

Januar 2018

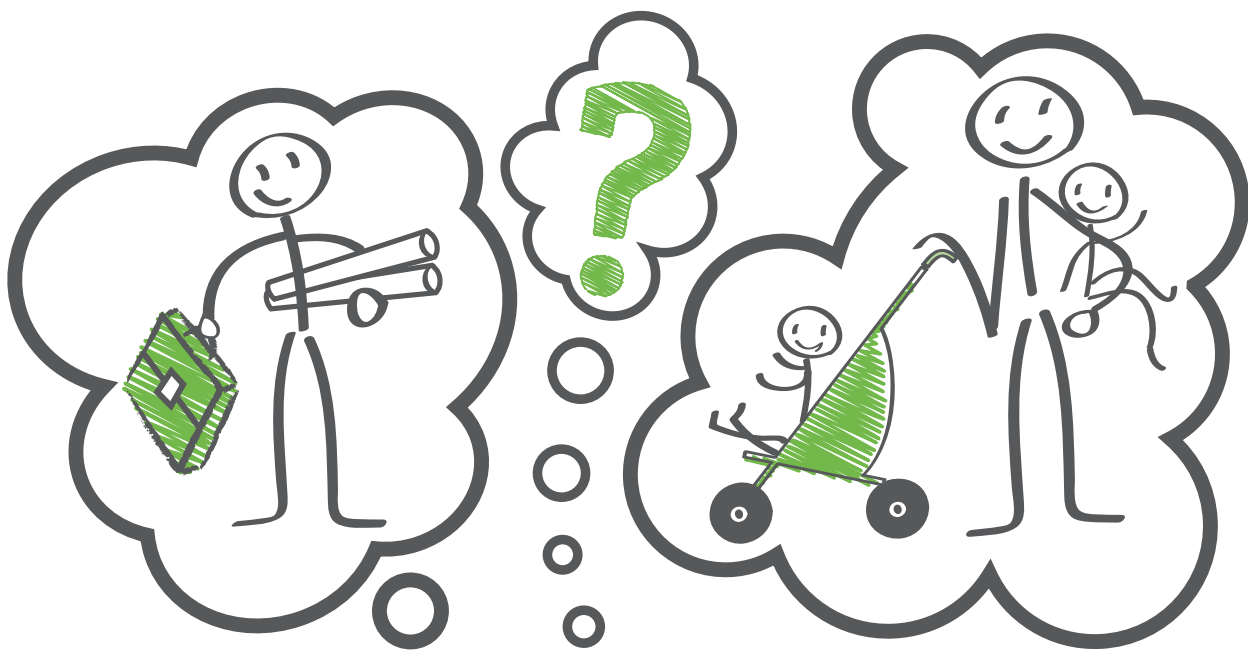


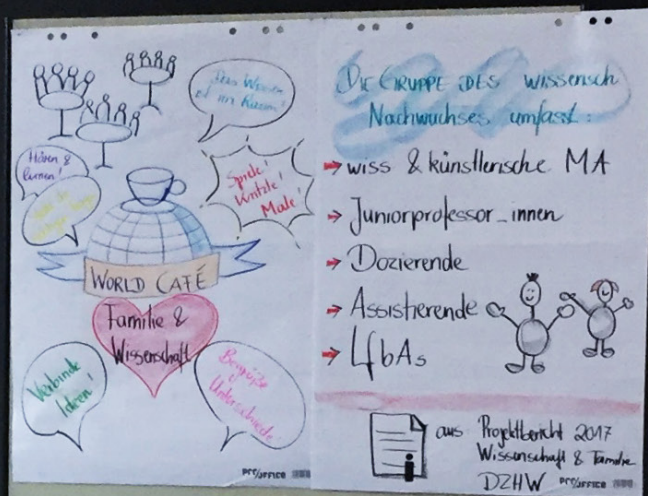


Am 20. November 2017 trafen sich rund 30 Mitglieder der Universität Kassel, um sich im Rahmen eines World Cafés zu dem brandaktuellen Thema Familie und Wissenschaft auszutauschen. In der vorliegenden Ausgabe der Zeitschrift Familie und Wissenschaft der Universität Kassel werden die erarbeiteten Informationen für Sie als Café to go zusammengefasst.

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben spielt in der Wissenschaft eine besondere Rolle, weil wissenschaftliche Karrieren außerordentliche Leistungsbereitschaft und hohe Mobilität bei langanhaltender Beschäftigungsunsicherheit erfordern. Es entstehen „Interrollenkonflikte“ zwischen Arbeit und Privatleben, so Isabell Dorenkamp und Stefan Süss in ihrem Artikel „Zwischen den Stühlen“. Dies meint, dass die Anforderungen einer Rolle (z.B. als Vater/Mutter) Auswirkungen auf die Leistung in einer anderen Rolle (z.B. Wissenschaftler*in) haben. Welche Aushandlungsprozesse und Vereinbarungen auf der partnerschaftlichen aber auch auf der Arbeitsebene werden notwendig, um Karriere und Familie möglich zu machen? Und: Geht das überhaupt?

Mitglieder der Universität Kassel haben sich dazu geäußert!





Die Gruppe des wissenschaftl. Nachwuchses umfasst:

- wiss. & künstlerische MA
- Juniorprofessor_innen
- Dozierende
- Assisterende
- LfBAs

aus Projektbericht 2017
Wissenschaft & Familie
DZHW

Die Café-Etikette

- Fokus auf das legen, was wichtig ist
- eigene Gedanken und Sichtweisen einbringen
- Ideen miteinander verbinden
- neue Erkenntnisse und tiefer gehende Fragen entdecken und ihnen nachgehen
- Gedanken, Ideen, Impulse auf die Tischdecke schreiben oder malen
- Spaß haben!!!

VERGLEICH IN DER HOCHSCHULE VERGLEICH IN DER HOCHSCHULE VERGLEICH IN DER HOCHSCHULE VERGLEICH IN DER HOCHSCHULE VERGLEICH IN DER HOCHSCHULE

World Café – simple but powerful!

Die Methode

Das World Café ist eine Methode, um eine Vielzahl an Tagungsteilnehmer*innen miteinander ins Gespräch zu bringen, Wissen und Erfahrungen zu teilen, unterschiedliche Perspektiven zu vermitteln und neue Ideen zu erarbeiten. Aus diesem Grund wurde für den Auftakt zum Thema „Familie und Wissenschaft“ dieses Format gewählt, um bereits von Anfang an den informellen Austausch zwischen den Mitgliedern der Universität Kassel zu befördern. An fünf Tischen diskutierten jeweils fünf bis sieben Mitglieder der Universität in drei Café-Runden zu unterschiedlichen Fragestellungen. Wesentliche Aspekte wurden auf Papiertischdecken festgehalten. Nach 15 Minuten wechselten die Teilnehmenden die Tische. Jeweils ein Gastgeber/ eine Gastgeberin blieb am Tisch, um die neuen Gäste zu empfangen und über die bisherigen Diskussionsstränge zu informieren. Im Folgenden werden die zentralen Aussagen zu den beiden Fragestellungen skizziert.

Die Fakten

Promotionen 2009 – 2014						
Prüfungsjahr	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Promotionen	184	189	182	190	185	180
davon Frauen	55	66	63	72	65	58
Frauenanteil	29,89%	34,92%	34,62%	37,89%	35,14%	32,22%

Quelle: Entwicklungsplan 2015 – 2019

Überblick Personalstruktur	
Professorinnen und Professoren	310
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	1.590
Administrative und technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	1.550
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	147
Gesamt	3.597

Quelle: Personalentwicklungskonzept 2017 – 2021

Promovierende auf Qualifikationsstellen	gesamt 430
davon Landesstellen	146 Promovendinnen und 204 Promovenden
davon Drittmittelstellen	38 Promovendinnen und 42 Promovenden
Habilitierende aus Landesmitteln	gesamt 70

Quelle: Personalentwicklungskonzept 2017 – 2021

Die Impulse

Ein Impulsvortrag zum Thema sorgte dafür, dass die Mitglieder der Universität, die aus den unterschiedlichsten Bereichen zusammengekommen waren, auf das Thema eingestimmt wurden.

ausgesprochen...

„Zu Beginn meiner Karriere vor 20 Jahren habe ich mehr als einmal zu hören bekommen, dass man als Frau nur Karriere machen kann, wenn man auf **Familie verzichtet**. Tatsächlich gab es zu dieser Zeit in Deutschland **zu wenige Vorbilder**, die das Gegenteil bewiesen hätten. Meine Lehre daraus: **Nur, weil es andere noch nicht gemacht haben, bedeutet das nicht, dass es nicht geht.**“

„**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. (...)“

„Die Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bei Nachwuchsforschenden wird als **unnötiges „Pampern“** angesehen. (...) es habe nichts mit der Förderung der Leistungsbesten zu tun und gehöre nicht ins Wissenschaftssystem.“

„Die befristeten Verträge, zum Teil von wenigen Monaten, bieten **kein Gefühl der Sicherheit**, Kinder zu zeugen.“

„Selbst in einer familienfreundlichen Universität habe ich als Mutter (Dipl.-Ing.) von drei Kindern das Zitat nicht nur einmal gehört: **„Kinder? Das ist Ihr privates Problem!“**“

„Als **Mutter/Vater** gehört man an meiner Hochschule **nicht mehr so richtig dazu.**“

„Die Alltagspraxis zeige, dass die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft in der deutschen Wissenschaftslandschaft bislang **mehr „talk“ als „action“** sei.“

„**Eine konstante Gratwanderung!**“

„An meiner Hochschule bestehen **bessere berufliche Perspektiven, wenn man keine familiären Verpflichtungen hat.**“

Quelle: Die Junge Akademie: Wie familiengerecht ist Deutschlands Wissenschaftssystem?
Hg. von Veronika Lipphardt, Giesela Rühl, Karoline Seifert und Emanuel V. Towfigh

hingeschaut...

Zum Elternanteil unter Nachwuchswissenschaftler*innen in Deutschland liegen derzeit **keine repräsentativen Daten** vor. Die verlässlichsten Quellen weisen Anteile zwischen circa **13% und 30%** aus.

Aus der Destatis Hochschulpersonalstatistik geht hervor, dass das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen (ohne Professorinnen und Professoren) 2014 zu **82% befristet beschäftigt** ist. An Universitäten liegt dieser Wert mit 84% höher als an Fachhochschulen mit 65%. Bei den unter 35-Jährigen kommt unbefristete Beschäftigung nahezu nicht vor, **98% sind befristet beschäftigt** (99% an Universitäten, 89% an Fachhochschulen). In der ersten Qualifizierungsstufe ist das Geschlechterverhältnis fast ausgeglichen, **auf dem Weg zur nächsthöheren Karrierestufe „versickern“ die Frauen**.

80% der unter 30- jährigen und rund 70% der 31- bis unter 41- jährigen kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben einen Kinderwunsch.

Vor allem die **berufliche Unsicherheit** hält Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler davon ab, eine Familie zu gründen.

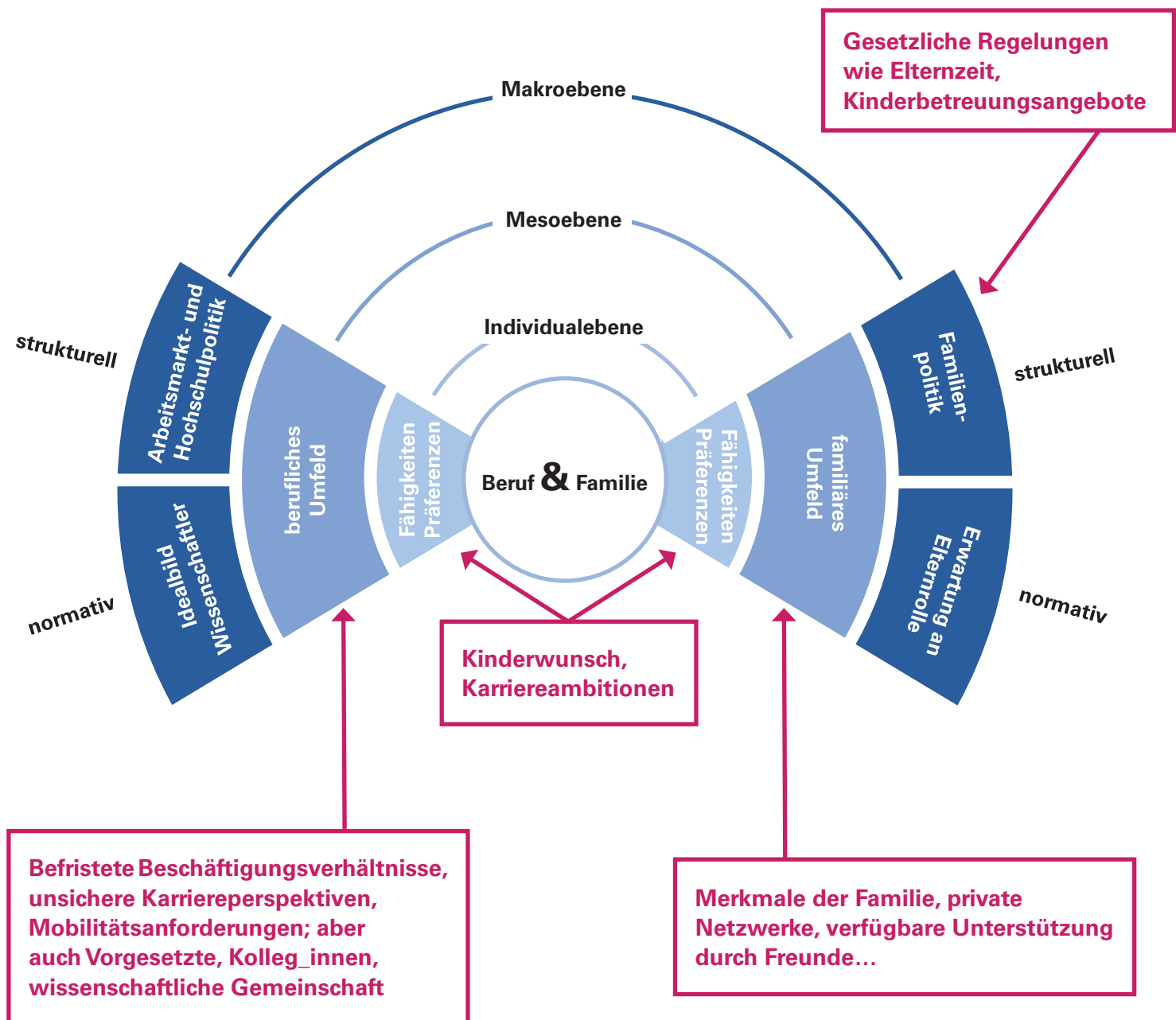
Eltern erleben an Universitäten insbesondere die hohen Arbeits-, Verfügbarkeits- und Mobilitätsanforderungen, das zeitliche Zusammenfallen von Familiengründungs- und Qualifizierungsphase sowie mangelnde Betreuungsmöglichkeiten als ein **Hindernis für die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere**.

Eltern sind in der Tendenz sogar eher zufriedener mit der derzeitigen Balance ihres Arbeits- und Privatlebens und weniger gestresst als Kinderlose.

Grundsätzlich zeigt sich für Deutschland, dass **Frauen bildungs- und aufstiegsorientiert sind**: Der Frauenanteil unter den Promovierten ist im Zeitraum von 1994 bis 2013 von 31,2 % auf 44,2 % gestiegen; der durchschnittliche Anteil von Professorinnen erhöhte sich in diesem Zeitraum von 7,5 % auf 21,3 %.

Studien/Datenquellen: Wissen- oder Elternschaft? Mikrozensus, BAWIE - „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“, WiNbus, BuWiN 2013, BuWiN 2017

Dimensionen der Vereinbarkeit



Quelle: BuWIN 2017

Die Reaktionen

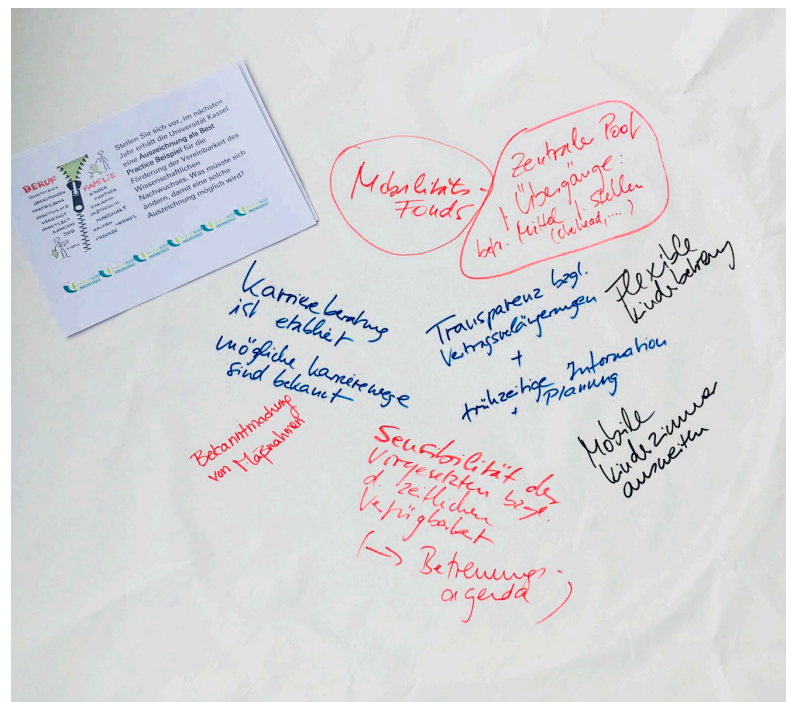
Beschwingt auf das Thema eingestimmt, starteten die Teilnehmenden nun in das World Café. Verteilt auf fünf Tische widmeten sie sich den unterschiedlichsten Fragestellungen und ließen ihre Impulse dazu sprudeln. Im Folgenden finden Sie die Antworten, die auf die Tischdecken geschrieben wurden, in dem originalen Wortlaut.

Frage 1

Stellen Sie sich vor, im nächsten Jahr erhält die Universität Kassel eine **Auszeichnung als Best Practice Beispiel** für die Förderung der Vereinbarkeit des Wissenschaftlichen Nachwuchses. Was müsste sich ändern, damit eine solche Auszeichnung möglich wird?

Die Antworten

- Etablierung eines Mobilitäts-Fonds
- Einrichtung eines zentralen Pools für Übergänge: befristete Mittel, Stellen, Overhead-Mittel
- Karriereberatung ist etabliert, mögliche Karrierewege sind bekannt
- Transparenz bezüglich Vertragsverlängerungen sowie frühzeitige Informationen darüber, somit bessere Planbarkeit
- Ausweitung der flexiblen Kinderbetreuung
- Ausweitung der mobilen Kinderzimmer
- Bekanntmachung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit
- Sensibilisierung des Vorgesetzten bzgl. zeitlicher
- Verfügbarkeit (z.B. mittels Betreuungsagenda)



Die Reaktionen

Frage 2

Stellen Sie sich vor, Sie möchten mit Kind oder Pflegeaufgabe promovieren/habilitieren? Mit welchen **Herausforderungen** sind Sie konfrontiert? Welche **Erwartungen** an die Universität Kassel resultieren daraus?

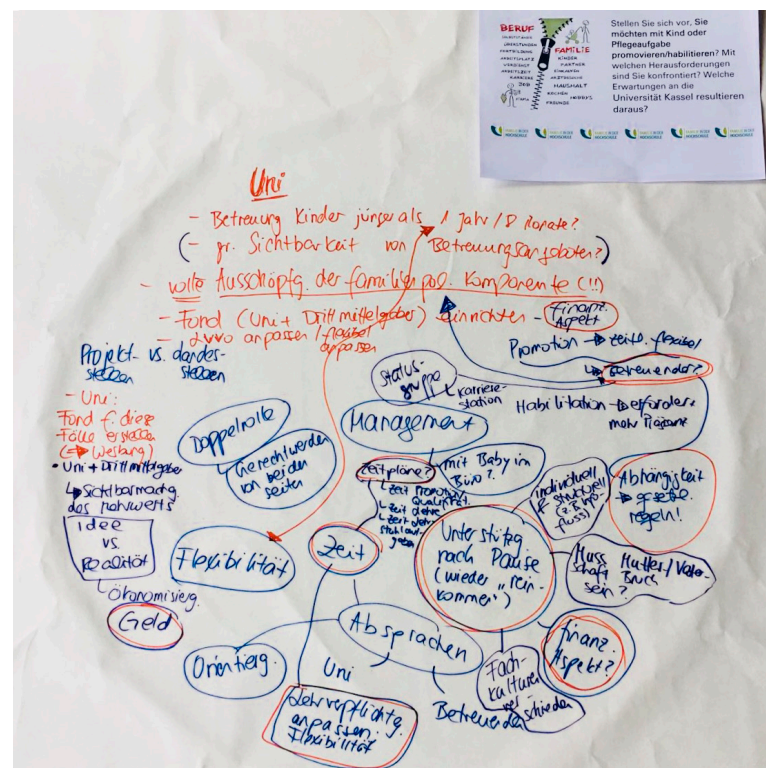
Die Antworten

Herausforderungen

- Projektstellen versus Landesstellen
- Doppelrolle gerecht werden
- Promotion: zeitlich flexibler sein, Regelungen in der Betreuungsagenda
- Habilitation: erfordert mehr Präsenz
- Zeitpläne > Zeit Promotion, Qualifikation > Zeit Lehre > Zeit Lehrstuhlaufgaben
- Management – mit Baby im Büro?!
- Ideen versus Realität > Ökonomisierung, Geld
- Abhängigkeit > gesetzliche Regelungen
- Fachkulturen verschieden
- Absprachen > Universität, Betreuungsagenda
- Muss Mutter- oder Vaterschaft Bruch sein?

Erwartungen

- Betreuung Kinder jünger als 1 Jahr/ 8 Monate
- größere Sichtbarkeit von Betreuungsangeboten
- Unterstützung nach der Pause („wieder rein kommen“): individuell und strukturell (z.B. Informationsfluss)
- vollständige Ausschöpfung der familienpolitischen Komponente
- Einrichten von Fonds (Uni plus Drittmittelgeber)
- > Sichtbarmachung des Mehrwertes
- Flexibilität in der Kinderbetreuung
- Über unterschiedliche Statusgruppen und Karrierestationen bewusst sein
- Berücksichtigung finanzieller Aspekte
- Zusicherung von Orientierung
- Anpassung von Lehrverpflichtung und möglicher Flexibilität



Frage 3

Mit welchen **bestehenden Steuerungsinstrumenten**, **Programmen** oder **Maßnahmen** der Universität Kassel hatten Sie bereits Berührungspunkte? Fokus: Familie und Wissenschaft. Waren diese eher förderlich oder eher hinderlich? Markieren Sie mit „+“ oder „-“:

Die Antworten

- + Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
 - + Gleichstellungskommission
 - + Familienfreundliches Praxissemester
 - + Flying Nannies
 - + StudyKidsCare
 - + Belegplätze an Kitas
 - + Zentrale Forschungsförderung
 - + RunderTisch Familie
 - + Beratung im Frauen- und Gleichstellungsbüro
 - + Dual Career
 - + Ferienbetreuung
 - + Ruheraum, Stillraum, Entspannungsliegen, Wickeltische, Eltern-Kind-Räume
 - + Gleichstellungskonzepte
-
- Zu geringe Ressourcen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
 - Gelder fehlen für nachhaltige Maßnahmen
 - Hochschulleitung//Vertragsgestaltung//Personalabteilung//Befristung
 - StudyKidsCare nur für Studierende
 - Vorschriften zu Gleichstellungskonzepten trüben die Freude daran

Wünsche

Willkommenskultur Kind, z.B. Karte, Geschenk
Hort- und Nachmittagsbetreuung mit Hausaufgaben
proaktive Mitarbeit/Zuarbeit

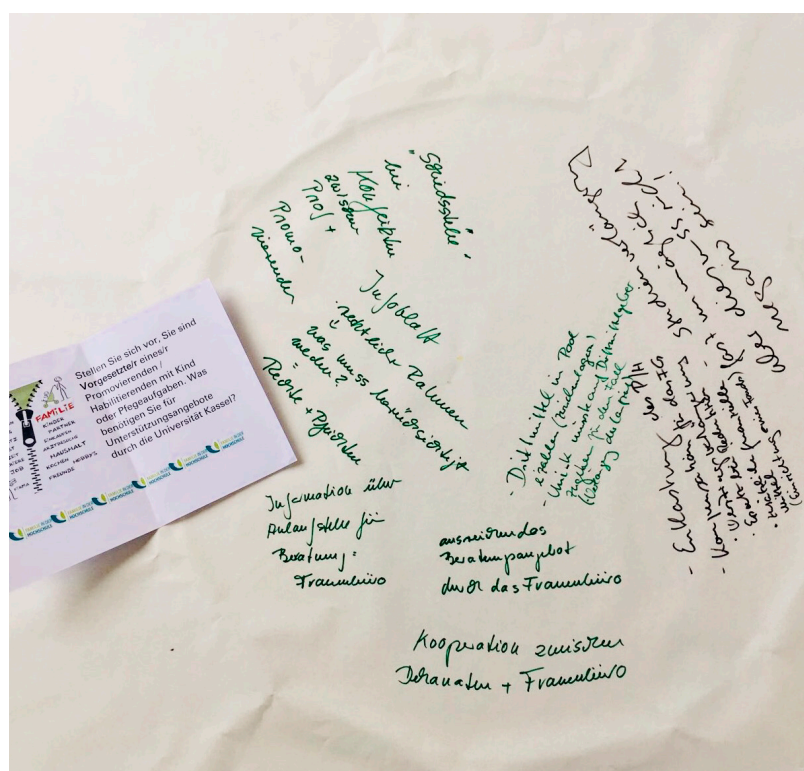


Frage 4

Stellen Sie sich vor, Sie sind **Vorgesetzte/r** eines/r Promovierenden / Habilitierenden mit Kind oder Pflegeaufgaben. Was benötigen Sie für **Unterstützungsangebote** durch die Universität Kassel?

Die Antworten

- Infoblatt > Rechtlicher Rahmen: Was genau muss berücksichtigt werden?
- Darstellung der Rechte und Pflichten
- Schiedsstelle: bei Konflikten zwischen Professor*innen und Promovierenden
- Informationen über Anlaufstellen für Beratung
 - > Frauenbüro
- ausreichendes Beratungsangebot durch das Frauenbüro
- enge Kooperation zwischen Dekanaten und Frauenbüro
- Drittmittel in Pool einbezahlen (zwischenlagern)
- Uni Kassel müsste aktiv auf Drittmittelgeber zugehen, z.B. für den Fall Verlängerung der Vertragslaufzeit
- Entlastung des P/H
- Kompensation für das Fachgebiet:
 - > für Vertragsverlängerungen
 - > für Ersatz bei Reduktion
 - > für zusätzliche finanzielle Mittel (Einrichtung eines Fonds)
- eine Studienverlängerung ist fast unmöglich, obwohl das gar nicht negativ sein muss



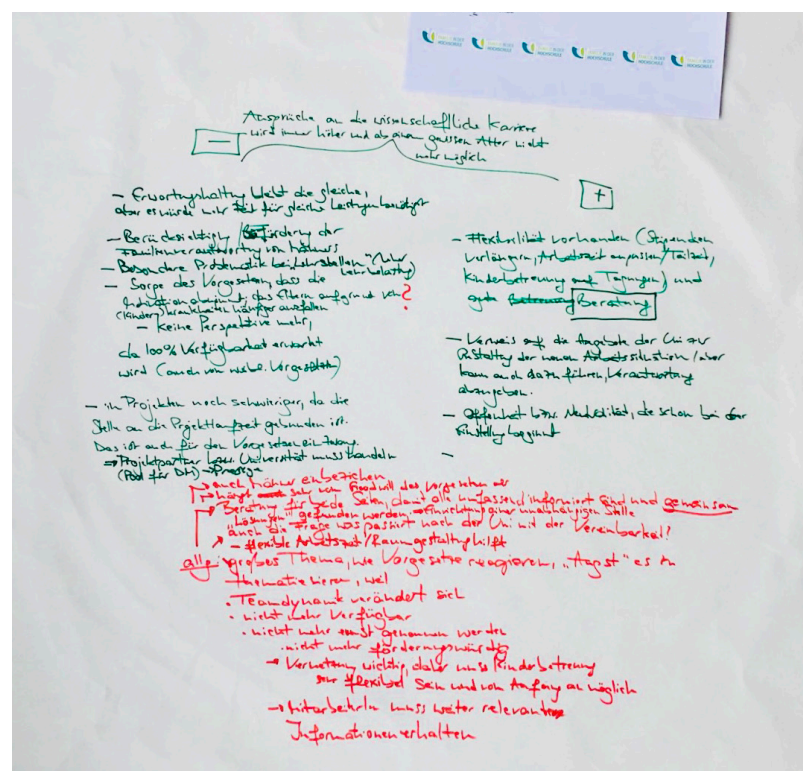
Frage 5

Wenn Sie Ihre/n **Vorgesetzten** fragen, wie diese/r es findet, dass Sie Ihre wissenschaftliche Karriere mit Kind planen, was würde sie/er antworten?

Die Antworten

Grundsätzlich: Die Ansprüche an die wissenschaftliche Karriere werden immer höher und ab einem gewissen Alter ist es nicht mehr möglich diesen gerecht zu werden!

- Die Erwartungshaltung bleibt auch an Frauen/Männer mit Kind die gleiche, aber dann würde eigentlich viel mehr Zeit für die gleiche Leistung benötigt.
- Sorge des Vorgesetzten, dass die Motivation abnimmt und zusätzlich Eltern aufgrund von Kinderkrankheiten häufiger ausfallen
- Keine Perspektiven mehr, da 100%ige Verfügbarkeit erwartet wird (übrigens auch von weiblichen Vorgesetzten)
- In Projekten ist es noch schwieriger, da die Stelle an die Projektlaufzeit gebunden ist; das ist auch für den/die Vorgesetzte/n ein Zwang/Druck
 - > Projektpartner bzw. Universität muss handeln (Pool für Drittmittel) > Prestige
- Großes Thema wie Vorgesetzte reagieren, Angst es zu thematisieren, weil
 - > Teamdynamik ändert sich
 - > nicht mehr verfügbar
 - > nicht mehr ernst genommen werden
 - > nicht mehr förderungswürdig

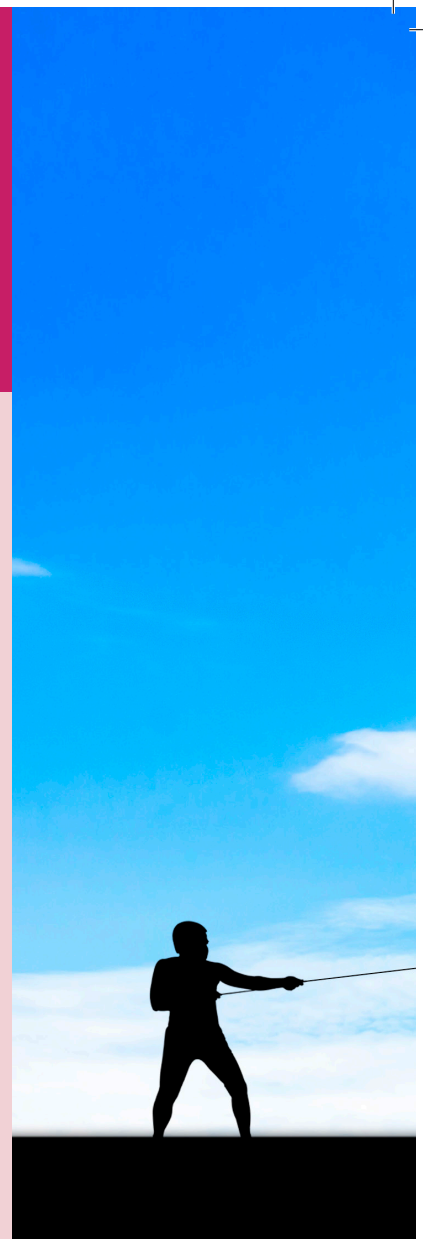


Fortsetzung

- hängt sehr von Goodwill des Vorgesetzten ab
- Auch die Frage, was nach der Uni mit der Vereinbarkeit passiert, ist zu stellen!
- Flexibilität ist z.T. vorhanden (Verlängerung von Stipendien, Anpassung der Arbeitszeit, Möglichkeit von Teilzeit)
- Stärkend: flexible Kinderbetreuung, auch auf Tagungen
- Vernetzung für Wissenschaftler*innen mit Kind wird umso wichtiger, daher muss Kinderbetreuung sehr flexibel und von Anfang an möglich sein

Gewünscht

- Verweis auf die Angebote der Universität Kassel zur Gestaltung der neuen Arbeitssituation; kann aber auch dazu führen, Verantwortung abzugeben
- Offenheit bzw. Neutralität, die schon bei der Einstellung beginnt
- Berücksichtigung/Förderung der Familienverantwortung von Männern
- Berücksichtigung der besonderen Problematik bei „Lehrstellen“ (LfbAs)
- Mitarbeiter*in muss auch in der Elternzeit weiterhin relevante Informationen erhalten
- Beratung für beide Seiten, damit alle umfassend informiert sind und gemeinsam Lösungen gefunden werden
- Einrichtung einer unabhängigen Beratungsstelle





Lösungsdimensionen

Themen | Empfehlungen für Maßnahmen und Vorhaben | Hinweise zur Umsetzung

Dieser Teil der Zeitschrift Familie und Wissenschaft formuliert die Empfehlungen für einzelne Maßnahmen. Die Themenschwerpunkte haben sich aus der Diskussion im Rahmen des World Cafés entwickelt.

Erhöhung der Sicherheit

Befristete Beschäftigung, kaum existenzsichernde Teilzeitarbeit, finanzielle Unsicherheit und minimale Planungssicherheit lassen die Synchronisation der wissenschaftlichen Karriere mit einem Leben in Partnerschaft und mit Kindern unmöglich erscheinen und stellen Barrieren besonders für Frauen in der Wissenschaft dar. Die Steigerung der Planbarkeit sowie die Transparenz von Karrierewegen werden immer dringlicher. Das WissZeitVG beinhaltet in der jetzigen Fassung bereits eine Regelung, die so genannte familienpolitische Komponente, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen soll. Diese Regelung bezieht sich auf Beschäftigungsverhältnisse nach §2 Abs. 1 WissZeitVG und gilt daher nicht für Drittmittelstellen.

Eine weitere Unsicherheit für Promovierende stellt der Sachverhalt dar, dass ihre Promotionsstelle nicht verlängert, fortgeführt wird, wenn der Doktorvater/die Doktormutter die Universität verlässt. So „endet“ möglicherweise die Promotion zeitgleich mit der Pensionierung des*der Professor*in. Wechseln diese an eine andere Universität, stehen die Promovierenden vor der Entscheidung: Gehe ich mit oder bleibe ich? Welche Folgen hat die jeweilige Entscheidung für mich und mein Privatleben?

Empfehlungen für Maßnahmen

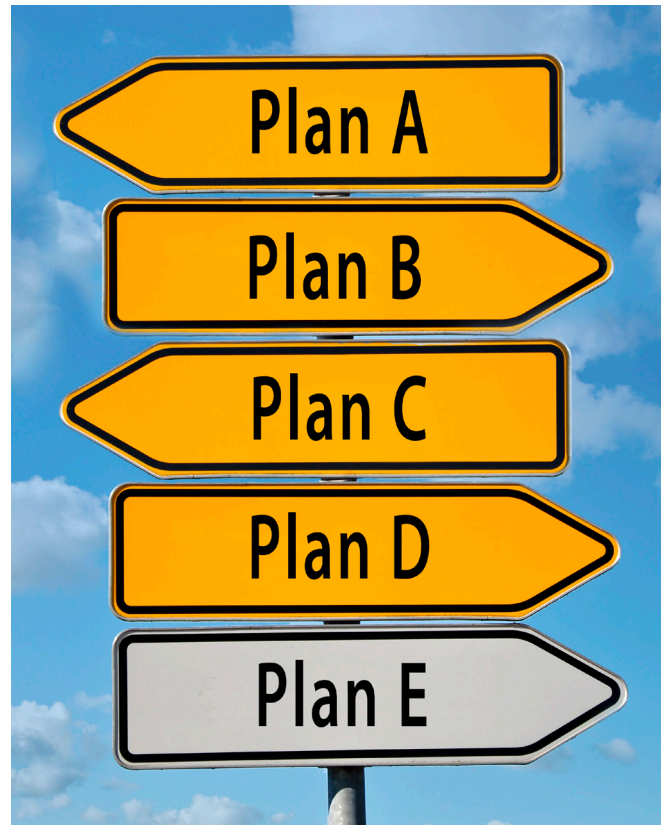
- Richtlinie zur Vertragsgestaltung
- Ausschöpfung der familienpolitischen Komponente
- Dossier: Wissenswertes zu Familie und Wissenschaft



Flexibilisierung

Um familiäre Verpflichtungen besser wahrnehmen zu können, ist eine Flexibilisierung der Anforderungen notwendig. Hierzu zählen die Möglichkeiten zur beruflichen Auszeit und zum beruflichen Wiedereinstieg oder auch die Berücksichtigung von Erziehungs- und Pflegezeiten bei der Vergabe von Fördergeldern oder der Stellenbesetzung.

Die DFG berücksichtigt z.B. bei der Beurteilung von Anträgen zur Forschungsförderung das individuelle Karrierealter anstelle des Lebensalters. Bei der Einschätzung des Karrierealters werden Familien- bzw. Pflegezeiten, aber auch Faktoren wie Behinderung und Krankheit berücksichtigt.



Empfehlungen für Maßnahmen

- Beratungsangebot zur Flexibilisierung und gleichzeitig zur Transparenz von Karrierewegen: Welche Wege gibt es überhaupt nach der Promotion?
- Reform der Personalstrukturen: attraktive wissenschaftliche Berufsoptionen neben der Professur, Diversifizierung der Karrierewege in der/ in die Wissenschaft
- Juniorprofessuren mit Tenure-Track Stellen
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes: Telearbeit, Homeoffice, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Teilzeit, vorübergehende Reduktion der Arbeitszeit
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, damit verbunden angemessene Vertretung bei familienbedingter, zeitlich begrenzter Arbeitszeitreduzierung, auch bei Professorinnen
- Berücksichtigung von familiären Verpflichtungen beim Ansetzen von Besprechungen
- Anerkennung alternativer und nicht stringenter Karrierewege in der Wissenschaft und damit verbunden die Anerkennung von Kompetenzen, die sich aus diesen unterschiedlichen Karrierewegen erweisen
- Aufhebung von strikten Altersgrenzen bei der Vergabe von Stipendien und bei der Erstberufung auf eine Professur
- Bei Post-Doc-Stellen: Umwandlung in Teilzeitstelle ermöglichen (Reduzierung bis zu 50% bei entsprechender Laufzeitverlängerung)
- Familienfreundliche Lösungen finden bei der Vereinbarkeit von Semesterzeiten mit hessischen Schulferien (z.B. Blockseminare ermöglichen)

Neuausrichtung der Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere

Das Leitbild der idealen Wissenschaftlerin/ des idealen Wissenschaftlers, die/ der ohne Anhang, ohne familiäre Bindung flexibel in der Welt forschen kann, das eigene Leben völlig in den Dienst der Wissenschaft stellt und keine anderen Aufgaben zu erfüllen hat, verunsichert den wissenschaftlichen Nachwuchs diesen Weg einzuschlagen. Studien belegen, dass in akademischen Arbeitsfeldern vor allem die „sichtbare“ Arbeit am Arbeitsplatz reputations- und netzwerkbildend wirkt (Haffner/Krais 2008). Für Wissenschaftlerinnen, die sich Kinder wünschen, hat diese Wahrnehmung des Berufsfelds Wissenschaft demotivierende Auswirkungen und kann zur Selbsteliminierung führen. Die selbstverständlich geltende hohe Arbeitsbelastung mit den zu leistenden Arbeits- und Überstunden erschweren die Vorstellung der Vereinbarkeit für Eltern. Wissenschaftler*innen befürchten, dass ihnen eine verminderte Leistungsfähigkeit, mangelnder Ehrgeiz und Leistungswille unterstellt wird, wenn sie Sorgearbeit leisten. Allein durch Programme und Maßnahmen ist hier wenig zu bewegen, da dieses Themenfeld eine kritische Hinterfragung der wissenschaftlichen Praxis erfordert – und dies wird und kann nicht vom Gesetzgeber verordnet oder gesteuert werden.

Außerdem: Familienfreundlichkeit/Vereinbarkeit betrifft auch Männer, denn auch sie wollen für ihre Familie da sein. UND: Das Thema Pflege mitdenken, genauso wie andere soziale Umstände oder auch „einfach nur“ die Work-Life-Balance.

Empfehlungen für Maßnahmen

- Kulturveränderung: Lebensentwürfe sind individueller geworden, darauf müssen Universitäten reagieren und den Dialog fördern
- Vereinbarkeit als eigenes Thema in der Betreuungsagenda einbauen und verbindliche Absprachen zwischen Wissenschaftler*in und Projektleitung/Betreuer*in formulieren
- Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme für Frauen und Männer, Wiedereinstiegsstipendien
- Etablierung von Elternnetzwerken zum Austausch
- Clearingstelle Wissenschaft und Familie als zentrale Anlaufstelle der Beratung:
- Kontakthalten, Wiedereingliedern, weitere wissenschaftliche Karriere planen
- Tandem-Programme für Wissenschaftler*innen mit Familie
- Schulungsangebote zu Themen wie: „Karriere- und Familienplanung“ oder „Selbst- und Zeitmanagement“



Entlastungs und Unterstützungsangebote

Neben den verschiedensten Modellen der finanziellen Unterstützung beziehungsweise Förderung gehören in diese Lösungsdimension auch Beratungsangebote, Kinderbetreuung Dual Career Angebote o.ä..

Die DFG vergibt z.B. Promotionsstipendien, bei denen Eltern eine Kinderzulage erhalten und darüber hinaus eine Verlängerung der Förderung möglich ist.



Empfehlungen für Maßnahmen:

- Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen, damit sie direkt nach dem Mutterschutz wieder einsteigen können (siehe auch Kontinuitätsprogramm der Uni Saarland)
- Finanzpool der Fachgebiete: Eine befristete Aufstockung über die vorgegebene Obergrenze hinaus soll für Vertragsverlängerungen auf Grund von Familienzeiten ermöglicht werden
- schwangerschaftsbedingte Krankheitstage sollen eine Vertragsverlängerung ermöglichen
- Einrichtung eines Fonds/Stellenpools für Drittmittelprojekte/kleine Institute zur Kompensation von Arbeitsausfällen bei Elternzeit/Betreuungsarbeit: Brückenstipendien, Verfügungsfond, mit denen durch Elternschaft verursachte Finanzierungslücken in Qualifizierungsprojekten geschlossen werden können. Inhaltliche Ausgestaltung der Stellen ist flexibel: nur Lehre, Lehre und Forschung, Projektmanagement o.ä.
- Finanzpool zur Unterstützung von Eltern in der Wissenschaft, z.B. für erhöhte Kosten für Kinderbetreuung, Reisekosten mit Kind; notwendig, um die wissenschaftlich erforderliche Einbindung in die scientific community zu gewährleisten; Einstellung von stud. Hilfskräften zur Unterstützung, z.B. bei Literaturrecherche- u. ausleihe, Versuchsdurchführungen vorbereiten o.ä.
- Proaktiv Konditionen mit Drittmittelgebern aushandeln, mit denen familienbedingte Ausfallzeiten von jungen Wissenschaftler*innen abgedeckt werden können

Lösungsdimensionen

Ja-Haltung!

Die familienpolitischen Ziele einer Hochschule und die gelebte Praxis [informelle Kultur im Wissenschaftsbetrieb] werden als widersprüchlich wahrgenommen: Beschäftigte mit Sorgearbeit treffen z.B. auf Unverständnis von Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder/ Sorgearbeit, wenn sie einen Sitzungstermin nach 18 Uhr nicht wahrnehmen können oder bei der Urlaubsplanung aufgrund von vorgegebenen Ferienzeiten bevorzugt werden. Führungskräfte werden als zentrale Akteurinnen und Akteure bei der Unterstützung von Familienfreundlichkeit wahrgenommen – doch wie erreicht man sie? Durch Überzeugung, durch Vorbilder, durch Werben um Verständnis? Hier stehen sich Personalentwicklung und die Autonomie der Fachbereiche und Lehrstühle herausfordernd gegenüber. Es bestehen keine Sanktionsmöglichkeiten, wenn Führungskräfte nicht an z.B. Trainings zu gutem Führungsstil teilnehmen wollen.



Empfehlungen für Maßnahmen:

- neue Denkweisen an Hochschulen etablieren, Familienorientierung als Profilmerkmal
- familienfreundliches Führen als wichtigen Bestandteil im Bereich der Personalentwicklung einbauen > Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema Vereinbarkeit; daraus resultierend: Akzeptanz von Vorgesetzten und Kolleg*innen gegenüber familiären Verpflichtungen, familienfreundliches Arbeitsklima
- Unterstützung von Führungskräften bei der Gestaltung von familienfreundlichen Nischen innerhalb der Hochschule
- Role Models etablieren: Kultivierung eines Wissenschaftler*innentyps, der*die wie alle anderen Menschen auch ein Leben außerhalb der Wissenschaft – mit oder ohne Kinder – führen kann
- Finden von Multiplikator*innen, die das Thema in ihre Bereiche tragen
- Willkommenskultur für Familien (Brief, Geschenk)), Mit Kind-Tag
- Anrechnung von Erziehungszeiten bei der Berechnung des Anspruches von Forschungssemestern
- Ermöglichung von Karrierewegen innerhalb der Hochschule (Stichwort: Hausberufung)

- Verlängerung auch von drittmittelfinanzierten akademischen Mitarbeitenden aufgrund von Familienphasen
- Wissenschaftliche Mitarbeitende einstellen, um ihnen selbst die Gelegenheit zu geben, Drittmittel einzuwerben
- Familienbezogenes Fundraising
- Möglichkeit der Verlängerung von Stipendien aufgrund von Elternzeit. Ein Aussetzen wegen Elternzeit ist an der Uni Kassel nicht möglich, da die Stipendienordnung das nicht vorsieht.
- Haushaltshilfepool entsprechend des Babysitter*innenpools
- Angebote für Coaching- und Karriereförderung zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie (losgelöst von der Doktormutter, dem Doktorvater)
- Kontinuierlicher Ausbau der Kinderbetreuungsangebote: Belegplätze, flexible Kinderbetreuung

Fazit

Vereinbarkeit hat viele Facetten und die Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs mit (Wunsch nach) Familie ist verbesserungsbedürftig. Kinderwunsch, Familiengründung und Promotion sind nur realisierbar und zu vereinbaren, wenn neben dem privaten Umfeld auch ein unterstützendes Arbeitsumfeld vorhanden ist. Hier sollten Bedarfe erkannt und zur Verfügung stehende Mittel beantragt werden. Die Bündelung und Aufbereitung der vielfältigen Unterstützungs- und Entlastungsangebote – Uni intern wie extern – verschafft dem wissenschaftlichen Nachwuchs einen differenzierten Überblick.

Eine Kultur des Zutrauens und der Ermutigung kombiniert mit der Etablierung von strukturellen Maßnahmen, die auch Auswirkung auf die normativen Rahmenbedingungen haben, z.B. die DFG Gleichstellungsstandards, bilden eine solide Basis. Eine institutionelle Aufgabe der Universität Kassel wird sein, die Entwicklung einer neuen wissenschaftlichen Persönlichkeit zu fördern und die Bereitschaft, anders zu denken, zu unterstützen.

Gute interne Öffentlichkeitsarbeit, zielgruppengerechte Informationen über alle Angebote und Maßnahmen, zielgruppenspezifische E-Mail-Verteiler tragen dazu bei, dass wichtige Nachrichten und Neuigkeiten auch wirklich Frau und Mann erreichen.

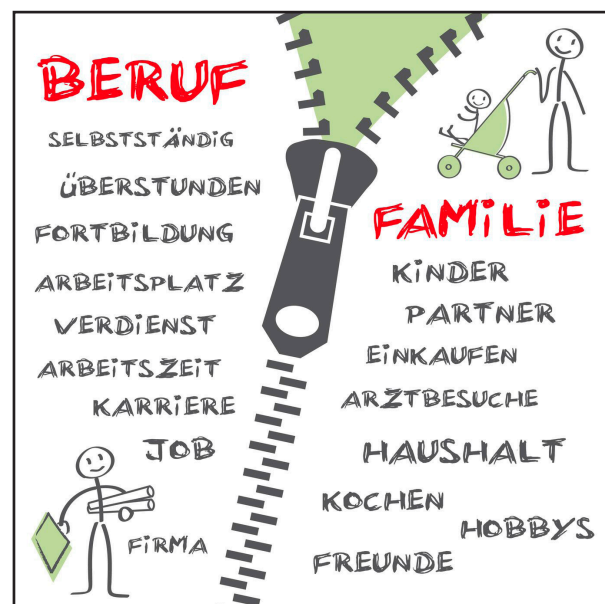
Familienfreundlichkeit kann ein Wettbewerbsvorteil sein, auch um Hochqualifizierte.

Was fest steht: Die Datenlage ist mangelhaft und wir brauchen [noch] mehr Zahlen.

Lassen Sie die Informationen und Ideen auf sich wirken. Ich freue mich auf die ersten Schritte zur Umsetzung der Empfehlungen.

Bleiben Sie auf dem Laufenden!

**Der nächste Runde Tisch Familie tagt
am 24. Mai 2018 von 10–12 Uhr,
Ort: Max-Kade-Haus, Universitätsplatz 1**



Weiterführende Literatur

Beaufays, Engels/ Kahlert (Hg.). 2012. Einfach spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt am Main.

Blome u.a.. 2005. Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Wiesbaden.

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.). 2017. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs

BMBF (Hg.). 2013. Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Bonn.

BMBF (Hg.) in Kooperation mit gesis und CEWS. 2010. Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen. Bonn.

Dorenkamp, Isabell/ Süß, Stefan: Zwischen zwei Stühlen? In: Matiaske, Wenzel/ Czaya, Axel (Hrsg.): Periphere Arbeit im Zentrum, Baden-Baden 2016, S. 119-146

Haffner, Yvonne/ Kraus, Beate (Hg.). 2008. Arbeit als Lebensform?: Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt am Main.

Jongmanns. 2011. Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG); Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Kunadt u.a.. 2014. Familienfreundlichkeit in der Praxis: Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Köln.

Lind, Samjeske. 2010. „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ BAWIE. CEWS Studie.

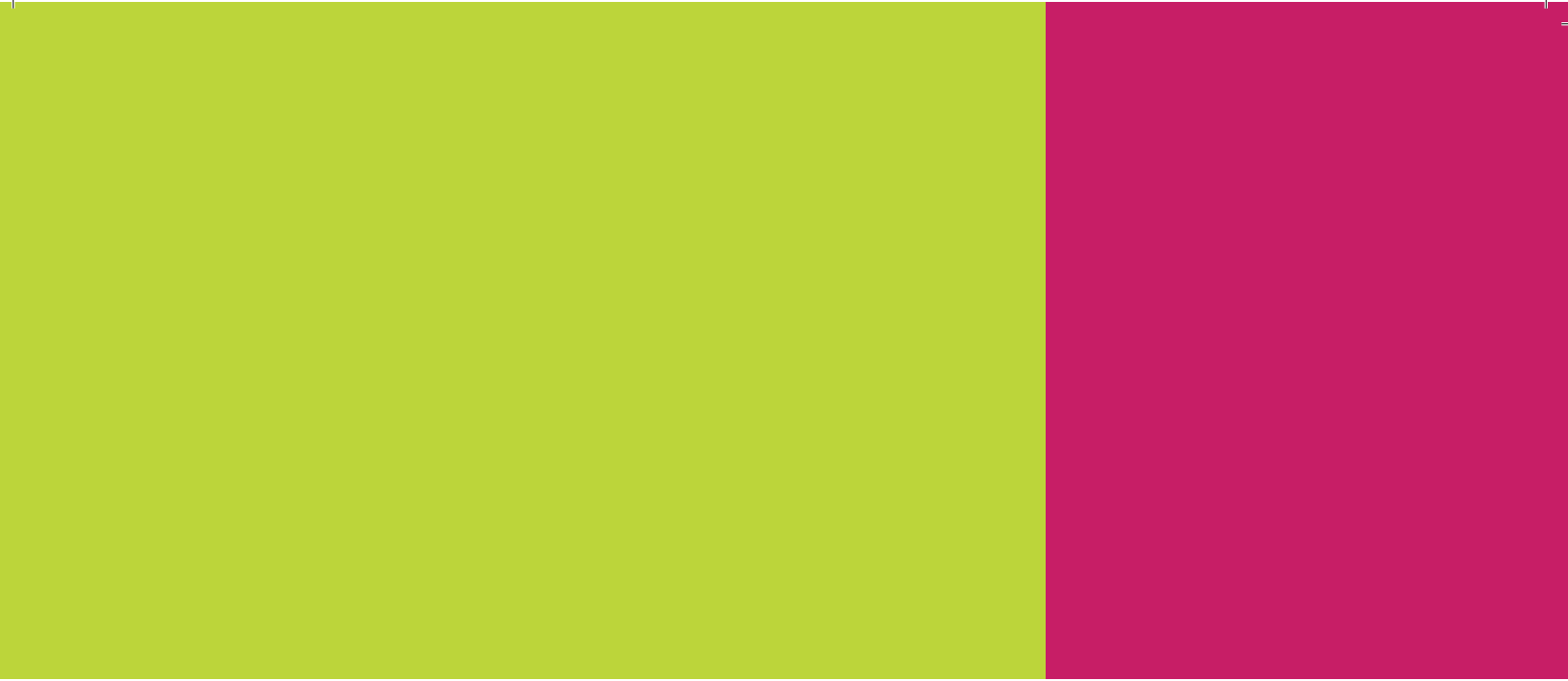
Lind, Inken. 2012. Wie gelingt Vereinbarkeit? Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. In Einfach spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft, hrsg. Sandra Beaufays, Anita Engels und Heike Kahlert, 280-311. Frankfurt a.M./New York.

Lipphardt u.a. (Hg.). 2016. Wie familiengerecht ist Deutschlands Wissenschaftssystem? Wir haben nachgefragt. Die Junge Akademie.

Metz-Göckel u.a.. (2009). Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals der nordrheinwestfälischen Universitäten. Opladen: Barbara Budrich

Pestel, Franziska u.a..2014. Welchen Wissenschaftler/innentyp wollen wir kultivieren? Lebensentwürfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen zwischen Karriere und Familie. In Qualität in der Wissenschaft. Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in Forschung, Studium und Administration. S. 107-114. Bielefeld.

Schürmann, Ramona/ Sembritzki, Thorben: Wissenschaft und Familie Analysen zur Vereinbarkeit beruflicher und familialer Anforderungen und Wünsche des wissenschaftlichen Nachwuchses. Projektbericht 2017. DZHW



Universität Kassel
Frauen und Gleichstellungsbüro
Family Welcome und Dual Career Service
Mönchebergstraße 19
34109 Kassel

Auflage: 70 Stück
Gestaltung: Gianna Dalfuß
Bildquellen: Fotolia
Druck: flyeralarm
Januar 2018