auch mit Kind studiert (MA). Zur Zeit bin ich im Master – fast fertig. Dass ich so gut durchgekommen bin, habe ich aber nicht der Unterstützung der Uni zu verdanken, sondern meiner Familie (Eltern, Geschwister, Freunden) und meiner Mentorin, die mir erst den Master finanziell und im Hinblick auf meine Karriere schmackhaft gemacht hat.

Ich bin alleinerziehend und fühle mich auch in der Uni allein. Wochenendseminare, späte Veranstaltungen – das führt am Ende zum Ausschluss aus der Gemeinschaft und macht mich langsamer, als ich sein könnte. Das macht mich sowohl für wissenschaftliche Stellen als auch auf dem gewöhnlichen Arbeitsmarkt unattraktiver als andere, ohne Kind/mit Kind und Partner. Ich ärgere mich maßlos darüber, dass ich trotzdem als alleinerziehende Alumni als Aushängeschild missbraucht werde, denn mit erfolgreichen Studierenden schmücken ist wertvoll. Misserfolge habe ich aber immer allein zu verantworten.

Promovieren mit Kind

Anonym gepostet

(...) Mein Stipendium ist 1 Monat nach der Geburt meines Kindes ausgelaufen und ich erhalte momentan nur den Sockelbetrag des Elterngeldes, welcher 300 Euro monatlich entspricht, da ein Stipendium nicht als Einkommen zählt.

Besonders infam erachte ich den Fakt, dass ich, als Frau, die kürzlich eine Geburt gestemmt hat, von diesem Geld zusätzlich den Krankenkassenbeitrag in der Elternzeit weiter selbst bezahlen soll. Von dem 300-Euro-Sockelbetrag des Elterngeldes zahle ich also noch einen Krankenkassenbeitrag von 162 Euro im Monat. Ich liege somit de facto, obwohl ich vor der Geburt gearbeitet habe, weit unter dem gesetzlich festgeschriebenen Hartz-IV-Satz, weit unter der Grundsicherung meines Lebensunterhaltes.

In der Politik hört man immer wieder, dass vor allem auch Frauen mit hohen Bildungsabschlüssen Kinder bekommen sollen. Auch die Universitäten selbst sprechen davon besonders „familienfreundlich“ zu sein. Die Bundesrepublik Deutschland stellt sich gern als Land dar, dass viel auf Bildung setzt. Aus diesem Leitsatz werde ich als Doktorandin mit Kind ausgeschlossen. (...)

Es geht um die Verbesserung, oder besser gesagt um die Schaffung von Rahmenbedingungen, die es mir ermöglichen meine Doktorarbeit fertigzuschreiben, so wie es jeder anderen Frau in einem festen Beschäftigungsverhältnis zusteht „Beruf und Familie zu vereinbaren“. Ich verfechte hier keine Entweder-oder-Argumentation im Sinne von „Kind oder Karriere“, sondern verstehe Kinder als einen normalen und integrativen Bestandteil meines Lebens, auf den ich auch als Doktorandin Anspruch haben sollte!

Ich fordere hiermit das Recht ein, auch als Doktorandin Kinder bekommen zu können, ohne in einen finanziellen Abgrund zu stürzen und komplett durch das soziale Netz des Staates zu fallen. Ich fordere die Schaffung von Rahmenbedingungen, die es mir ermöglichen, meine Doktorarbeit auch mit einem Kind fertig schreiben zu können. (...)

Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

2 Kinder und Habilitationsprojekt

Anonym gepostet

Ich habe zwei Söhne im Alter von 4 und 6 Jahren. Der erste ist während meiner Dissertation geboren, der zweite kam drei Wochen nach der Disputation zur Welt. Derzeit arbeite ich (Historikerin) an meiner Habilitation, die Elternzeiten fielen relativ kurz (6 bzw. 10 Monate) aus.

Hier sind meine wesentlichen Erfahrungen:

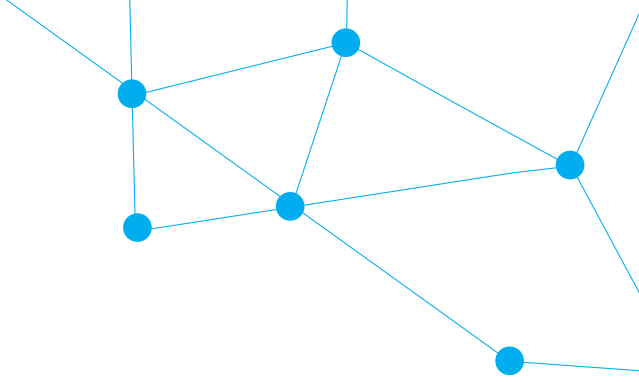
1) Elternzeiten von bis zu einem Jahr sind gemeinhin akzeptiert, längere Elternzeiten bzw. echte Halbtagsarbeit im Anschluss hingegen nicht möglich. Zudem habe ich über ein Stipendium promoviert, mit dem Ergebnis, dass ich bei der Elternzeit meines zweiten Sohnes ganze 300 Euro Elterngeld zur Verfügung hatte. Ohne einen Partner mit Festanstellung in der freien Wirtschaft hätte das nicht funktioniert, und auch so waren die 10 Monate eine echte Herausforderung.

2) Als ich bei Antritt meiner Stelle an der Universität Zuschüsse für eine Tagesmutter beantragen wollte, bekam ich diese exakt für die im Vertrag stehenden 20 Stunden. Hinweise auf die Überstundenkultur, geforderte Flexibilität und Konferenzbesuche halfen mir nicht weiter. Die Universitäten erklären sich hingegen nicht für zuständig, die geforderte Mehrarbeit durch Betreuungszuschüsse oder ähnliches auszuglei-

chen. Sich in einer KiTa einen Ganztagsplatz von einem halben Gehalt leisten zu können, ist ebenfalls auf Dauer, zumindest bei den ganz Kleinen, utopisch. Eine Arbeitszeitreduktion des Partners, wenn in der Wissenschaft nur halbe Stellen vergeben sind, ist ebenfalls in der Regel nicht drin. Den Hinweis (und der kam tatsächlich) dann eben nachts zu arbeiten, empfinde ich dann doch als arge Ausbeutung, zumal kleine Kinder nicht unbedingt ruhige Nächte bedeuten. Alternative Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Au-pair) scheitern an den Befristungen, da diese in der Regel lange im Voraus geplant werden müssen.

3) Bei Konferenzen und Forschungsreisen gibt es für alles Mögliche Zuschüsse, nicht aber für Kinderbetreuung. Die Zahl der Konferenzbesuche und Forschungsreisen hält sich daher in Grenzen.

4) Meine Erfahrung ist, dass man in der Wissenschaft schon vorankommt, nur in der Regel langsamer als flexiblere Kollegen – die Publikationsliste wächst langsamer, die Konferenzbesuche und Vorträge sind weniger, die Habil dauert länger, Hausarbeitskorrekturen ziehen sich. Zudem gibt es eine gewisse Zeit nach der Elternzeit, in welcher bei einer halben Stelle eben auch nur halbe Arbeit drin ist (s. o.), die in der Regel von der Lehrverpflichtung aufgefres-



sen wird. Das wird besser, aber die Jahre hat man trotzdem verloren. Der Wahnsinn des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes macht es nahezu unmöglich, die Zeit aufzuholen oder sich dann eben etwas später höher zu qualifizieren. Ich schließe mich daher den anderen Beiträgen an: Es wäre humaner, sich dann einfach mit befristeten Verträgen ganz durchhangeln zu können! Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz gibt den Karrieren gerade der Mütter den Todesstoß!

5) Ein weiteres Problem ist, bei uns aber auch im Bekanntenkreis, der Mangel an bezahlbarem Wohnraum in den Ballungsgebieten, in welchen sich die Universitäten nun einmal meist befinden. Zahlreiche Wissenschaftseltern pendeln in die Vororte, was die für die Arbeit nutzbare Zeit weiter reduziert (zumal die Kinderbetreuung in den Vororten und Dörfern noch schlechter ist als in den Ballungsräumen). Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Universität zu nutzen und mit dem Kind gemeinsam zu pendeln ist eine temporäre Lösung, die sich spätestens mit der Einschulung erledigt hat.

6) Ein letzter Hinweis noch: Die Probleme der Befristungen, der Überstundenkultur und des elenden Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sind nicht nur für Eltern ein Problem, sondern sind voll und ganz auf die

Karriere des unabhängigen und gesunden Mannes zugeschnitten. Ich kenne zahlreiche Kollegen (Frauen wie Männer), die Angehörige pflegen – dies ist gemeinhin noch schlechter akzeptiert als die Sorgearbeit für Kinder. Zudem sorgen Krankheiten, Behinderungen oder auch Lebenskrisen, etwa nach dem Tod von Angehörigen, oftmals dafür, dass man eine Zeit lang vielleicht nicht 100 %ig flexibel ist. Was die Wissenschaft braucht, ist die Möglichkeit, wie auch immer begründete Auszeiten aufzufangen und die Karriere vielleicht mal eine Weile auszusetzen (wohlgemerkt: nur die Karrierearbeit, nicht die Arbeit, für die tatsächlich bezahlt wird)! Ansonsten läuft die Wissenschaft Gefahr, letztendlich an der Gleichförmigkeit ihrer Mitglieder zu ersticken.

2 Akademiker, 2 Kinder – eine Grenzerfahrung

Anonym gepostet

Es ist wunderbar, dass es hier dieses Forum gibt. Ich danke für die Möglichkeit, die Dinge, die tagtäglich zu belastend sind, bei anderen zu lesen oder gar selber formulieren zu können. Ich habe – wie immer – keine Zeit und kann keinen systematischen Beitrag liefern.

Für heute nur so viel:

Unser Leben als zwei Akademiker mit einem Kind hat geklappt, seit wir das zweite Kind haben, sind wir eigentlich dauerhaft überbelastet und überfordert. Wir finden keine „role models“ in der Wissenschaft, im Gegenteil. Gibt es denn wirklich so wenig (psychisch und physisch gesunde) Akademiker, die beide auf einer unbefristeten Stelle arbeiten und die Kinder haben? (...)

Würden wir beide unseren akademischen Beruf nicht so sehr, so leidenschaftlich lieben und würden wir nicht so leidenschaftlich hinter einer gleichberechtigten Partnerschaft stehen – wir wären unter einer rationalen Kosten-Nutzen-Analyse mit Sicherheit längst woanders.

Dass Burnout, Angsterkrankungen, Depressionen etc. unter Akademikern zunehmen, kann ich gut verstehen. Ich wünsche mir manchmal nichts mehr, als nicht innerhalb der nächsten 10 Jahre durch Stress und Erschöpfung ernsthaft zu erkranken.

Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

PARTNERSCHAFTLICHKEIT IN DER FAMILIE UND IN DER GESELLSCHAFT

Wissenschaft und Familie sind nur unter optimalen Bedingungen, unter großen Anstrengungen und dem emotionalen Aushalten besonders unsicherer Berufsperspektiven vereinbar. Unser gemeinsames Ziel sollte sein, dass unser wissenschaftlicher Nachwuchs nicht mehr vor der Entscheidung zwischen Job und Familiengründung steht. Dazu brauchen wir neben sicheren und ausreichend bezahlten Arbeitsverhältnissen auch eine neue Kultur innerhalb unserer Zunft: Junge Familien brauchen unsere Wertschätzung und unsere Unterstützung. (...)

Prof. Dr. Dr. h.c. Gesine Schwan ist Präsidentin der HUMBOLDT-VIADRINA Governance Platform. Sie ist Mitglied u. a. im Senat der Max-Planck-Gesellschaft und im Kuratorium des Wissenschaftszentrums Berlin.

Anm. d. Redaktion: Das vollständige Statement von Prof. Dr. Dr. h.c. Gesine Schwan lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.



Wünsche für die deutsche Wissenschaftslandschaft

Anonym gepostet

Ich bin 45 Jahre alt und habe zwei Kinder, die während bzw. kurz nach meiner Promotion zur Welt gekommen sind. Nach jeder Geburt habe ich ein halbes Jahr ausgesetzt. Danach habe ich mich dann entschieden, die Kinder soweit möglich selbst zu betreuen – nicht, weil ich den Betreuungseinrichtungen nicht zutraue, meine Kinder gut zu erziehen, sondern weil ich selbst diese nicht verpassen wollte. Ich habe deshalb mehr als zehn Jahre lang ca. 50 % gearbeitet. Das ist natürlich von großem Nachteil, wenn man in der Wissenschaft bleiben möchte. Ich habe nun wesentlich weniger Publikationen und eingeworbene Drittmittel als jemand in meinem Alter, der/die während der gesamten Zeit 100 % (oder mehr) gearbeitet hat – habe mich aber persönlich in dieser Zeit unglaublich weiterentwickelt und würde mich auf jeden Fall wieder so entscheiden. Auch meine Kinder haben profitiert.

Als Ergebnis hangle ich mich aber nun von Zeitvertrag zu Zeitvertrag und kann mir absolut nicht sicher sein, dass ich nicht demnächst aus dem System falle und meinen Lieblings-Beruf nicht mehr ausüben kann. Zwischendurch habe ich für ca. 1 Jahr gearbeitet, ohne dafür Geld zu bekommen, um ein Herausfallen zu vermeiden. Ich bin bei den Studenten sehr beliebt, bekomme

bei Kollegen im In- und Ausland große Anerkennung für meine Forschung, bin voller Ideen und hochmotiviert für künftige Forschung und Lehre – aber ob mir dies alles weiterhilft, irgendwann eine feste Stelle zu bekommen, das steht in den Sternen. (...)

Ich wünsche mir für die deutsche Wissenschaftslandschaft:

- Aufgeschlossenheit gegenüber Hausberufungen als Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Ehrliche und tatsächliche Berücksichtigung von Erziehungszeiten bei Einstellungen und Berufungsverfahren
- Mehr männliche Wissenschaftler, die längere Erziehungszeiten nehmen, damit das Erziehungszeiten-Problem nicht ein Frauenproblem bleibt.
- Eine veränderte Kultur der Wertschätzung von Forschungsinhalten: Mit gesundem Menschenverstand kann man m. E. die Qualität von Forschung (und von Forschenden) mindestens genauso gut (wenn nicht besser) beurteilen als durch Vergleich von Zahlen – Professoren in Berufungskommissionen etc. sollten sich zutrauen, die Qualität von

Bewerbern einzuschätzen ohne sich rein auf die Anzahl von Veröffentlichungen bzw. aufsummierte „impact factors“ (Maß für die Wichtigkeit einer Zeitschrift) und die Summen eingeworbener Gelder zu stützen.

Wenn diese Wünsche erfüllt würden, würde meines Erachtens die Zahl von Frauen auf Professorenstellen von ganz alleine ansteigen.

Außerdem wünsche ich mir:

- Mehr feste Stellen im Mittelbau

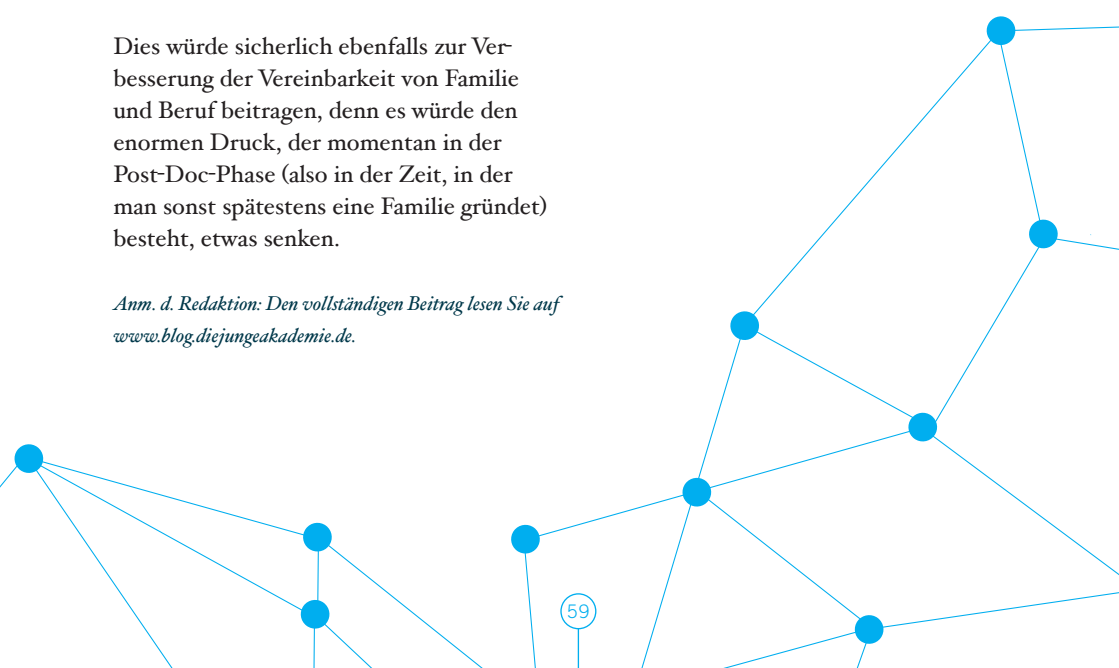
Dies würde sicherlich ebenfalls zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen, denn es würde den enormen Druck, der momentan in der Post-Doc-Phase (also in der Zeit, in der man sonst spätestens eine Familie gründet) besteht, etwas senken.

Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

>> **Kommentar**

“ Hier lese ich meine eigene Geschichte und stimme in allen Punkten zu. Das Problem ist nicht die Familie, das Problem ist die Post-Doc Phase.

Anonym gepostet



PARADIES DER ZIELQUOTEN-JONGLEURE

Vor allem in höheren Positionen sollte es mehr Frauen geben, das sagen alle. Umstritten ist, wie das gelingen kann. Die Methode des Zielquoten-Jonglierens ist jedenfalls wenig zielführend. Warum? Vor vielen Jahren wurde das sogenannte Pool-Argument geboren, wonach der Frauenanteil oben wie von selbst steigt, wenn es unten, in den vorausgehenden Qualifikationsstufen (Habilitation, Promotion, Studienabschlüsse), ausreichend viele gut qualifizierte Frauen gibt. (...) Die Gegenüberstellung idealtypischer Qualifikationsverläufe zeigt, dass der geringe Frauenanteil oben in nahezu allen Fächergruppen nicht auf den zu kleinen Pool an qualifizierten Frauen unten zurückzuführen ist (BuWiN 2013: 243-249). Stattdessen wurde überdeutlich, dass sich die strukturellen Karrierehürden im System Wissenschaft für Männer und Frauen sehr unterschiedlich auswirken. Zum Beispiel ist

- die Chance von Absolventen später auf eine Professur berufen zu werden fächerübergreifend durchschnittlich doppelt so hoch wie die von Absolventinnen: 10 von 1.000 Absolventen und 5 von 1000 Absolventinnen z. B. der Abschlussjahrgänge 1996 und 1998 wurden später auf eine Professur berufen (BuWiN 2013: 248).
- Die Chance von Frauen, in Fächern mit sehr hohen Frauenanteilen (z. B. in den Sprach- und Kulturwissenschaften) Professorin zu werden, ist besonders gering und in den Ingenieurwissenschaften mit wenigen Studentinnen relativ höher.
- Zwischen den Männer- und Frauenanteilen öffnet sich nach dem Studienabschluss eine Schere, die sich – über die Fächergruppen hinweg – von Stufe zu Stufe ausweitet. (...)

Die Promotion und die anschließende Post-Doc-Phase, die sich als die größten Hürden im System erweisen, müssen gewöhnlich in der Rushhour of Life genommen werden, in der die Uhren ticken. Dabei ist bekannt, dass viele Frauen mit einer wissenschaftlichen Karriere „kinderlos“ (Metz-Göckel et al. 2014: 112) bleiben: Zwei Drittel der Professorinnen und ein Drittel der Professoren an deutschen Universitäten haben keine Kinder. (...)

Literatur: BuWiN: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013); Metz-Göckel, Sigrid u. a. (2014): Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen: Barbara Budrich-Verlag.

Dr. phil. Karin Zimmermann ist Wissenschaftlerin und Freie Redakteurin und forscht und schreibt u. a. zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft.

Anm. d. Redaktion: Das vollständige Statement von Dr. phil. Karin Zimmermann lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

Beruf und Familie – es ist eine bewältigbare Herausforderung

Anonym gepostet

Ich bin eine berufstätige Mutter von 2 inzwischen erwachsenen Kindern. Für insgesamt 3,5 Jahre habe ich mich nach den Geburten vorrangig um meine Kinder gekümmert und diesen (am Stück genommen) Zeitblock sehr genossen. Während dieser Zeit hielt ich stets fachlichen und kollegialen Kontakt. So gelang reibungslos der Wiedereinstieg in die berufliche Tätigkeit.

Leider hatte ich damals (es ist nun ca. 20 Jahre her) keine Option auf eine Teilzeittätigkeit. Zum Glück konnte der Vater der Kinder reduziert arbeiten. Gemeinsam mit Omas und einer Kinderfrau sowie Kindergarten und später betreuter Grundschule und dann weiterführender Schule mit festen Tagesstrukturen gelang uns allen gemeinsam die Alltagsgestaltung zwischen Familie und Beruf. (...)

Mein beruflicher Weg mit Familie hat sich auch für mich persönlich gelohnt. Denn ich liebe meine Arbeit und arbeite weiterhin sehr gerne. Ich habe promoviert und habilitiert, diverse Forschungsprojekte und Dissertationen betreut, spezifische Angebotsstrukturen für definierte Zielgruppen in meinem Berufsfeld innovativ mitgestalten

können und verschiedene fachliche Zusatzqualifikationen erworben.

Ich bin sehr froh und dankbar, dass es mir immer möglich war zu arbeiten. Es gehört aber viel Mut dazu und ein gutes Netzwerk! Hier kann die Gesellschaft und die Arbeitgeberschaft konkret mehr tun. Mehr und flexible Betreuungsangebote (bezahlbar!!) ist das eine – eine offene Haltung gegenüber Menschen, die Familie/Privatleben und Arbeitsleben miteinander verbinden möchten, ist das andere. Meine damalige Auszeit hat mir auf jeden Fall in meiner beruflichen Entwicklung nicht geschadet.

Vielfach höre ich immer noch von (werdenden) Müttern und Vätern, dass der Arbeitgeber davor warnt, zu lange zuhause zu bleiben, der Wiedereinstieg wäre dann schwer bis unmöglich. Eine solche Äußerung finde ich ungeheuerlich. Schließlich liegt es an der Gestaltung der Arbeit selbst, daran, wie ich mich im Betrieb/in der Institution auf meinen befristeten Ausstieg vorbereite, wie ich diese Zeit im Off gestalte und wie ich dann wiederkomme. Und in gleicher Weise ist eine solche Gestaltung von Seiten des Arbeitgebers/Vorgesetzten zu fordern. Dann dreht sich die Erde einfach und

stetig weiter – auch wenn Menschen Eltern werden oder aus anderen Gründen eine Arbeitspause einlegen.

Ich wünsche allen Mut und Geduld und den Glauben an sich selbst.

greetings with a smile

Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

>> **Kommentar**

” Vielen Dank für diesen Kommentar, der Mut macht und vor allen Dingen zeigt, dass sich der Weg langfristig für alle Beteiligten (Eltern und Kinder!) lohnt!

Anonym gepostet

Vielen Dank für die ermutigenden Worte und herzlichen Glückwunsch, dass Sie es hinbekommen haben – absolut keine Selbstverständlichkeit. Allerdings habe ich Zweifel, ob sich die Akzeptanz von Familie vor 20 Jahren noch auf die heutige Zeit übertragen lässt. Zumindest in meinem direkten Umfeld stoße ich auf absolutes Unverständnis, wenn ich z. B. im Jahr drei (unbezahlte!) Kinderkrankentage in Anspruch nehme, um

16:45 wegen Kita-Schließzeit aus einer lange überzogenen Besprechung hetzen muss (mit schnippisch-drohenden Kommentaren vom Gruppenleiter à la „Du musst selbst wissen, ob du dir das jetzt erlauben kannst ...“) oder den Chef, der um 16:40 ohne Vorwarnung sofort jetzt und heute noch ein paar Sachen besprechen will, um 2 Minuten Aufschub bitte, damit ich meinen Mann anrufen und bitten kann, ob er schnell doch die Kita-Abholung übernehmen kann, obwohl ich eigentlich dran war ... Und bei nichts außer befristeten Stellen am Horizont (sowohl bei mir als auch meinem Mann) muss man das „gefräßige Monster Arbeit“ eben immer zuerst bedienen, egal wie hungrig es wird, sonst gibt's keine Vertragsverlängerung mehr.

Private Unterstützung bei Kinderbetreuung muss man auch spätestens nach dem 5. Umzug innerhalb kurzer Zeit auch irgendwann abschreiben, so schnell kann man sich kein Netzwerk aufbauen, wie man u. U. dann schon wieder weiterziehen muss, bzw. die alten Kontakte irgendwann nicht mehr pflegen, weil es einfach zu viele lose geknüpfte Kurzzeit-Bekanntschaften werden ...

Anonym gepostet

“

WEIT ENTFERNT VOM IDEAL

14 Statements, 57 Beiträge, 43 Kommentare – welche Schlussfolgerungen lassen sich ziehen? Ist es uns gelungen, ein realistisches Bild von der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses und von den Herausforderungen zu zeichnen, die die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in der Praxis bereitet? Pauschale Aussagen fallen aufgrund der Unterschiedlichkeit der Beiträge sowie aufgrund der mangelnden Repräsentativität schwer. Aber die folgenden drei Beobachtungen lassen sich machen:

1. Negativität des Diskurses

Zunächst ist festzuhalten, dass der Versuch, möglichst breit positive wie auch negative Stimmen einzufangen, nur bedingt erfolgreich war. Zwar weisen zahlreiche Beiträge auf konkrete Lösungen für Probleme hin oder geben Ratschläge. Die meisten Beiträge beschreiben allerdings frustrierende, ernüchternde, zum Teil prekäre und sogar skandalös schlechte Erfahrungen. Dass es mehr negative als positive Berichte geben würde, war zu erwarten gewesen. Mit einem derartig deutlichen Übergewicht hatten wir allerdings nicht gerechnet.

2. Wunsch nach Anonymität

Zur Negativität des Diskurses passt, dass von der Mehrheit der Beitragenden, von 84 Prozent (s. Seite 8), die anonyme Beitrags-

form gewählt wurde. Diese klare Präferenz hat uns überrascht. Über die Gründe dafür lässt sich nur spekulieren. Nahe liegt allerdings die Vermutung, dass vor allen Dingen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die noch keinen gesicherten Status genießen, zögern, ihre Schwierigkeiten oder Meinungen in der Öffentlichkeit unter Namensnennung zu thematisieren. Allerdings haben auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die bereits etabliert sind und eine feste Position erlangt haben, mehrheitlich anonym gepostet. Befürchten diese Personen, weitere Karriereschritte zu gefährden, wenn sie sich zu deutlich positionieren? Oder möchten sie nur keine Einblicke in ihr Privatleben gewähren? Feststehen dürfte, dass die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ein so brisantes Thema ist, dass die meisten Betroffenen ihre Geschichte nur anonym erzählen wollen.

3. Strukturelle Probleme

Viele Beiträge weisen in der Sache auf strukturelle Probleme hin, die die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie erschweren. Im Einzelnen:

a) Schwierige Rahmenbedingungen

Zahlreiche Beiträge sprechen es direkt an: Die Rahmenbedingung der Pre- und Post-Doc-Phase machen es in Deutschland

schwer, Wissenschaft und Familie unter einen Hut zu bekommen. Das bestätigen auch die Beiträge, die zeigen, dass sich beides im Ergebnis durchaus vereinbaren lässt. Sie alle weisen auf die zum Teil existentiellen Schwierigkeiten hin, die sie selbst im Alter zwischen 30 und 40 Jahren bewältigen mussten, als sie nicht nur ihre wissenschaftliche Karriere vorantreiben, sondern gleichzeitig eine Familie gründen und haben wollten. Die Schwierigkeiten wurden im Wesentlichen im privaten Bereich gelöst: Familie vor Ort, gute Betreuungsmöglichkeiten, finanziell sehr gut gestellte Partnerinnen bzw. Partner oder sonstige Einkommens- und Vermögensquellen, ein sehr gutes privates Netzwerk.

b) Rollenspezifische Erwartungshaltungen

Viele Beiträge beklagen, dass auch die Wissenschaft nicht frei ist von rollenspezifischen Erwartungshaltungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren. So wird die Familienarbeit und die Sorge um die Kinder nach wie vor wie selbstverständlich bei der Mutter verortet. Männer, die als Väter zunehmend ihre Rolle aktiv wahrnehmen wollen, stoßen demgegenüber auf Unverständnis und/oder Schwierigkeiten. Überzeugende Vorbilder fehlen, die diesen aktiven Vätern, aber auch Führungskräften und Personalabteilungen Orientierung geben könnten.

c) Leistungsanforderungen in der Wissenschaft

Zahlreiche Beiträge beklagen schließlich ein inhärentes Spannungsverhältnis zwischen Wissenschaft und Familie: Die Leistungsanforderungen des Wissenschaftssystems seien mit der Sorge für eine Familie nicht zu vereinbaren. Trotz aller Zertifikate und trotz aller Förderungsmaßnahmen sei es heute schwieriger als noch vor 20 Jahren, Wissenschaft und Familie zu vereinbaren. Ursächlich dafür seien die gestiegenen Anforderungen an den wissenschaftlichen Nachwuchs (etwa im Bereich der Auslandsaufenthalte, der Anzahl der Publikationen etc.) sowie die grundsätzliche Befristung wissenschaftlicher Arbeitsverhältnisse. Der (vorübergehende oder dauerhafte) Wunsch, mehr Zeit mit Kindern und weniger Zeit mit der Arbeit zu verbringen, sei ein „Tabuthema“.

Insgesamt kann das Fazit unseres Projekts vor diesem Hintergrund kaum positiv ausfallen: Vielerorts, wenn auch sicherlich nicht überall, treffen Betroffene auf latent familienunfreundliche Einstellungen sowie soziale Erwartungen, die die Vereinbarkeit erschweren. Gleichzeitig sind die Erwartungen an das akademische System gestiegen: An den Universitäten ist die Gruppe derer, die Familienfreundlichkeit einfordert und für die Vereinbarkeit eine gut ausbalancierte

Berufstätigkeit und Familienpräsenz beider Eltern bedeutet, in den vergangenen 20 Jahren stark angewachsen. Dass Maßnahmen und Initiativen der vergangenen Jahre, die die Verbesserung der Vereinbarkeit zum Ziel hatten, gerade aus Sicht dieser Gruppe offenbar nur wenig Wirkung entfaltet haben, ist bedauerlich. Vom Ideal einer leistungsstarken und gleichzeitig familienfreundlichen Wissenschaftslandschaft scheint Deutschland also noch weit entfernt zu sein.

*Veronika Lipphardt
Giesela Rühl
Emanuel V. Towfigh
Karoline Seifert*

WÜNSCHE FÜR DIE ZUKUNFT

Die hier abgedruckten Beiträge und Kommentare zeigen, dass das politische, administrative, soziale und gesellschaftliche Umfeld – trotz aller Maßnahmen – in der Wahrnehmung vieler Betroffenen nicht dazu beiträgt, die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu fördern. Die folgende Wunschliste versammelt deshalb einige Verbesserungs- und Reformvorschläge, die in den Beiträgen wiederholt geäußert wurden. Sie werden hier kommentarlos zusammengestellt und geben nicht notwendig die Meinung der Herausgeberinnen und des Herausgebers dieser Broschüre wieder.

Mentalitätswandel

- Elternschaft braucht mehr Anerkennung und darf kein Nachteil für eine Wissenschaftskarriere sein.
- Familiäre Sorgearbeit und Kindererziehung sind gleichermaßen Aufgabe von Müttern und Vätern. Beide Elternteile brauchen die gleichen Möglichkeiten für Elternzeit und Teilzeittätigkeiten.
- Die Idealvorstellung vom „aufopferungswilligen Wissenschaftler“ sollte aufgebrochen werden. Diese normative Figur verhindert die Leistungsanerkennung und Wertschätzung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die auch Eltern sind.

Rahmenbedingungen während der Promotion

- Berechnung des Elterngeldes im Verhältnis zur Stipendienhöhe: Derzeit zählen Stipendien nicht als Einkommen, weshalb nur das gesetzliche Mindestelterngeld von 300 Euro gezahlt wird.
- Krankenkassenbeitragsbefreiung für Doktorandinnen und Doktoranden, die in Elternzeit gehen und nur den Sockelbetrag von 300 Euro erhalten.
- Obligatorisch an allen Universitäten: Gezielte finanzielle und immaterielle Förderung des Abschlusses der Doktorarbeit von Frauen mit Kind(ern), z. B. durch ein 6- bis 9-monatiges Abschlussstipendium und Coaching.
- Für alle Fördermittel-/Stipendienggeber verpflichtend: Verlängerung von Stipendien um bis zu 12 Monate für Eltern; Elternzeit wird auf die Förderzeit nicht angerechnet; Fördergelder werden während der Mutterschutzzeiten weitergezahlt.

- Gesetzliche Lösung für die finanzielle Sicherung der Übergangszeiten zwischen Studium und Promotion und zwischen Promotion und Post-Doc-Phase: Angemessene Familienzuschläge sind erforderlich.
- Obligatorisch für alle Universitäten: Mehr Beratungsangebote im Bereich „Promovieren mit Kind(ern)“ und „Post-Doc-Phase mit Kind(ern)“ sowie mehr Vernetzungsangebote.

Wissenschaftlicher Mittelbau

- Viel mehr Stellen mit unbefristeter bzw. langfristiger Laufzeit.
- Finanzierung und Förderung der Mobilität mit Kindern, z. B. Kinderbetreuung für Konferenzen und Auslandsaufenthalte.
- Flächendeckender Dual-Career-Service.

Karriereziel Professur

- Feste Kriterien zur Anerkennung von Erziehungszeiten in Berufungsverfahren.
- Ermöglichung von Hausberufungen unter definierten Bedingungen.

Arbeitsumfeld

- Arbeitsbesprechungen und Termine für Gremien u. a. innerhalb der üblichen Schulzeitstunden, damit Eltern teilnehmen können.
- Eltern-Kind-Zimmer, Spielecken und Stillräume am Arbeitsplatz.
- Kostenlose flexible Kinderbetreuung und Notfallbetreuung an allen Universitäten für alle Mitarbeiter/innen.
- Führungskräftecoaching und -beratung, Mentoring für Frauen.
- Umdenken in Personalabteilungen und bei Vorgesetzten: Offenheit gegenüber, Wertschätzung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf allen Karrierestufen, die eine Familie gründen wollen.
- Verbesserung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter und der Familienfreundlichkeit.

Die Herausgeber/innen:

Veronika Lipphardt ist Inhaberin des Lehrstuhls für Wissenschaftsforschung am University College Freiburg. Sie ist (Mit-) Initiatorin des Projekts „Wissenschaft und Familie“. Von 2010 bis 2015 war sie Mitglied der Jungen Akademie. Veronika Lipphardt und ihr Partner sind beide voll berufstätig; sie haben zwei Kinder.

Giesela Rühl ist Inhaberin des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Zivilprozessrecht, Internationales Privat- und Prozessrecht, Europäisches Privatrecht und Rechtsvergleichung der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Sie ist (Mit-) Initiatorin des Projekts „Wissenschaft und Familie“. Von 2010 bis 2015 war sie Mitglied der Jungen Akademie. Giesela Rühl ist verheiratet und hat zwei Kinder.

Emanuel V. Towfigh ist Inhaber des Lehrstuhls für Öffentliches Recht, Empirische Rechtsforschung und Rechtsökonomik an der EBS Universität für Wirtschaft und Recht in Wiesbaden. Er ist (Mit-) Initiator des Projekts „Wissenschaft und Familie“. Seit 2011 ist er Mitglied der Jungen Akademie und war dort 2014/15 Sprecher des Präsidiums. Emanuel V. Towfigh ist verheiratet und hat zwei Kinder.

Karoline Seifert hat Neuere deutsche Literatur und Gender Studies studiert. Sie arbeitet im Projektmanagement und freiberuflich als Redakteurin für Print- und Online-Medien. Für das Projekt „Wissenschaft und Familie“ hat sie die Online-Redaktion des Blogs und die Konzeption dieser Broschüre übernommen. Karoline Seifert ist verheiratet und hat ein Kind.

Impressum

Diese Broschüre ist als Abschlusspublikation aus dem Projekt „**Wissenschaft und Familie – eine Dialogplattform**“ (www.blog.diejungeakademie.de) der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina (www.diejungeakademie.de) hervorgegangen.

Herausgeberschaft: Veronika Lipphardt, Giesela Rühl, Karoline Seifert und Emanuel V. Towfigh

Konzeption und Redaktion: Karoline Seifert – karoline-seifert.de

Mitarbeit: Anna Nike Sohrauer, Berlin

Gestaltung: Wiebke Genzmer – wiebkegenzmer.de

Titelfoto: [motorradcbr – fotolia.com](http://motorradcbr-fotolia.com)

Druck: Medialis Offsetdruck GmbH, Berlin

Auflage: 1.200

© Die Junge Akademie, April 2016

Kontakt: office@diejungeakademie.de



„Manche Schritte sind so einfach – warum werden sie dann nicht überall umgesetzt? Jetzt muss es schon in der „nature“ stehen, dabei wäre es so einfach: Stillzimmer, familienfreundliche Sitzungszeiten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die nicht starren Strukturen folgen.

<http://www.nature.com/news/practical-policies-can-combat-gender-inequality-1.17856>

Dr. Eva-Christina Edinger

“

Anm. d. Redaktion: Den vollständigen Beitrag lesen Sie auf www.blog.diejungeakademie.de.

Wissenschaft und Familie

WIE FAMILIENGERECHT IST DEUTSCHLANDS WISSENSCHAFTSSYSTEM?

Wie gut lassen sich Wissenschaft und Familie in Deutschland vereinbaren? Welche Probleme stellen sich und wie lassen sie sich lösen? Welche Veränderungen könnten – im Interesse eines leistungsstarken, familienfreundlichen Wissenschaftssystems – zur Verbesserung der Situation beitragen? Die Junge Akademie wollte es wissen und lud Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein, ihre Erfahrungen, Ansichten und Anregungen auf der interaktiven Dialogplattform „Wissenschaft und Familie“ zu teilen und zu diskutieren.

Diese Broschüre enthält eine Auswahl der Statements, Beiträge und Kommentare, die zwischen Juni und November 2015 auf der Dialogplattform „Wissenschaft und Familie“ der Jungen Akademie gepostet wurden. Die vollständigen Fassungen aller Statements, Beiträge und Kommentare sind unter www.blog.diejungeakademie.de zugänglich.

