Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft

Forschungsergebnisse und Konsequenzen

Ideen zünden!

Impressum

Herausgeber
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung
53170 Bonn

In Kooperation mit
gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE
technische universität dortmund
Hochschuldidaktisches Zentrum HDZ
Center for Research on Higher Education and Faculty Development

EUROPÄISCHE UNION

Die Publikation basiert auf Beiträgen im Rahmen der Abschlusstagung „(Kinder-) Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen". Die Tagung wurde vom BMBF gefördert und gemeinsam vom CEWS (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Bonn) und dem HDZ (TU Dortmund) am 05. und 06. Oktober 2009 im Wissenschaftszentrum Bonn durchgeführt.

Bestellungen
Postfach 30 02 35
53182 Bonn
oder per
Tel.: 01805 - 262 302
Fax: 01805 - 262 303
(Festnetzpreis 14 ct/min, höchstens 42 ct/min aus Mobilfunknetzen)
E-Mail: books@bmbf.bund.de
Internet: http://www.bmbf.de

Redaktion
Angelika Fritsche, Veronika Renkes
www.redaktion-recherche.de

Gestaltung
axeptDESIGN.de, Berlin

Korrektorat
Karin Gartmann, Berlin

Herstellung
Brandenburgische Universitätsdruckerei
und Verlagsgesellschaft Potsdam mbH,
Potsdam-Golm

Bildnachweis
BMBF (Grußwort), ©/Fotolia (Titel), Britta Frenz (S. 2-3, S. 11, S. 13, S. 25-27),
privat (S. 21), Redaktion + Recherche (S. 18), Detlef Szillat (S. 4-10, S. 23)

Bonn, Berlin 2010

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft

Forschungsergebnisse und Konsequenzen

Ideen zünden!

Grußwort

Elternschaft in der Wissenschaft, dieses Thema findet in der öffentlichen Debatte noch zu wenig Beachtung. Fast drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des akademischen Mittelbaus in Deutschland sind kinderlos – Männer fast genauso häufig wie Frauen. Unter den Professorinnen ist der Anteil der Kinderlosen nahezu doppelt so hoch wie bei den Männern.

Familienfreundlichkeit ist heute für gut ausgebildete Frauen – und auch für immer mehr Männer – ein wesentliches Entscheidungskriterium bei der Wahl eines Arbeitgebers. Gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen erheblich zur Attraktivität eines Unternehmens und zur Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei. Gleiches gilt auch für Wissenschaft, Forschung und die Hochschulen.

Bei der Gleichstellung von Frauen und Männern sind wir im akademischen Bereich gut vorangekommen. Der Frauenanteil unter den Professoren hat sich zwischen 1995 und 2008 mehr als verdoppelt und beträgt jetzt immerhin 17 Prozent. Mit dem von Bund und Ländern initiierten Professorinnenprogramm haben wir einen Wettbewerb um nachhaltig wirksame Gleichstellungskonzepte angestoßen. Wichtiger Bestandteil dieser Gleichstellungskonzepte sind Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein Schlüssel dafür ist eine verlässliche Kinderbetreuung. Das gilt in der Wissenschaft genauso wie in der Wirtschaft. Die Bundesregierung setzt sich deshalb dafür ein, eine ausreichende Zahl qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungsplätze zu schaffen.

Das alles sind wichtige Schritte auf dem Weg zu familienfreundlicheren Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Die Tagung „(Kinder-)Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft“ zieht Bilanz und gibt Impulse für die Zukunft. Großen Anteil am Erfolg dieser Tagung hatten die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierten Projekte „Wissen- oder Elternschaft“ des Hochschuldidaktischen Zentrums der Technischen Universität Dortmund sowie „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS).
Ich danke allen, die in diesen Projekten mitarbeiten, und hoffe, dass durch diese Broschüre eine erfolgreiche Fortsetzung der Diskussion und eine familienfreundlichere Gestaltung der Arbeitswelt von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Wirklichkeit wird.

Prof. Dr. Annette Schavan, MdB
Bundesministerin für Bildung und Forschung

Inhalt

Einleitung

Barrieren gegen Elternschaft 2

Jung, dynamisch, kinderlos? – Akademische Eliten und Elternschaft
Ergebnisse der Fachtagung „(Kinder-) Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft“ 4

Forschungsergebnisse

Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft
Ergebnisse der Forschungsprojekte „Wissen- oder Elternschaft?“ und
„Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft (BAWIE)“ 11

„Es ist an der Zeit, dass wir ein neues Bild von der wissenschaftlichen
Persönlichkeit entwickeln“
Interview mit Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel und Dr. Inken Lind 13

Tagungsergebnisse

Tagungsprogramm 22

Grundlegende Anforderungen an familiengerechte Hochschulen 24

„Wir brauchen an den Hochschulen mehr Verbindlichkeit“
Interview mit Jutta Dalhoff 27

Barrieren gegen Elternschaft

Vorurteile innerhalb der Wissenschaftscommunity

„Negative Konsequenzen erfahren zunehmend auch Väter, die von der althergebrachten Vaterrolle abweichen und selbst Betreuungsverantwortung übernehmen. Am häufigsten jedoch erleben Mütter zum Teil starke berufliche Nachteile aufgrund der Elternschaft. Lediglich die traditionell lebenden männlichen Wissenschaftler mit Kindern geben keine beruflichen Nachteile an.“

Dr. Inken Lind, Leiterin des Forschungsprojektes „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“, CEWS (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften)

„Unter vielen Wissenschaftlern wird man nicht mehr für voll genommen, wenn man nicht von morgens acht bis nachts um zehn Uhr anwesend ist. Viele von ihnen kümmern sich eben nicht um die Familie oder sind alleinstehend. Wer andere Prioritäten setzt, ist bei ihnen nicht mehr so angesehen.“

Promovierter Wissenschaftler, 34 Jahre, 1 Kind**

Unsichere Beschäftigungsverhältnisse

„Wenn wir nur einen Sechsmonats- oder Einjahresvertrag haben, wenn immer unsicher ist, ob Drittmittel da sind – unter solchen Umständen ist es unmöglich, Professionalität und Kinder zu kombinieren.“

*Habilitierte Wissenschaftlerin, 36 Jahre, 2 Kinder**

„Dass ich Kinder haben wollte, war für mich eigentlich schon sehr schnell klar. Wir hätten mit Sicherheit deutlich früher Kinder bekommen, wenn die Stellensituation für uns etwas besser geklärt gewesen wäre bzw. wenn es wenigstens eine Perspektive gegeben hätte.“

Promovierter Wissenschaftler, 32 Jahre, erwartet erstes Kind**

Dr. Inken Lind

>> Je höher der Frauenanteil in einer Fächergruppe ist, desto negativer fällt die Bewertung der Vereinbarkeit aus. <<

Fehlen verbindlicher Strukturen in den Hochschulen

„Es hängt immer sehr stark von dem jeweiligen Chef ab, was der zulässt oder nicht. Und eine Rolle spielt dabei auch, in welchem Lebensabschnitt sich der Chef befindet.“

Promovierter Wissenschaftler, 32 Jahre, erwartet erstes Kind**

(Befürchtete) Konsequenzen der Elternschaft

„Nicht die faktische Mutterschaft ist das zentrale Karrierehemmnis, wohl aber die Vorstellung, Mutterschaft sei mit wissenschaftlicher Karriere ‚unvereinbar'."

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Leiterin des Forschungsprojektes „Wissen- oder Elternschaft?", HDZ (TU Dortmund)

„Bisher habe ich meinen wissenschaftlichen Karriereweg relativ zügig absolviert und habe jetzt diese Gruppenleitung. Das ist eigentlich keine schlechte Ausgangsvoraussetzung. Aber ich weiß, welches Risiko ich eingehe mit meiner jetzigen Entscheidung für das Kind."

Promovierte Wissenschaftlerin, 32 Jahre, schwanger**

„Solange ich keine Kinder habe, sind die Perspektiven eigentlich einigermaßen gut. Wenn ich welche hätte, wären sie äußerst schlecht."

Promovierte Wissenschaftlerin, 34 Jahre, keine Kinder**

„Die Kinder haben meinen Karriereweg natürlich sehr stark verzögert. Ich wollte zum Beispiel ins Ausland gehen und habe das wegen der Kinder nicht gemacht. Und es war dann auch klar, dass ich Stellenangebote in bestimmten anderen Orten nicht annehmen konnte."

Promovierte Wissenschaftlerin, 47 Jahre, 2 Kinder**

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel

>> 72 % des wissenschaftlichen Nachwuchses sind kinderlos. <<

** Die Aussage wurde erhoben im Rahmen des Forschungsprojektes „Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere 2006", HDZ (TU Dortmund)*

*** Die Aussage wurde erhoben im Rahmen des Forschungsprojektes „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft", CEWS (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften)*

Podiumsdiskussion: Zum Auftakt der Tagung „(Kinder-) Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft“ nahmen Expertinnen und Experten die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft kritisch unter die Lupe

Jung, dynamisch, kinderlos? – Akademische Eliten und Elternschaft

Der Großteil der in der Wissenschaft Beschäftigten in Deutschland ist kinderlos. Das gilt besonders für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Ein neuer Aspekt des schon seit längerem bekannten Phänomens: Zunehmend sind davon auch Wissenschaftler betroffen. Doch was sind die Barrieren, die die Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft behindern und wie können sie überwunden werden? – diesen Fragen widmete sich die Tagung „(Kinder-) Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft“, die am 5./6. Oktober 2009 im Bonner Wissenschaftszentrum stattfand.

Die Veranstaltung, an der Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Gleichstellungs- und Hochschulpolitik und Wissenschaftsorganisationen teilnahmen, bildete die gemeinsame Abschlusstagung der zwei thematisch eng verbundenen empirischen Forschungsprojekte „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ (GESIS, Bereich CEWS, Bonn) und „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Deutschland“ (TU Dortmund, Hochschuldidaktisches Zentrum). Beide Projekte wurden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Bekanntmachung „Frauen an die Spitze“ gefördert.

Zunehmend befristete Beschäftigungslage im Mittelbau

Das unter der Leitung von Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel durchgeführte Projekt „Wissen- oder Elternschaft?“ *(siehe Bericht und Interview auf den Seiten 11-21)* stellt erstmals einen klaren Bezug zwischen Kinderlosigkeit und befristeten Beschäftigungsverhältnissen heraus. Es belegt, wie stark sich die Statuszugehörigkeit – und damit verbunden eine unsichere respektive sichere Zukunftsperspektive –

Tagungsdokumentation

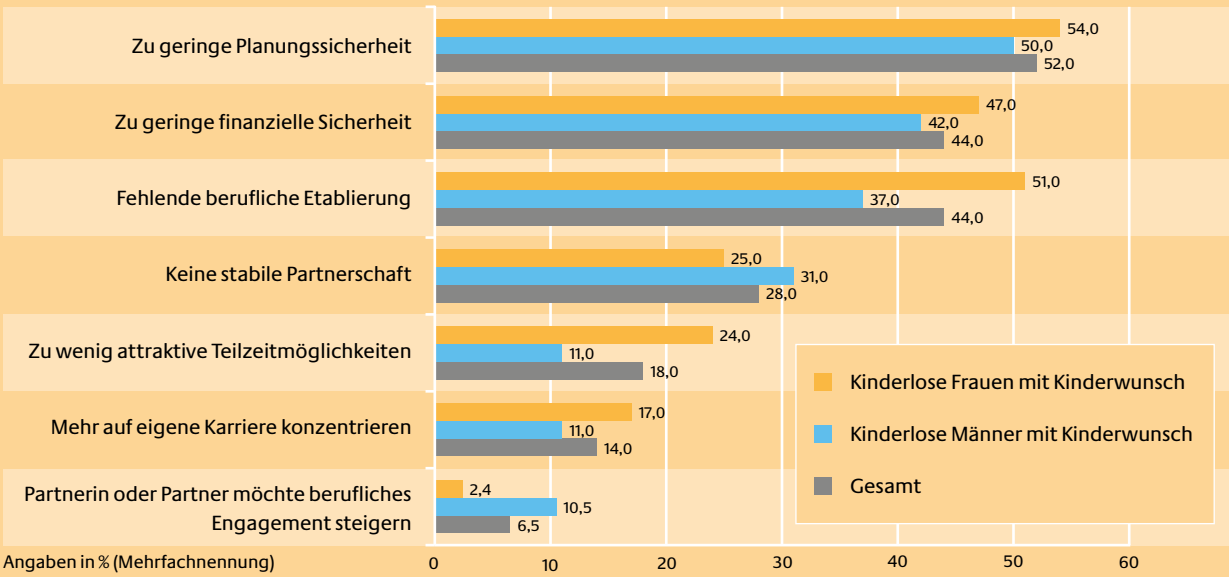
Eine Kurzdokumentation der Projektabschlusstagung „(Kinder-) Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft – Forschungsergebnisse und Konsequenzen“ vom 5./6. Oktober 2009 im Wissenschaftszentrum Bonn können Sie auf der Homepage des CEWS herunterladen (www.cews.org/cews/files/574/de/Tagungsdokumentation_Homepage_Hyperlinks.pdf)

auf die Familiengründung auswirkt *(siehe auch Grafik Seite 6)*. Während die größtenteils befristet Beschäftigten im Mittelbau zu drei Viertel kinderlos sind, haben mehr als zwei Drittel der Professoren Kinder und die kleine Gruppe der Professorinnen (15 %) mit circa einem Drittel tendenziell häufiger Kinder als einige Jahrzehnte zuvor. In beiden Statusgruppen haben Wissenschaftler signifikant häufiger Familie als Wissenschaftlerinnen – jedoch mit abnehmender Tendenz. Die Wissenschaftlerinnen hingegen halten stärker an der Realisierung ihres Kinderwunsches fest – allerdings um den Preis einer Teilzeitarbeit und damit implizit eines erzwungenen Karriereverzichts.

Unsichere berufliche Zukunft beeinträchtigt Realisierung des Kinderwunsches

Das von Dr. Inken Lind geleitete Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ (BAWIE) macht die Barrieren sichtbar, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler daran hindern, ihren Kinderwunsch zu leben *(siehe Bericht und Interview auf den Seiten 11-21)*. Die Untersuchung, bei der 8.680 in der Wissenschaft Beschäftigte aller Statusgruppen befragt wurden, zeigt: über 70 Prozent der Kinderlosen wünschen sich Kinder. Ein Großteil hält die Realisierung der Kinderwünsche jedoch

Barrieren gegen Familiengründung – bei vorhandenem Kinderwunsch –



Quelle: Forschungsprojekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“, CEWS (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften), 2009

für unwahrscheinlich. Gegen eine Familiengründung spricht aus Sicht der Befragten vor allem die berufliche und finanzielle Unsicherheit *(siehe Grafik Seite 5)*. Diejenigen, die in fester Partnerschaft leben und für sich persönlich gute berufliche Perspektiven sehen, fassen dagegen eine Familiengründung sehr viel stärker ins Auge.

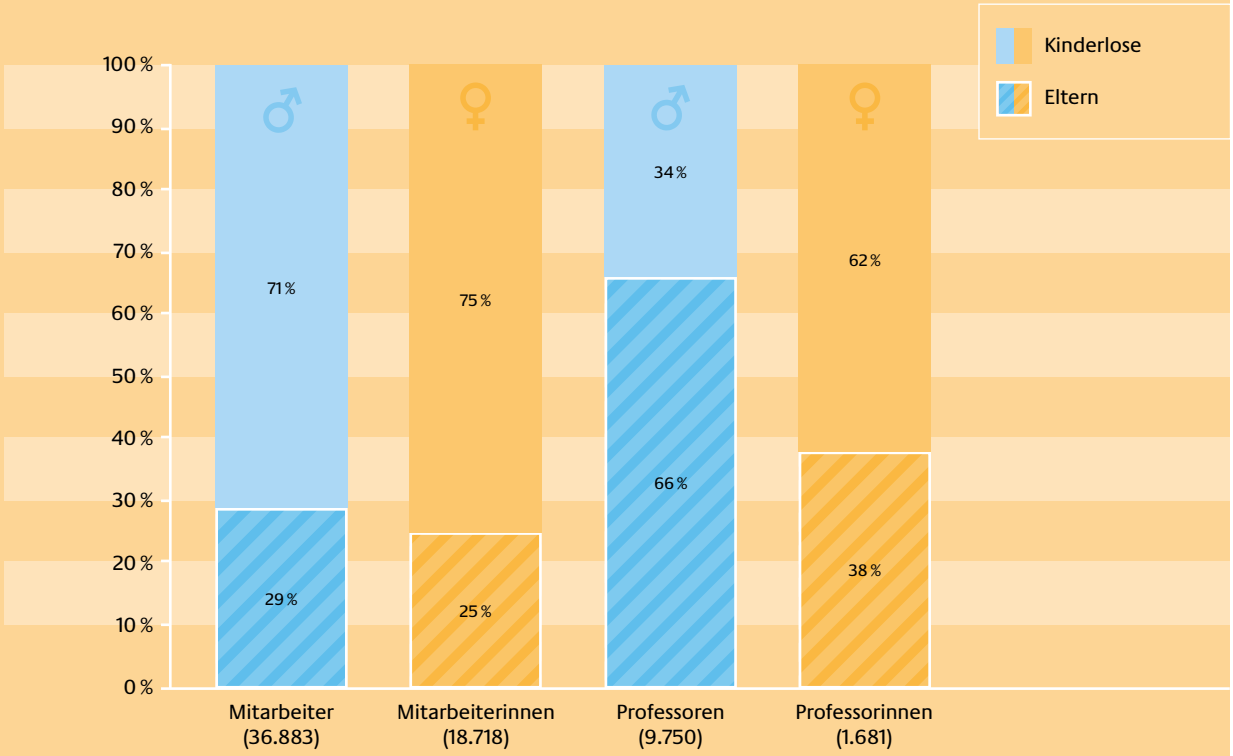
Die Politik muss die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit verbessern

Christina Hadulla-Kuhlmann, Leiterin des Referats Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung, BMBF (*siehe Statement Seite 8)* betonte in ihrer Begrüßungsrede den hohen Stellenwert, den das BMBF den Ergebnissen der beiden Studien und der dort untersuchten Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft einräumt. Sie verwies dabei vor allem auf den sich deutlich herauskristallisierenden Mentalitätswechsel bei den weiblichen Wissenschaftlerinnen: „Die Mehrheit der Frauen will heute nicht mehr einseitig verzichten; junge Frauen wollen Kinder *und* eine berufliche Zukunft." Förderlich seien zum Beispiel mehr Tenure Track-Optionen. Wichtig sei, dass Bund und Länder gemeinsam an Lösungen arbeiten. Dies sei auch aufgrund der föderalen Zuständigkeitsregelungen zwingend notwendig.

Der Arbeitgeber Hochschule muss seine Fürsorgepflicht ernster nehmen

Für die geforderte Wende zu einer eltern- und familienfreundlichen Hochschule sind auch die Hochschulleitungen aufgefordert, umzudenken. Dies zeigte sehr deutlich die im Rahmen der Tagung durchgeführte Diskussionsrunde „Jung – Dynamisch – Kinderlos? Akademische Eliten und Elternschaft", an der mit Prof. Dr. Dr. h.c. Rosemarie Nave-Herz (Universität Oldenburg), Prof. Dr. Elisa-

Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals



Quelle: Forschungsprojekt „Wissen- oder Elternschaft?", HDZ (TU Dortmund), 2009

Starke Resonanz: Rund 140 Personen aus Wissenschaft, Gleichstellung, Wissenschaftsorganisationen und Hochschulpolitik nahmen an der Bonner Tagung teil

beth Beck-Gernsheim (Universität Erlangen), Prof. Dr. Hans Bertram (HU Berlin) sowie Prof. Dr. Peter Strohschneider (Vorsitzender des Wissenschaftsrats) und Dr. Ute Zimmermann (Gleichstellungsbeauftragte der TU Dortmund) namhafte Expertinnen und Experten auf diesem Gebiet teilnahmen *(siehe Kurzbeiträge auf den Seiten 8-10)*.

Das Expertengremium beschäftigte sich schwerpunktmäßig mit dem hohen Verfügbarkeitsanspruch, den der Wissenschaftssektor an seine Mitarbeitenden stellt, und den daraus resultierenden Problemen, Zeit und Kraft für Elternschaft und Familie aufzubringen. Wenn nur eine gute Wissenschaftlerin oder ein guter Wissenschaftler sein könne, wer rund um die Uhr im Dienste der Wissenschaft steht – dann führe dies zwangsläufig zu Ausgrenzung und Benachteiligung all derjenigen, die ihren familiären Pflichten nachkommen wollen.

Zusätzlich behindere das traditionelle Mutterbild die Vereinbarkeit – da waren sich vor allem die Familiensoziologinnen Prof. Rosemarie Nave-Herz und Prof. Elisabeth Beck-Gernsheim und ihr Kollege Prof. Hans Bertram einig. Müttern, die arbeiten, würde immer noch Misstrauen entgegengebracht – auch in der sich fortschrittlich gebenden Wissenschaftscommunity.

Wie sehr vorherrschende Rollenbilder ein Umdenken in den Hochschulen erschweren oder fördern können – das machte der ebenfalls im Rahmen der Tagung eingebettete Vortrag von Dr. Catherine Marry deutlich. Die Forschungsdirektorin beim französischen Zentrum für wissenschaftliche Forschung (CNRS) in Paris wies darauf hin, dass Wissenschaftlerinnen in Frankreich sehr viel häufiger und selbstverständlicher Kinder haben als ihre deutschen Kolleginnen: „Die erfolgreichsten der befragten Frauen sind durchweg verheiratet und Mütter. Zudem hat die familiäre Situation keine spürbare Auswirkung auf die Produktivität. In Frankreich haben 91 Prozent der im öffentlichen Sektor beschäftigten Wissenschaftlerinnen (97 Prozent der Wissenschaftler) ihre Karriere noch nie für mehr als zwei Jahre unterbrochen."

Doch was muss geschehen, damit die deutschen Hochschulen endlich mit überholten Vorstellungen aufräumen und sich zu einem Ort entwickeln, an dem auch Raum für Familien ist? Die Antwort der Tagungsteilnehmenden: Hochschulen müssen der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft mehr Priorität einräumen. Die geforderte Modernisierung der Wissenschaftskultur hin zu an Work-Life-Balance orientierten Grundsätzen könne jedoch nicht mit singulären Aktivitäten gelingen. Der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten ist dabei nur ein Aspekt. Hochschulen müssen Vereinbarkeit als strategische Aufgabe begreifen und durch adäquate Maßnahmen nachhaltig verankern. Wie die Umsetzung von den Hochschulen erfolgen könne und durch die Politik flankierend unterstützt werden könnte, zeigen die im Laufe der Tagung entwickelten Handlungsoptionen *(siehe Seiten 24-28)*.

„Politik fördert Vereinbarkeit“

Das vom BMBF initiierte und im Jahr 2007 von Bund und Ländern beschlossene Professorinnenprogramm hat an den Hochschulen einen regelrechten Wettbewerb um neue Gleichstellungsmaßnahmen angestoßen.

„Innovative Forschungspolitik erfordert die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft. Gleichstellungsmaßnahmen müssen auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Blick nehmen.

Damit sich auch am Arbeitsplatz Wissenschaft in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen die Bedingungen für Familien zukünftig verbessern,

Christina Hadulla-Kuhlmann
Leiterin des Referats Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung beim Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

wurden von der Politik in den letzten Jahren verschiedene Maßnahmen initiiert. Zu nennen sind hier die Gleichstellungsmaßnahmen, die auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen, die durch die Exzellenzinitiative für die Hochschulen und im Pakt für Forschung und Innovation für die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen angestoßen wurden.“

Prof. Dr. Peter Strohschneider
Professor für Germanistische Mediävistik an der Ludwig-Maximilians-Universität in München und seit 2006 Vorsitzender des Wissenschaftsrates

Die vom Wissenschaftsrat verabschiedeten Empfehlungen (1998: „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“, 2007: „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“) haben wichtige Akzente für die Gleichstellungspolitik in Hochschulen und Forschungseinrichtungen gesetzt.

„Es gibt eine ganze Reihe von Beobachtungen – nicht nur zu Fragen der Elternschaft –, die deutlich zeigen, dass das deutsche Wissenschaftssystem für den Zielkonflikt von Karrieresicherheit und Selektivität bislang kaum adäquate Bearbeitungsformen gefunden hat. Das führt zu auffallend starken Spannungen in den Lebensläufen der Einzelnen wie in den Institutionen.

Der Umstand, dass drei Viertel der Angehörigen des akademischen Mittelbaus kinderlos sind und zudem ein signifikanter Zusammenhang zwischen Elternschaft und der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen erkennbar ist, macht deutlich: Es sind vorwiegend strukturelle Rahmenbedingungen, es sind insbesondere die geringe Verlässlichkeit und Kalkulierbarkeit wissenschaftlicher Karrieren, die einer Realisierung des Kinderwunsches zu häufig entgegenstehen.

„Zeitgemäßere Formen von Wissenschaft als Beruf etablieren“

Die Vorstellung, qualitativ hochwertige wissenschaftliche Arbeit bedinge permanente zeitliche Verfügbarkeit und sei nicht wirklich mit der Verantwortung für Kinder zu verbinden, kommt erschwerend hinzu. Sie resultiert aus hohen Idealerwartungen – man könnte geradezu von einem Mythos sprechen –, welche mit Wissenschaft verbunden werden und welche auf traditionell männliche Lebens- und Verhaltensmuster zugeschnitten sind. Unter heutigen Lebens- und Arbeitsbedingungen sind jene Erwartungen aber praktisch von Wissenschaftlern eben so wenig zu erfüllen wie von Wissenschaftlerinnen: Das hieße nämlich in ununterbrochener Verfügbarkeit für und in bedingungsloser Hingabe an die wissenschaftliche Tätigkeit zu leben.

Um Frauen wie Männern vergleichbare Chancen in Wissenschaft und Forschung einzuräumen, müssen die Rahmenbedingungen so gestaltet sein, dass sie für beide Geschlechter gleichermaßen mit der Wahrnehmung von Familienpflichten vereinbar sind. Der Arbeitsplatz Hochschule muß Elternverantwortung endlich geschlechtsneutral behandeln und entsprechende Unterstützung gewähren, er darf sie nicht länger als ein individuelles „Problem bloß der Frauen“ ignorieren.
Wie die Hochschulen moderne Formen von Wissenschaft als Beruf erleichtern können – zu dieser Frage hat der Wissenschaftsrat eine ganze Reihe von Antworten formuliert. Es ist an den Hochschulen, diese Empfehlungen in ihren Konzepten und Strukturen zu konkretisieren, um so mehr Raum für gelingende Balancen von Privat- und Berufsleben zu eröffnen.“

Prof. Dr. Elisabeth Beck-Gernsheim
Professorin für Soziologie an der Universität Trondheim, Norwegen

„Publish-or-Perish-Gebot schreckt ab“

Die Familiensoziologin gehört zu den Pionierinnen der Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland. Ihre Veröffentlichungen mit Titeln wie „Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt“ und „Vom Dasein für andere zum Anspruch auf ein Stück eigenes Leben“ hat der Frage nach den Geschlechterrollen neue Impulse gegeben.

„Ich kann eine wahre Geschichte aus dem Wissenschaftsleben erzählen: In einem Münchener Sonderforschungsbereich wurde einer Frau eine Stelle in einem Projekt angeboten. Sie bekam die Stelle, sie freute sich, sie stellte fest, sie ist schwanger. Sie war so ‚dumm‘ und erzählte es dem Projektleiter – und die Stelle war weg.

Das ist die Wirklichkeit – und allgemeiner formuliert: Der Zeitdruck und der Konkurrenzdruck haben in den Hochschulen enorm zugenommen. Es gibt in den Hochschulen sehr strikte, an traditionellen Mustern orientierte Bewertungsmaßstäbe, die dem Einzelnen kaum Spielraum lassen, seine beruflichen und privaten Lebensziele miteinander zu vereinbaren. Ein Beispiel hierfür sind die Kriterien, die in Berufungskommissionen verhandelt werden. Dort steht an erster Stelle als unumstößliches Gebot „publish or perish“. Hohe Priorität wird auch Auslandsaufenthalten eingeräumt. Fast immer sehen sich die Bewerberinnen und Bewerber mit der Frage konfrontiert: ‚Sind Sie auch geographisch mobil? Das heißt: ‚Ihr Partner kommt doch mit, oder?‘ ‚Und Ihre Kinder?‘

Diese Anforderungen ignorieren völlig die Lebenswirklichkeit und die Bedürfnisse der in der Wissenschaft Beschäftigten. Jeder Mensch – und das trifft eben auch für Eltern mit Kindern zu – verfügt nur über 24 Stunden am Tag. Anstatt die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv zu unterstützen, herrscht an deutschen Hochschulen eher eine Politik der aktiven Abschreckung vor.“

Prof. Dr. Hans Bertram
Inhaber des Lehrstuhls für Mikrosoziologie an der Humboldt-Universität zu Berlin

„Strukturelle Widersprüche gesamtgesellschaftlich lösen“

Der Familienforscher war Vorsitzender der 7. Familienberichtskommission des Deutschen Bundestages. Der von der Kommission verfasste 7. Familienbericht revidierte das bisher vorherrschende traditionelle Familienbild und geht erstmals von zwei berufstätigen Eltern aus – ein Novum in Deutschland.

„Eine gerechtere, die Mütter entlastende Verteilung der Elternpflichten ist wichtig, aber sie löst das Problem der Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf im Wissenschaftsbereich nicht. Wir stehen in den Hochschulen vor einem Strukturwiderspruch zwischen der Fürsorge für andere Menschen und einer organisierten Arbeitsleistung im Wissenschaftsteam. Diesen Grundwiderspruch kann man nicht aufheben, indem man verlangt, dass sich ein in Vollzeit tätiges Elternpaar die Kinderbetreuung teilt. Das Paar arbeitet dann zusammen mindestens 80 Stunden. Es wird eventuell etwas entlastet durch eine gute Kinderbetreuungsinfrastruktur, doch diese deckt meistens nur die am üblichen Arbeitsverhältnis orientierten Kernarbeitszeiten ab. Alles, was außerhalb dieser Zeiten fällt, müssen die betroffenen Eltern übernehmen, denn ein Kind kann man nicht einfach wegsperren.

Wir müssen in Deutschland endlich akzeptieren, dass es zwischen der Arbeitswelt (Wissenschaft) und privaten Verpflichtungen – das gilt übrigens neben Kindern auch für die Betreuung älterer und kranker Angehöriger – strukturelle Widersprüche gibt, die wir gesamtgesellschaftlich lösen müssen. Bisher haben wir alles, was mit Betreuung von Angehörigen zu tun hat, in unserer Gesellschaft ausgelagert auf die Frauen.

Zusätzlich müssen wir uns genauer mit den spezifischen Strukturbedingungen des deutschen Hochschulsystems auseinandersetzen. Das Interessante ist, dass Kinderlosigkeit bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auch im Ausland eine Realität ist, aber bei weitem nicht so extrem wie bei uns. Also ist doch die Frage: Was machen die anders als wir?

Ich möchte hier nur kurz auf die Tenure Track-Optionen verweisen oder das Konzept des Lifelong Learning, das in vielen der angelsächsischen Länder praktiziert wird. Es bietet dem Einzelnen die Möglichkeit, sich entsprechend der eigenen Lebenssituation zu qualifizieren und damit Beruf und Privates besser in Einklang zu bringen. Bei uns hingegen gilt nach wie vor das Primat: ‚Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr‘ – mit der Konsequenz, dass bereits junge Menschen bei uns unter hohem Erfolgsdruck stehen und die Entscheidung für Kinder auf ungewisse Zeit hinausschieben.“

Prof. em. Dr. Rosemarie Nave-Herz
Professorin für Allgemeine Soziologie, Familiensoziologie an der Universität Oldenburg

Die von ihr geleitete Forschungsarbeitsgruppe Familiensoziologie hat unter anderem empirische Untersuchungen zum familialen Wandel sowie über spezielle Familien- und Lebensformen und kulturvergleichende familiensoziologische Forschungsprojekte durchgeführt. Ein Schwerpunkt ihrer Forschung ist das Thema Kinderlosigkeit.

„Wir brauchen ein neues Mutterbild“

„Es gibt zweifelsohne strukturelle Barrieren bei der Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft, für die wir Lösungen finden müssen. Doch es wäre zu kurz gegriffen, wenn wir unseren Fokus allein auf diesen Bereich richten würden. Was wir dringend brauchen, ist eine kritische Auseinandersetzung mit der vor allem in den alten Bundesländern vorherrschenden traditionellen Mutterrolle. Wir brauchen auf der normativen Ebene hier dringend Veränderungen. In Skandinavien und in Frankreich beispielsweise ist die erwerbstätige Mutter eine Selbstverständlichkeit. Sie wird gar nicht hinterfragt, während bei uns immer noch große Skepsis herrscht. Das hat eine lange Tradition, die ihre Wurzeln im Bildungsbürgermilieu hat. Wir aber sind gut 200 Jahre weit davon entfernt. Als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist es unsere Aufgabe, darauf hinzuweisen, dass wir bei diesem Thema anderen Staaten auf der normativen Ebene nachhinken. Und: dass wir Eltern mit unseren althergebrachten Normen in einen Zwiespalt bringen zwischen ihrer Erwerbstätigkeit und ihrem Familienmodell und ihnen damit unnötige Belastungen aufoktroyieren.

Erschwerend kommt hinzu: Die Leistungserwartungen an Eltern bei uns sind in den letzten Jahren stark angestiegen. Nehmen wir das Beispiel Arztbesuch. Früher gab es den Schularzt, der Kinder in der Schule untersuchte. Heutzutage müssen die Eltern mit ihren Kindern zum Arzt gehen. Hier wurden Leistungen von der Schule in die Familien zurückverlagert. Eine Folge davon: der Zwiespalt zwischen Erwerbstätigkeit, Karrierezielen und familienbezogenen Tätigkeiten wird noch verschärft.“

Dr. Ute Zimmermann
Gleichstellungsbeauftragte (kommissarisch) und Leiterin der Abteilung Chancengleichheit, Familie und Vielfalt an der Technischen Universität Dortmund

Darüber hinaus war sie Sprecherin der LaKoF (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen) und im Vorstand der BuKoF (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen).

„Seit einiger Zeit zeichnet sich bezüglich der Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf eine kleine Kulturveränderung im Wissenschaftsbetrieb ab. Als ich 2002 als Gleichstellungsbeauftragte anfing, war dieses Thema eine Frauendomäne und es wurde meist nur sehr verhalten, möglichst im geschlossenen Kreis darüber gesprochen. Mittlerweile ist es so, dass Wissenschaftler bis hin zur Professorenebene ganz offensiv mit der Thematik umgehen. Wenn es beispielsweise um Terminvereinbarungen geht, kommunizieren sie ganz offen: ‚Da kann ich nicht. Da muss ich mein Kind abholen‘. So etwas hat es vor sieben Jahren nicht gegeben.

„Erste Anzeichen für Kulturveränderung sichtbar“

Das Erstaunliche daran: Wissenschaftler, die offen mit dem Thema Vereinbarkeit umgehen, stoßen in der Regel auf Akzeptanz bei ihren weiblichen und bei ihren männlichen Kollegen und Vorgesetzten. Dabei spielt es meinen Erfahrungen zufolge keine Rolle, an welcher Fakultät und in welchem Fach jemand tätig ist. Wir haben an der TU Dortmund ein breites Fächerangebot mit Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften und Geisteswissenschaften – und ich kann beobachten, dass es hochschulübergreifend eine hohe Sensibilität und Akzeptanz gibt.

Man könnte zugespitzt sagen: Dadurch, dass Männer – und vor allem mit abgesicherten Stellen – sich das Thema zunehmend zu eigen machen, wird langsam eine Kulturveränderung in der Wissenschaft in Gang gesetzt, von der dann auch die Wissenschaftlerinnen profitieren. Damit dies nachhaltig wirkt, ist es jedoch wichtig, dass dieses Thema in der Hochschule verbindlich strukturell verankert wird und nicht den einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern überlassen wird.“

Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft

Viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben keine Kinder, obwohl sie eigentlich gerne welche hätten. Warum sich in der Wissenschaft Beschäftigte ihren Kinderwunsch oftmals versagen – dazu bieten die beiden Forschungsprojekte „Wissen- oder Elternschaft?“ und „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ interessante Erkenntnisse.

Neues Rollenverständnis: Immer mehr Wissenschaftler fordern von ihrem Arbeitgeber Hochschule mehr Raum für ihr Vatersein

Über die auffallend hohe Kinderlosigkeit von Wissenschaftlern und insbesondere von Wissenschaftlerinnen ranken viele – oft weltanschaulich geprägte – Erklärungsmuster und Stereotype. Wissenschaftlich abgesicherte Erkenntnisse zu Bedingungen generativer Entscheidungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie zu ihrer Lebenssituation gab es bisher kaum. So wurde und wird vor allem den Wissenschaftlerinnen per se unterstellt, dass Kinder einfach nicht zu ihren Lebenszielen gehörten. Die Tatsache, dass viele in der Wissenschaft beschäftigte Frauen in Deutschland keine Kinder haben, wird gerne als Beweis eines bewussten Verzichtes zugunsten eines stark ausgeprägten Karrierestrebens angeführt. Die Frage, warum Wissenschaftlerinnen im Ausland sehr wohl beruflich Karriere machen können und zugleich ihre Mutterrolle leben können, fand dabei bisher kaum Beachtung.

So gut wie unbeachtet und unkommentiert blieben in diesem Kontext auch die sich abzeichnende Entwicklung einer zunehmenden Kinderlosigkeit bei Wissenschaftlern und der Ursachen dafür – ganz zu schweigen von wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen zu den Lebensumständen und der beruflichen Situation von männlichen Wissenschaftlern mit Kindern.

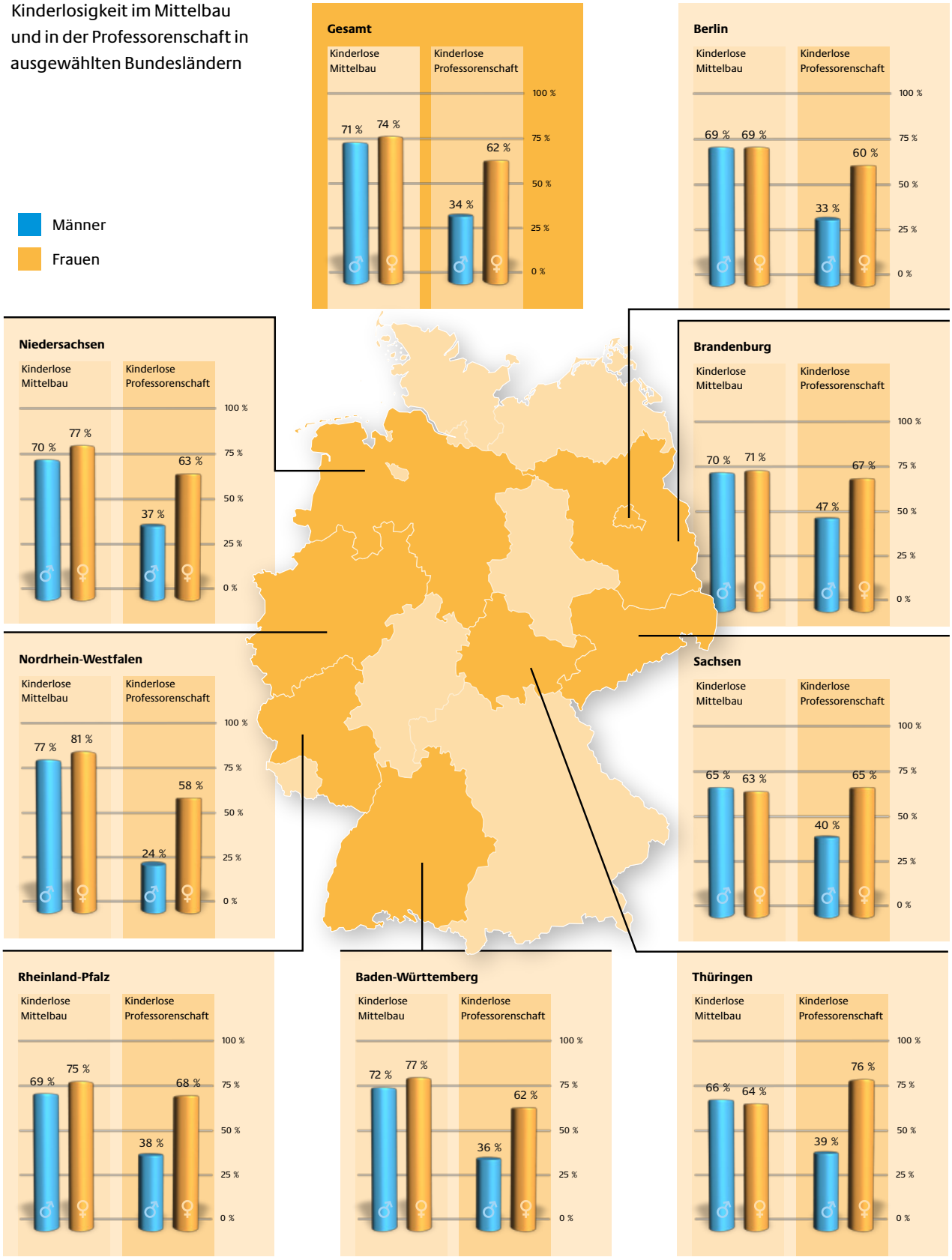
Wissenschaftlich abgesicherte Antworten auf diese Fragen bieten die beiden aktuell abgeschlossenen, vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Bekanntmachung „Frauen an die Spitze“ geförderten empirischen Forschungsprojekte „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft (BAWIE)“ und „Wissen- oder Elternschaft?“. Das unter der Leitung von Dr. Inken Lind vom CEWS (GESIS, Bonn) durchgeführte Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ und das von Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel vom HDZ (TU Dortmund) geleitete Projekt „Wissen- oder Elternschaft?“ machen deutlich: Für die überwiegende Mehrheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zählen Kinder fest zum Lebensentwurf. Das gilt auch für die große Zahl der Kinderlosen. Und: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern sind wesentlich zufriedener mit ihrem Leben als ihre kinderlosen Kolleginnen und Kollegen. Doch unsichere Jobperspektiven, die Zunahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse, das Fehlen einer familienfreundlichen Kultur in den Hochschulen und die Angst vor Benachteiligung bei der Stellenvergabe und Förderung infolge einer Elternschaft führen dazu, dass der Kinderwunsch herausgezögert und in vielen Fällen dann überhaupt nicht mehr realisiert wird.

Einen ausführlichen Einblick in die Hintergründe und Erkenntnisse der beiden Forschungsprojekte bietet Ihnen die Berichterstattung auf den nachfolgenden Seiten.

Deutschland auf einen Blick

Leichtes Ost-Westgefälle

Kinderlosigkeit im Mittelbau und in der Professorenschaft in ausgewählten Bundesländern



Quelle: Forschungsprojekt „Wissen- oder Elternschaft?“, HDZ (TU Dortmund), 2009

„Es ist an der Zeit, dass wir ein neues Bild von der wissenschaftlichen Persönlichkeit entwickeln“

Interview mit Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel und Dr. Inken Lind über zentrale Ergebnisse ihrer beiden Forschungsprojekte.

Auf den ersten Blick bieten die Ergebnisse Ihrer Forschungsprojekte ein Schreckensszenario. Ist die Generation des heutigen wissenschaftlichen Nachwuchses zur Kinderlosigkeit verurteilt? Bleibt Deutschlands Wissenschaftselite künftig bei der Reproduktion außen vor?

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel: Zumindest sind die von uns erhobenen Daten alarmierend. Wenn Dreiviertel der im wissenschaftlichen Mittelbau Beschäftigten kinderlos sind, dann ist das ein Grund zur Besorgnis. Wir müssen hier jedoch genauer zwischen den Geschlechtern differenzieren. Zwar ist die Kinderlosigkeit bei den Wissenschaftlerinnen des Mittelbaus (75 %) insgesamt etwas höher als bei ihren männlichen Kollegen (73 %). Aber während sie bei den Frauen leicht rückläufig ist, steigt sie bei den Männern spürbar an. Es gibt bei den Geschlechtern also eine gegenläufige Entwicklung.

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel

>> Mütter wie Väter sind in der Wissenschaft rar und Kinder unsichtbar. <<

Dr. Inken Lind: Brisant ist vor allem der eindeutige Zusammenhang zwischen beruflichem Status und der Verwirklichung des Kinderwunsches. In unserer Untersuchung sind von der Professorenschaft nur insgesamt 38 Prozent kinderlos, wobei hier der Unterschied zwischen Frauen (62 %) und Männern (33 %) besonders ins Auge springt.

Liegt das nicht einfach am Altersunterschied? Wer eine Professur inne hat, ist in der Regel schon etwas älter …

Metz-Göckel: Das greift zu kurz. Es ist eben nicht so, dass Kinderlosigkeit nur die Jüngeren betrifft (81 Prozent der 30-34 Jährigen), sondern eben auch diejenigen, die sich dem Ende des Zeitfensters ihrer

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel
zählt zu den Pionierinnen der Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland. Die Soziologin wirkte mehr als 30 Jahre lang an der TU Dortmund mit Schwerpunkten in der Bildungs- und Geschlechterforschung. Dort setzte sie als Hochschullehrerin, Leiterin des Hochschuldidaktischen Zentrums (HDZ) und wissenschaftliche Leiterin des Weiterbildenden Studiengangs Frauenstudien neue Akzente. Auch über ihre Emeritierung im Jahr 2005 hinaus leitet die passionierte Wissenschaftlerin weiterhin Forschungsvorhaben, darunter ganz aktuell das im Frühjahr 2010 abgeschlossene Projekt „Wissen- oder Elternschaft?“

Kontakt: sigrid.metz-goeckel@tu-dortmund.de, www.hdz.uni-dortmund.de

Dr. Inken Lind,
Dipl.-Psychologin, ist seit Gründung des CEWS im Jahr 2000 wissenschaftliche Mitarbeiterin des Kompetenzzentrums. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen genderspezifische Analyse wissenschaftlicher Laufbahnen; Metaanalysen; Evaluation gleichstellungspolitischer Maßnahmen; Konzeptentwicklung; Forschungsprojekte und Vereinbarkeit. Unter ihrer Leitung fand das vor kurzem abgeschlossene Forschungsprojekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ statt.

Kontakt: inken.lind@gesis.org, www.cews.org

biologischen Reproduktionsfähigkeit nähern (circa 50 Prozent der 40-45 Jährigen). Bei der Professorenschaft sind dies nur 33 Prozent der Professoren und 62 Prozent der Professorinnen. Und wir haben herausgefunden, dass die dauerhafte Kinderlosigkeit bei den Angehörigen des Mittelbaus im Alter zwischen 43 und 53 Jahren bei 46 Prozent (Männer) respektive 58 Prozent (Frauen) liegt. Das heißt: Die bleiben auch kinderlos. Das hat uns erschreckt. Unsere Untersuchungen belegen eindeutig: Es besteht ein Zusammenhang zwischen den prekären Beschäftigungsverhältnissen an den Hochschulen und der hohen Kinderlosigkeit bei den Angehörigen des Mittelbaus. Die überwiegende Mehrheit – 80 Prozent – ist befristet beschäftigt, 45 Prozent arbeiten auf einer Teilzeitstelle. Und von den befristet Beschäftigten sind 79 Prozent kinderlos, bei den Unbefristeten nur etwa die Hälfte.

Frau Dr. Lind: Welche Gründe haben Sie herausgefunden? Decken die sich mit denen Ihrer Dortmunder Kolleginnen?

Lind: Die Aussagen bestätigen den Zusammenhang zwischen Kinderlosigkeit und prekärer Beschäftigung voll und ganz. Wir haben herausgefunden, dass diejenigen, die einen Kinderwunsch

Auf einen Blick:

Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Deutschland
gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Bekanntmachung „Frauen an die Spitze“

Leitung: Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Hochschuldidaktisches Zentrum der TU Dortmund

Projektmitarbeiterinnen: Kirsten Heusgen, Christina Möller, Dr. Ramona Schürmann, Petra Selent

Förderzeitraum: 12/2007 bis 02/2010

Ausgangspunkt des Forschungsprojektes:
- Mit dem Subjektwerden von Frauen in der Wissenschaft – eine Folge des rasanten Bildungs- und Motivationsanstiegs der weiblichen Bevölkerung in den letzten Jahrzehnten – sind Erwartungen an eine möglichst gleich verteilte Partizipation der Geschlechter bis in die Spitzen der Wissenschaft hinein verbunden.
- Bisher fand die Frage kaum Aufmerksamkeit, wie und ob junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Wünsche nach einem Leben in Partnerschaft und mit Kindern mit ihren wissenschaftlichen Interessen und Karriereambitionen verbinden können.

Ziele:
- Die Zusammenhänge zwischen den konkreten Beschäftigungsbedingungen und Elternschaft von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Universitäten und Fachhochschulen in acht ausgewählten Bundesländern zu untersuchen.

Wissen oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Deutschland

- Signifikante Einflussfaktoren und Prädiktoren für die Elternschaft des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Deutschland zu identifizieren.

Datengrundlage:
- Hochschulpersonalstatistik des Forschungsdatenzentrums der Statistischen Landesämter, Standort Düsseldorf; hier sind die Beschäftigten aus allen Bundesländern erfasst (ohne Angaben zu Kindern)
- Die im Verwaltungsprozess anfallenden (anonymisierten) Personaldaten und Daten zu den Kindern aus den Bezüge- /bzw. Versorgungsstellen folgender Bundesländer: Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen
- Die im Verwaltungsprozess anfallenden (anonymisierten) Personaldaten und Daten zu den Kindern aus einzelnen Hochschulen (speziell Berlin)

Untersuchungsvariablen:
öffentliche Universitäten und Fachhochschulen (ohne medizinische Hochschulen/Fakultäten) + Alter + Geschlecht + Beschäftigungsumfang und –dauer + Stellenart (Haushalt / Drittmittel) + Statusgruppe (über Besoldungs- /Vergütungsgruppe zugeordnet): wissenschaftlicher Mittelbau (BAT IIa,b; BAT Ia,b; TVL-E 13 und 14; C1, C2 und H1), Professorinnen und Professoren (C3 bis C4; H2 bis H4; W2, W3) + Erfassungsjahre 1998, (2003), 2006 + zusätzlich: aus 8 Bundesländern Angaben zu Anzahl und Alter der Kinder

Mehr Informationen finden Sie unter:
www.hdz.uni-dortmund.de/index.php?id=232

haben und in einer festen Partnerschaft leben, ihren Kinderwunsch hinausschieben aufgrund der unsicheren Bedingungen in der Wissenschaft. Dies spielt insbesondere bei den Männern eine große Rolle. Befristet beschäftigte Männer oder auch Männer, die in Teilzeit arbeiten, sind deutlich seltener Väter.

Halten Frauen einfach mutiger an ihren Lebenszielen fest oder sind sie einfach nur besser darin geübt, mit Unsicherheiten, Diskriminierung und Unbill umzugehen?

Metz-Göckel: In gewisser Weise trifft das zu. Für die Wissenschaftler ist es ganz offensichtlich sehr viel schwieriger, mit existentieller Unsicherheit zurechtzukommen. Sie identifizieren sich sehr stark über ihren beruflichen Status und über ihr Einkommen. An erster Stelle steht die Karriere und die Reputation in der Wissenschaftscommunity. Erst danach kommen partnerschaftliche Beziehungen oder gar die Gründung einer Familie. Wissenschaftlerinnen haben in der Regel andere Erwartungen an ihr Leben. Man könnte auch sagen, sie sind anspruchsvoller. Sie wollen Beruf und Karriere realisieren und zugleich in einer partnerschaftlichen Beziehung leben und Kinder haben. Sie gehen davon aus, dass sie das schon irgendwie managen werden – notfalls auch ohne Partner oder Partnerin. Männer hingegen sehen eher die negativen Seiten. Haben sie keine stabile Partnerschaft, die sie bei den Elternpflichten unterstützen oder diese sogar weitestgehend übernehmen würde, verzichten sie auf Kinder.

Lind: Tatsache ist, dass die Wissenschaftler – auch die im Mittelbau – insgesamt traditioneller leben. Wenn sie Kinder haben, haben sie meist eine feste Stelle und eine langjährige Partnerin. Meine Prognose ist: Wenn der heutige wissenschaftliche Nachwuchs bessere Jobperspektiven und Arbeitsbedingungen hätte, wäre er auch bezüglich der Familienplanung zuversichtlicher. Existentielle Sicherheit lässt den Einzelnen nun mal mehr Spielraum, ihre ganz individuellen Bedürfnisse wahrzunehmen und ihr Leben eben nicht nur auf den Beruf zu reduzieren. So zeigt sich, dass Professoren anfangen, Elternurlaub in Anspruch zu nehmen. Ihre feste Stelle stärkt ihnen den Rücken dafür.

Dr. Inken Lind

>> Negative berufliche Konsequenzen der Elternschaft erleben 48 % der Mütter und 24 % der Väter. <<

Was sind, kurz zusammengefasst, die Befürchtungen, die den wissenschaftlichen Nachwuchs davon abschrecken, seinen Kinderwunsch zu leben?

Lind: Neben finanziellen Ängsten befürchten viele, dass sie nicht mehr wettbewerbsfähig sind und sich ihre Aussichten auf eine gute Stelle minimieren. Der Leistungs- und Konkurrenzdruck in den Hochschulen ist immens. Die Profilierung der eigenen Person läuft maßgeblich über die Veröffentlichung von Publikationen. Je mehr und je internationaler, umso karriereförderlicher. Zudem befürchten sie, dass ihnen eine verminderte Leistungsfähigkeit unterstellt wird, was leider auch des Öfteren geschieht. Die Vorbehalte innerhalb der Hochschule gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Elternpflichten haben, sind groß.

Stimmt es denn nicht, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Elternpflichten haben, im Beruf weniger belastbar sind? Kinder kosten schließlich viel Zeit und Energie.

Lind: Ganz objektiv betrachtet: Nein. Wir finden bei denjenigen Eltern, die in der Wissenschaft

Das macht eine Hochschule familienfreundlich

Quintessenz aus dem Projekt „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Deutschland“

Projektleitung Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel

- Flexible und altersgerechte Kinderbetreuungsmaßnahmen
- Entlastende Angebote für Eltern (flexible Arbeitszeiten, Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen)
- Selbstverständlicher Umgang mit Elternschaft
- Unterstützung von Doppelkarrieren

geblieben sind, keine nennenswerten Unterschiede in der Zeitspanne für den Qualifikationsverlauf oder bei den Publikationszahlen. Wir wissen allerdings nicht, wie hoch hier die Ausstiegsquote ist. Und ein interessantes Ergebnis unserer Studie lautet: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, denen es gelingt, Elternschaft und Beruf zu vereinbaren, sind mit ihrem Leben viel zufriedener als Kinderlose. Das zeigt: Die Realisierung von Lebensmodellen wirkt sich sehr positiv auf das persönliche Wohlbefinden und auch auf die Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit aus. Auch diesen Aspekt sollte der Arbeitgeber Hochschule stärker ins Auge fassen, denn motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Garant für Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit.

Es hört sich immer so an, als ob eigentlich alle – ließen es die Umstände nur zu – Kinder wollen. Doch gibt es nicht auch viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich aus weltanschaulichen Gründen dagegen entscheiden – zum Beispiel, weil sie keine Kinder in diese Welt setzen oder das eigene Lebensglück nicht an Kinder koppeln wollen?

Metz-Göckel: Auf jeden Fall trifft das auf einen Teil der Wissenschaftlerinnen zu. Die hohe Kinderlosigkeit der heute 43-53 Jährigen hat sicherlich auch damit zu tun, dass Kinderlosigkeit nicht mehr imageschädigend ist. Früher wurden allein lebende Frauen diskriminiert, waren alte Jungfern oder hatten keinen abgekriegt. Eine heute lebende Wissenschaftlerin verdient ihr eigenes Geld, ist selbstständ-

Auf einen Blick:

Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft (BAWIE)

gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Bekanntmachung „Frauen an die Spitze“

Leitung: Dr. Inken Lind, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, CEWS

Projektmitarbeiterin: Kathrin Samjeske, ehemalige Projektmitarbeitende: Tanja Banavas, Guido Oemmelen

Förderzeitraum: 6/2007 bis 3/2010

Ausgangspunkt des Forschungsprojektes:

- Niedrige Kinderzahl von Wissenschaftlerinnen und zunehmend von Wissenschaftlern im internationalen Vergleich
- Defizitäre Erkenntnislage zu Bedingungen generativer Entscheidungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie zur Lebenssituation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern in der Bundesrepublik
- Fokus fast ausschließlich auf Wissenschaftlerinnen; kaum Erkenntnisse zu männlichen Wissenschaftlern mit Kindern

Ziele u.a.:

- Identifikation förderlicher und hemmender Bedingungen in der Wissenschaft für gelingende Vereinbarkeit von Familienverantwortung und wissenschaftlicher Laufbahn
- Identifikation von individuellen und strukturellen Barrieren für eine Familiengründung
- Paritätische Einbeziehung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder

Methodik: Vollerhebung des wissenschaftlichen Personals an 19 Universitäten (Online-Erhebung):
Items: 257 Themenbereiche: Partnerschaft, Berufliche Situation, Kinderwünsche, Elternschaft, Vereinbarkeit, Zufriedenheit mit zentralen Lebensbereichen, Angaben zur Person. **Rücklauf:** 22 % gesamt.
60 vertiefende Telefon-Interviews

Stichprobe:
8.680 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Geschlecht: 57 % Männer, 43 % Frauen

Elternschaft:
Gesamtstichprobe: 53 % kinderlos; 47 % Eltern;
Männer: 53 % Väter; 47 % kinderlos;
Frauen: 40 % Mütter; 60 % kinderlos.

Altersdurchschnitt: 38,5 Jahre (49 % unter 35 Jahren)

Qualifikation: Doktorandinnen und Doktoranden (44 %), Promotion (39 %), Habilitation (17 %)

Fächergruppen:
größte Anteile aus Mathematik/Naturwissenschaften (31 %), Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (21 %) und Ingenieurwissenschaften (16 %)

Mehr Informationen finden Sie unter:
www.bawie.de

dig. Sie kann machen, was sie will und auch selber entscheiden, ob sie Kinder haben will oder nicht – mit oder ohne Partnerschaft.

Lind: Wir haben bei unseren Untersuchungen nur einen relativ kleinen Teil an Personen gefunden, die keinen Kinderwunsch hatten. Die von Ihnen angeführten Gründe spielten in unserer Befragung nur eine untergeordnete Rolle. An erster Stelle kommt die private Lebenssituation. Sie ist das A & O für die Realisierung des Kinderwunsches. Und wer trotz einer zufriedenstellenden Partnerschaft die Familiengründung immer wieder aufschiebt, hat dafür handfeste berufliche Gründe. Vor allem die große Planungsunsicherheit spielt eine zentrale Rolle.

Dr. Inken Lind

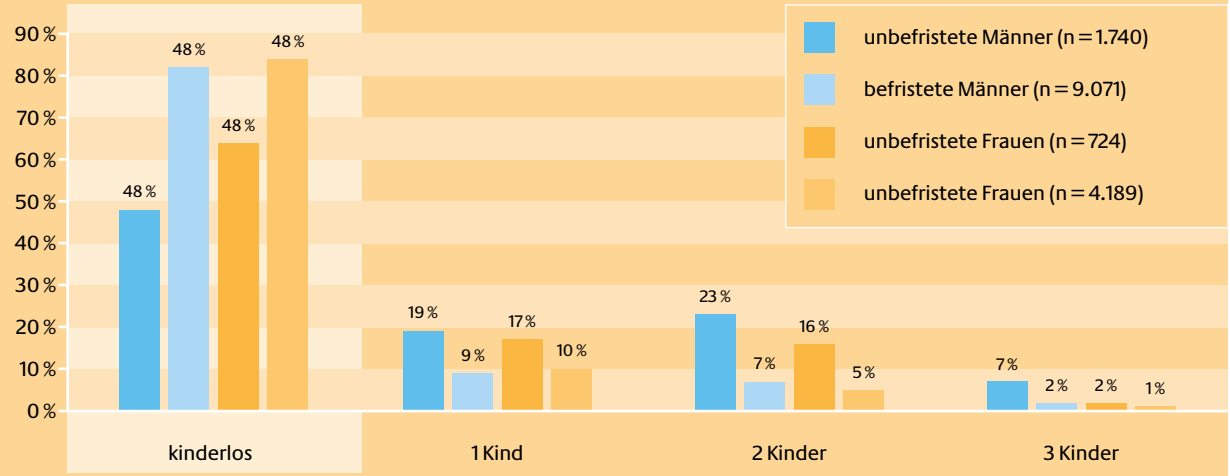
>> Mütter bewerten ihre akademischen Perspektiven pessimistischer als kinderlose Wissenschaftlerinnen. <<

Jetzt könnte man auch den Standpunkt vertreten: Die Entscheidung für Kinder ist primär Privatangelegenheit, unterstützt durch staatliche Maßnahmen. Warum also soll sich auch noch der Arbeitgeber Hochschule damit belasten?

Metz-Göckel: Wenn schon nicht aus menschlichen Gründen, dann aus purem Eigeninteresse. Die Hochschulen stehen unter großem Wettbewerbsdruck bei der Rekrutierung von Spitzenkräften. Wer international konkurrenzfähig sein will, muss mit attraktiven Rahmenbedingungen aufwarten. Das High-Tech-Labor allein reicht längst nicht mehr aus. Das wird sowieso vorausgesetzt. Was den Ausschlag für eine Zu- oder Absage geben kann, sind Dual-Career-Optionen, flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Konditionen. Und dann geht es auch um das Thema Nachwuchspflege aus den eigenen Reihen. Wer den Nachwuchs, darunter eben auch wissenschaftliche Mitarbeitende mit Kindern, gut behandelt, empfiehlt sich ganz von selbst bei der späteren Stellenwahl.

Befristung fördert Kinderlosigkeit

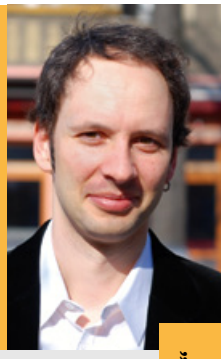
– Kinderlosigkeit und Beschäftigungsumfang des Mittelbaus am Beispiel NRW* –



Über 80 Prozent der befristet in der Wissenschaft Beschäftigten sind kinderlos. Die unbefristet Beschäftigten haben häufiger ein, zwei oder mehrere Kinder. *NRW wird als Beispiel aufgeführt, da es das bevölkerungsreichste Bundesland ist und die Daten mit allen Beschäftigungs- und Elternvariablen zur Verfügung stehen.

Quelle: Wissen- oder Elternschaft?, HDZ (TU Dortmund), 2009

Dr. Christian Schmitt
wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Rostock, Lehrstuhl für Soziologie, Schwerpunkt Familiendemographie; Mitarbeit an der Längsschnittstudie Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) des DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) Berlin
Kontakt:
christian.schmitt2@uni-rostock.de



„Kinderlosigkeit von Akademikerinnen überbewertet"

„Wird in öffentlichen Diskussionen oder den Medien das Thema Kinderlosigkeit von Akademikern und Akademikerinnen erörtert, dann stehen meist höher qualifizierte Frauen im Fokus der Auseinandersetzung. Dabei zeigen die vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung erhobenen Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP): Ein hoher Anteil kinderloser Akademikerinnen kann bereits seit Jahrzehnten beobachtet werden.

Dies ist wenig erstaunlich, da der Zugang zu höherer Bildung auch in der Vergangenheit vielfach mit Lebenszielen abseits der klassischen Rollenteilung einherging. Heute erschweren zudem instabile Partnerschaftsmuster, lange Ausbildungszeiten und das Bestreben, dem Bildungsniveau angemessene und stabile Berufspositionen zu erlangen, sich für eine Elternschaft in jungen Jahren zu entscheiden.

Vor allem unter Akademikerinnen wird eine Erstelternschaft lange aufgeschoben. Dennoch ist der Anteil derjenigen, die in dieser Gruppe dauerhaft kinderlos bleiben, weniger dramatisch, als die öffentliche Diskussion dieses Themas suggeriert. Westdeutsche Frauen der Jahrgänge 1950 bis 1960 mit Hochschulabschluss bleiben mit knapp über 30 Prozent am häufigsten kinderlos. Unter den ostdeutschen Hochschulabsolventinnen ist Kinderlosigkeit dagegen ein vergleichsweise seltenes Phänomen. Insgesamt fällt der Anteil der kinderlosen Akademikerinnen in den genannten Geburtskohorten mit etwa 25 Prozent vergleichsweise moderat aus. Dass diese Anteile immer noch über jenen der Frauen mit niedrigem Bildungsniveau liegen (unter den Frauen mit Hauptschulabschluss bleiben etwa 15 Prozent kinderlos), ist vor allem den beruflichen Anforderungen geschuldet, unter denen Akademikerinnen und Akademiker stehen. Das hohe Maß an Flexibilität und zeitlichem Engagement, das ihnen abverlangt wird, ist mit einer Familiengründung oftmals nicht vereinbar."

Lind: Unsere Befragungen bestätigen das. Die Frage, wo lässt sich die Familie als Einheit gut etablieren und wo kann ich am besten mein Lebensmodell verwirklichen, spielen zumindest bei gut situierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen eine wichtige Rolle. Auffällig dabei ist, dass nun auch verstärkt Männer – sogar solche, die eher konservativ sind – das Thema Vereinbarkeit offen ansprechen. Ein Grund dafür: Die Vorstellungen von Partnerschaften und Familie haben sich gesellschaftlich so grundlegend geändert, dass nun auch Männer sich damit befassen müssen.

Was kann der Arbeitgeber Hochschule tun, um elternfreundlichere Bedingungen zu schaffen?

Metz-Göckel: Die Liste der Maßnahmen ist lang. Ich will nur ein paar der Möglichkeiten kurz anreißen: Höchste Priorität hat zweifellos die Verstetigung der Beschäftigungsverhältnisse mit mehr festen Stellen und Optionen auf Anschlussverträge. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Verlängerung der Beschäftigungsfristen für Männer und Frauen mit kleinen Kindern, wie sie im Wissenschaftszeitvertragsgesetz vorgesehen sind. Elementar ist auch

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel

>> Wissenschaftler haben signifikant häufiger Kinder als Wissenschaftlerinnen. <<

eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten, die den besonderen Lebensumständen von Eltern gerecht werden. Und natürlich sollten die Hochschulen auch ihre Betreuungsangebote für Kinder ausbauen. Es geht primär darum, diejenigen zu unterstützen, die Angst haben, unter den gegebenen Umständen keine Kinder bekommen zu können.

Strukturen verändern ist das eine. Doch wie steht es um den Faktor Mensch? Glaubt man den Erfahrungsberichten, so herrscht an vielen Hochschulen ein raues Klima, gepaart mit einer unglaublichen Ignoranz gegenüber individuellen Bedürfnissen?

Lind: Das ist ein gern verschwiegenes Problem. Wir müssen uns dringend über die informellen

Das erleichtert die Balancierung

Quintessenz aus dem Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft (BAWIE)“, Projektleitung Dr. Inken Lind

- Feste, zufriedenstellende Partnerschaft
- Hohe Unterstützung durch Partnerin oder Partner
- Hohe berufliche Motivation
- Planungssicherheit
- Unterstützendes berufliches Umfeld
- Anerkennung von Leistung und Leistungsfähigkeit
- Einbindung in berufliche Netzwerke
- Aufhebung starrer Altersgrenzen
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte
- Kinderbetreuung

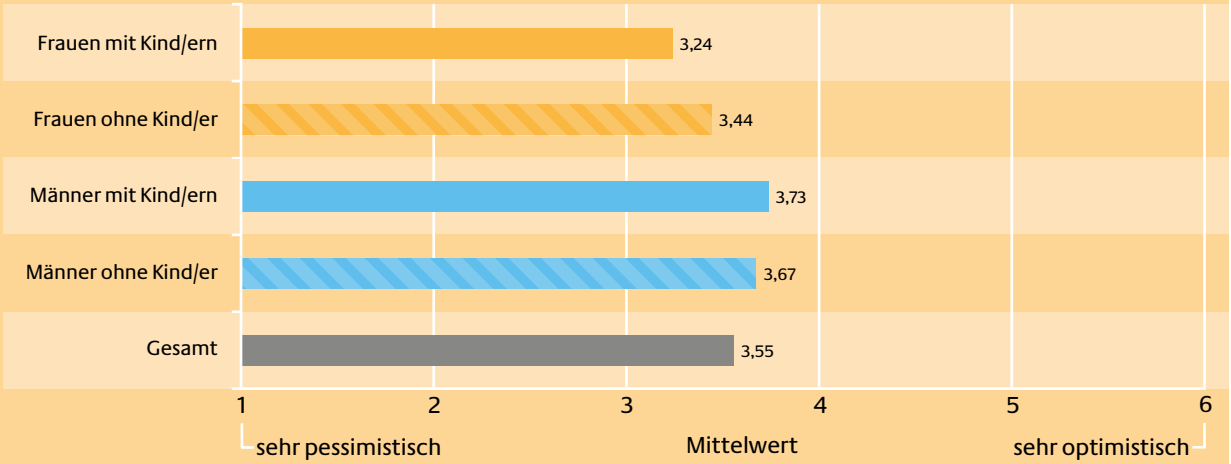
Kulturen im Wissenschaftsbetrieb Gedanken machen. Wie gehen Vorgesetzte und Kolleginnen oder Kollegen ausgesprochen und unausgesprochen damit um, wenn eine junge Wissenschaftlerin ihre Schwangerschaft ankündigt oder ein junger Wissenschaftler seine Elternzeit? Die subtilen Kontextfaktoren können stärker wirken als strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen und diese sogar konterkarieren, zum Beispiel, wenn ein Vater, der Elternzeit anmeldet, in der nächsten Abteilungsbesprechung lächerlich gemacht wird.

Metz-Göckel: Um das Kind beim Namen zu nennen: Mobbing und Bossing sind auch in den Hochschulen ein Phänomen. Da wird Eltern, die sich einer immerwährenden Verfügbarkeit verweigern, schnell nachgesagt, dass sie ihre Arbeit nicht ernst nähmen und keine wirklich guten Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler seien. Müttern wird per se eine geringere Leistungsfähigkeit unterstellt; Vätern, die Elternzeit nehmen, mangelnder Ehrgeiz und Leistungswille. Da werden Kausalzusammenhänge behauptet, die keinerlei Bestand haben, den Betroffenen aber – in diesem Fall den Eltern – das Leben schwer machen.

Ganz nach dem Prinzip: Wer andere erniedrigt, wird selber erhöht. All das hängt stark mit dem Mythos vom Wissenschaftler zusammen, der sich seinem Metier bedingungslos verschreibt und dies gnadenlos auch von anderen einfordert. Wer kann ihn vom Sockel stoßen?

Metz-Göckel: Das setzt als Erstes voraus, dass überhaupt die Bereitschaft dazu besteht. Solche Selbstbilder und Mythen überleben nicht umsonst so lange Zeit: Sie wirken sinnstiftend und dienen

Skeptische Karriereerwartungen



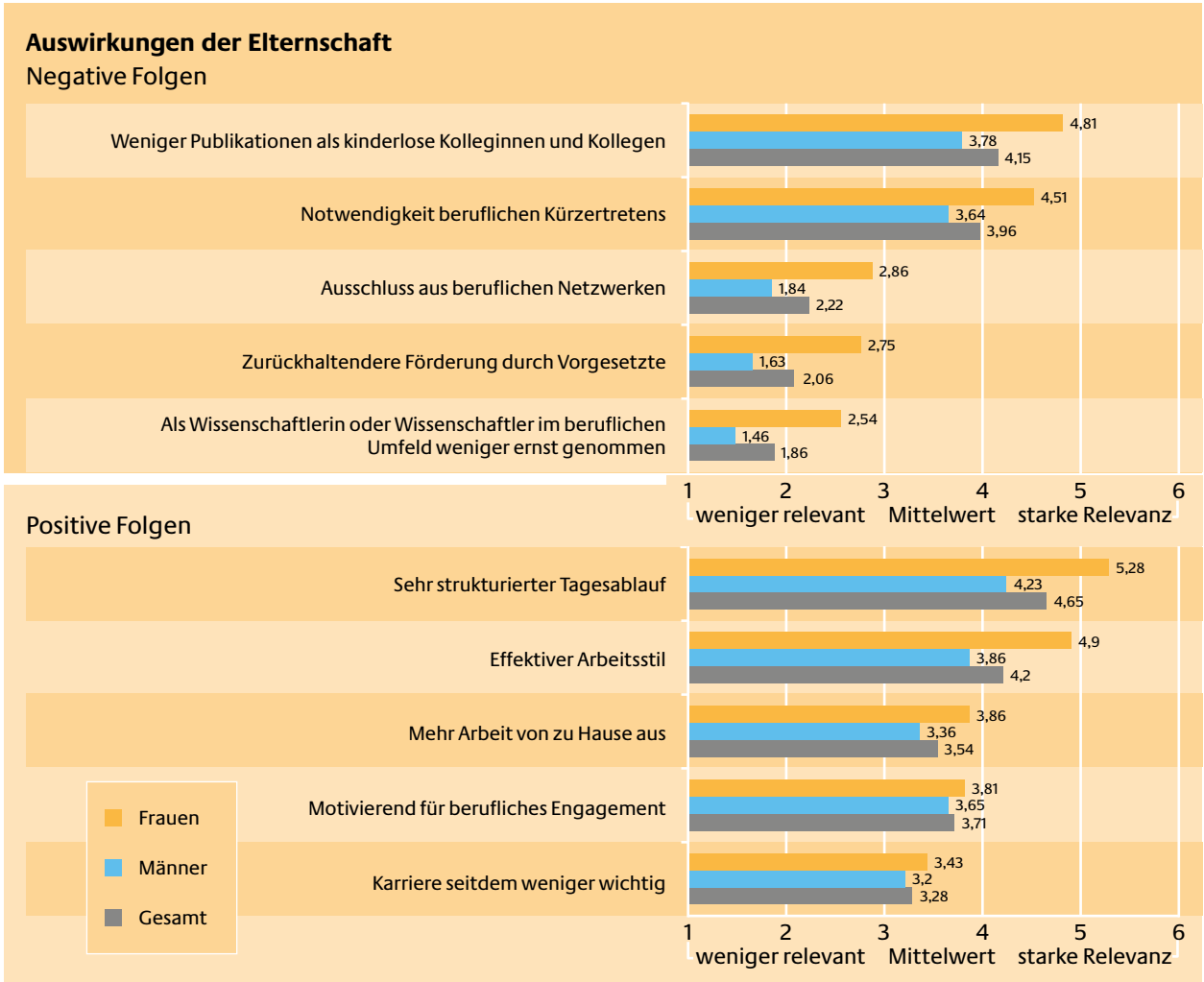
Die BAWIE-Studie ergab: 44 Prozent der befragten Beschäftigten aus dem wissenschaftlichen Mittelbau bewerten ihre akademischen Perspektiven negativ. Dabei sticht hervor: Frauen schätzen ihre Situation insgesamt pessimistischer ein als Männer (Mittelwert 3,36 bzw. 3,7) und die Mütter unter ihnen gehen von schlechteren Aussichten aus als kinderlose Wissenschaftlerinnen (Mittelwert 3,23 bzw. 3,44).

Quelle: Forschungsprojekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“, CEWS (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften), 2009

dem Machterhalt – auch gerade im Wissenschaftssystem. Wir sollten nicht vergessen, dass die Wissenschaftskarriere in Deutschland von einer veralteten Männertradition getragen wird, in der Männer ihre Karriere verfolgen und Frauen die sogenannte Reproduktionsarbeit verrichten. Allerdings befindet sich diese Geschlechterkonstellation gerade in Auflösung. Frauen machen zunehmend Karriere in der Wissenschaft, während die Generation der vom traditionellen Rollenschema profitierenden Hochschullehrer zurzeit in den Ruhestand wechselt.

Lind: Es ist sehr wichtig, dass Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die Führungsverantwortung haben und den wissenschaftlichen Nachwuchs fördern sollen, sich ihrer Verantwortung für die Stimmung und die Kultur in ihrem Arbeitsbereich bewusst sind. Offen zur Schau getragene Familienfeindlichkeit oder hinter vorgehaltener Hand geäußerte negative Kommentare gegen Mitarbeitende, die ihre Elternpflichten ernst nehmen: Das wirkt nicht nur verheerend auf diejenigen, die Eltern sind, sondern auch abschreckend auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Kinder haben oder sich mit einem Kinderwunsch tragen. Die nehmen sehr sensibel wahr, wie ihre Chefs zum Thema Kinder stehen. Unter Umständen machen sie ihre Entscheidung für ein Kind auch davon abhängig, was sie vor der eigenen Familiengründung am Arbeitsplatz Hochschule erleben und beobachten. Diese Erfahrungen können aber auch Einfluss darauf haben, ob der wissenschaftliche Nachwuchs in der Hochschule bleibt oder aussteigt. Das sollten die Hochschulen nicht unterschätzen.

Auswirkungen der Elternschaft



Quelle: Forschungsprojekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft", CEWS (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften), 2009

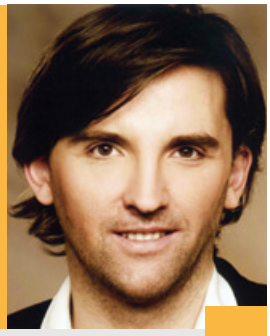
Wird das von den Betroffenen so offen artikuliert?

Lind: Welche Schlüsselrolle die Vorgesetzten in den Hochschulen für ein elternfreundliches Klima spielen, konnte durch unsere Untersuchung bestätigt werden: Dort gab es eine Reihe von Hochschulen, deren Gesamtbewertung nicht so gut ausfiel, die aber zum Teil sehr gute Ergebnisse bei den Einzelbewertungen durch die Mitarbeitenden erzielten. Der Grund dafür: Die Mitarbeitenden fühlten sich von ihren direkten Vorgesetzten in ihrer Elternschaft und Leistungsfähigkeit anerkannt und gefördert. Das zeigt: Hochschullehrende können hervorragende familienfreundliche Nischen in ihrem Arbeitsumfeld schaffen – auch unabhängig von Audits, Geld und konkreten Maßnahmen der Hochschule. Natürlich kostet eine gute Kinderbetreuung Geld und unsichere berufliche Perspektiven müssen abgeschafft werden, was ebenfalls mit Geld zusammenhängt. Aber Haltungen und Bewertungen kosten nichts – nur eine genaue Reflektion und den Abschied von überholten Vorstellungen.

Doch Haltungen lassen sich nicht top-down verändern, schon gar nicht bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die großen Wert auf ihre persönliche Integrität legen.

Metz-Göckel: Dennoch gibt es gemeinsame Ziele und Leitbilder, die von der Hochschule als Arbeitgeber vorgegeben werden und denen alle dort Beschäftigten verpflichtet sind. Dazu zählt auch, dass die Hochschule familienfreundlich ist. Die Hochschulleitung kann dies durch gezielte Maßnahmen fördern und sie kann von denjenigen, die Personalverantwortung tragen, verlangen, dass sie zu einem familienfreundlichen Klima beitragen. Zur nachhaltigen Absicherung könnte familienförderliches Agieren beispielsweise zum Bestandteil von Zielvereinbarungen und leistungsorientierten Bezügen gemacht werden. Die Hochschulen und ihre Angehörigen sind dazu aufgefordert, ein menschengerechteres Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem genügend Raum für berufliche und persönliche Belange ist. Es ist an der Zeit, dass wir ein neues Bild von der wissenschaftlichen Persönlichkeit entwickeln und uns dabei ernsthaft fragen: Welchen Wissenschaftlerinnen- oder Wissenschaftlertyp wollen wir kultivieren? Für mich ist die Antwort klar: In der Wissenschaft Beschäftigte sollen wie alle anderen Menschen auch ein normales Leben mit Kindern führen können und nicht zu einem Dasein im Elfenbeinturm verbannt werden.

Dr. Holger von der Lippe
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Psychologie der Universität Magdeburg. Er war Leiter der Studie „Erkundungen zum männlichen Kinderwunsch und generativen Handeln."
Kontakt:
holger.vonderlippe@ovgu.de



„Männer haben andere Motive für eine Elternschaft"

„Bei der Realisierung des Kinderwunsches werden Männer von ganz anderen Vorstellungen und Überlegungen geleitet als Frauen. Die psychologischen und sozialen Voraussetzungen differieren zwischen den Geschlechtern mitunter stark. Dies belegen die Ergebnisse einer Studie zum männlichen Kinderwunsch und generativen Handeln. Sie wurde von 2001 bis 2004 durch das Max-Planck-Institut für demografische Forschung (MPIDF) gemeinsam mit dem Institut für Medizinische Psychologie der Universität Rostock durchgeführt.

Aus früheren Untersuchungen war bereits bekannt, dass bei Frauen eine große Herkunftsfamilie, eine kürzere Ausbildung und ein geringes Bildungsniveau der Eltern eine frühe Mutterschaft begünstigen. Die Rostocker Studie machte sichtbar, dass bei Männern andere Faktoren eine Rolle spielen.

Beim männlichen Wunsch nach einem eigenen Kind konnten die Forscher zwei Muster erkennen: Zum einen die Vorstellung von persönlichem Wachstum und der Selbstfindung als Mann durch eine Vaterschaft. Zum anderen eine Kombination aus allgemeinen, familienfreundlichen Einstellungen, Werten und Interessen, wie etwa eine positive Einstellung zur Familie und dem Kinderwunsch der Partnerin, das Hochhalten von Werten wie Rücksichtnahme, Fürsorglichkeit und Reife und das Interesse, Kindern das Leben zu zeigen.

Wenn es um die Realisierung einer Vaterschaft geht, hat aber auch die Partnerin ein gewichtiges Wort mitzureden. Die Studie verglich hierzu den männlichen Kinderwunsch mit dem tatsächlichen Eingehen einer Vaterschaft. Den Ergebnissen nach fördern Eigenschaften, die bereits für eine erreichte soziale Reife des Mannes sprechen (z.B. Berufsabschluss, gute Bildung und ein eigener Haushalt), die Wahrscheinlichkeit für eine Vaterschaft. Aber auch die Persönlichkeit, die ein Mann mitbringt, wird dann bedeutsam. So zeichnen sich Männer, die früh eine Familie gründen, durch ein großes Maß an Optimismus, ein starkes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Tatkraft und eine gute Partnerschaft aus."

Tagungsprogramm

05.10.2009

16.00 Uhr	Anmeldung und Empfang
17.00 Uhr	Begrüßung und Eröffnung Fr. Dr. Lind (GESIS, Bereich CEWS), Fr. Prof. Dr. Metz-Göckel (TU Dortmund)
17.30 Uhr	Moderierte Diskussionsrunde: **Jung – Dynamisch – Kinderlos? – Akademische Eliten und Elternschaft** Fr. Prof. Dr. Beck-Gernsheim (Universität Erlangen), Hr. Prof. Dr. Bertram (HU Berlin), Fr. Prof. Dr. Nave-Herz, Hr. Prof. Dr. Strohschneider (WR), Fr. Dr. Zimmermann (TU Dortmund)
19.00 Uhr	Gemeinsames Abendessen

Infotipp

Eine Kurzdokumentation der Projektabschlusstagung „(Kinder-) Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft“ vom 5./6. Oktober 2009 im Wissenschaftszentrum Bonn können Sie auf der Homepage des CEWS herunterladen (www.cews.org/cews/files/574/de/Tagungsdokumentation_Homepage_Hyperlinks.pdf)

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
EUROPÄISCHE UNION

Familiengerechte Hochschulen: Wissenschaftlerinnen und Repräsentantinnen von Wissenschaftsorganisationen diskutierten über die Mindestanforderungen

06.10.2009

9.00 Uhr Einleitung

9.15 Uhr Grußwort von
Fr. Hadulla-Kuhlmann (BMBF)

9.30 Uhr Projektpräsentation:
Wissen- oder Elternschaft? – Diskussion
Fr. Prof. Dr. Metz-Göckel
(TU Dortmund)

11.00 Uhr Kaffeepause

11.30 Uhr Projektpräsentation:
Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft – Diskussion
Fr. Dr. Lind (GESIS, Bereich CEWS)

13.00 Uhr Mittagspause

14.30 Uhr Vortrag:
Beschäftigungsbedingungen und Elternschaft im französischen Wissenschaftssystem
Fr. Dr. Marry (CNRS, Paris)

15.15 Uhr Vortrag:
Elternschaft – eine bewusste Entscheidung?
Fr. Kraus (Universität Leipzig)

16.00 Uhr Abschlussdiskussion:
Resümee und wissenschaftspolitische Konsequenzen
Fr. Dalhoff (CEWS),
Fr. Gützkow (GEW),
Fr. Dr. Linz (Universität Siegen),
Fr. Dr. Schmidt (BMBF),
Fr. Prof. Dr. Wintermantel (HRK)

16.45 Uhr Zusammenfassung und Verabschiedung der Gäste durch die Projektleiterinnen

technische universität dortmund
Hochschuldidaktisches Zentrum HDZ
Center for Research on Higher Education and Faculty Development
gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Center of Excellence Women and Science
Wissen oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Deutschland
bawip Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft

Grundlegende Anforderungen an familiengerechte Hochschulen

Im Rahmen der Tagung „(Kinder-) Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft“ trugen Wissenschaftlerinnen und Repräsentantinnen von Wissenschaftsorganisationen Handlungsoptionen für eine familiengerechte Hochschule zusammen. Dr. Inken Lind vom CEWS stellt diese im Folgenden vor.

1. **Mehr dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse für den akademischen Mittelbau schaffen**

   Nachhaltig abgesicherte Lebens- und Arbeitsperspektiven haben Einfluss auf generative Entscheidungen potentieller Eltern. Der heutige wissenschaftliche Nachwuchs jedoch lebt in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Um den akademischen Mittelbau zu stärken und ihm sichere Beschäftigungsperspektiven auch unterhalb der Ebene der Professur zu eröffnen, müssen verstärkt neue unbefristete Stellen für ihn eingerichtet werden. Zudem sollten verpflichtend anzubietende Tenure Track-Optionen für Juniorprofessuren sowie reine Lehrprofessuren eingeführt werden.

   All diese Maßnahmen würden die Hochschulen in ihrem Bemühen um eine verbesserte Qualität der Lehre im Bologna-Prozess und um die Sicherstellung von gut qualifiziertem und hochmotiviertem wissenschaftlichen Personal unterstützen.

2. **Einheitlichen Wissenschaftstarifvertrag einführen**

   Der für die Beschäftigten in wissenschaftlichen Einrichtungen gültige Tarifvertrag der Länder TV-L wie auch der TVöD eröffnen wenig Gestaltungsspielräume für die Personalverantwortlichen. Die verschiedenen tarifvertraglichen Regelungen – mit ihren sehr unterschiedlich gehandhabten Einstufungen in entgeltsteigernde Erfahrungsstufen und den nur selten genutzten leistungsorientierten Zulagen – erschweren eine leistungsorientierte Personalentwicklungsplanung und sind mobilitätshemmend. Denn in der Praxis führt ein berufstypischer Wechsel von einer Einrichtung zur anderen häufig zu finanziellen Einbußen. Zudem gibt es zurzeit unterschiedliche Gruppen von Beschäftigten: In der einen Gruppe befinden sich diejenigen, die nach Überleitung in den neuen Tarifvertrag unbefristet Privilegien genießen, wie Sonderzuschläge für Verheiratete und Kinder. Demgegenüber steht die zunehmend wachsende Gruppe der Neubeschäftigten, für die diese Regelungen nicht mehr gelten.

   Ein einheitlicher Wissenschaftstarifvertrag würde die Anerkennung von Berufserfahrung, die Vergleichbarkeit und Vergütung besonderer Leistungen, die Karriere- und Lebensplanung und die vielfach geforderte Mobilität erleichtern.

3. **Nachteilige Altersgrenzen abschaffen**

   Der Ein- und Aufstieg im Wissenschaftssystem ist durch ein sehr enges Zeitkorsett reglementiert. Strikte Altersgrenzen bei der Vergabe von Stipendien und bei der Erstberufung auf eine Professur lassen dem wissenschaftlichen Nachwuchs kaum Spielraum für die Verwirklichung eines Kinderwunsches. Dies hat bisher vor allem Wissenschaftlerinnen in ihrem beruflichen Fortkommen stark beeinträchtigt.

   Um die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft zu fördern, wäre es sinnvoll, die bestehenden Altersgrenzen abzuschaffen und zugleich Hausberufungen grundsätzlich zu ermöglichen.

4. **Elternzeit für beide Elternteile attraktiv machen**

   Arbeitgeber gehen bei Wissenschaftlerinnen von einer eingeschränkten Verfügbarkeit aus, weil diese Mütter werden könnten. Dadurch bleiben ihnen oftmals interessante Berufs- und Karriereperspektiven verschlossen. Dem könnte durch weitergehende Anreize für Väter, das Elterngeld in Anspruch zu nehmen, begegnet werden. Dies könnte zum Beispiel durch eine Aufstockung der sogenannten „Vätermonate“ erfolgen. Eine solche Flexibilisierung des Eltern-

geldes sollte mit unterstützenden Maßnahmen zu einem Bewusstseins- und Kulturwandel auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite bezüglich der Vaterrolle in unserer Gesellschaft Hand in Hand gehen.

5. Arbeitsausfälle bei Elternzeit durch Fonds und Stellenpool auffangen

Zeitlich befristete Drittmittelprojekte und kleine Hochschuleinheiten sind darauf angewiesen, dass sie ihre Arbeiten zügig und fristgerecht durchführen. Für sie kann es ein Problem darstellen, wenn Mitarbeitende infolge von Elternzeit und Betreuungspflichten zeitweise ausfallen. Einen Ausweg bietet die Einrichtung eines Fonds und eines zusätzlichen Stellenpools. Darüber können zum Beispiel Vertretungskräfte für Eltern finanziert und organisiert werden.

Vorreiter ist hier die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) mit ihrer Projektförderung „Vertretungen während Mutterschutz und Elternzeit“ (www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/massnahmen_details/ausgleich.html). Sie ermöglicht Projektleitungen, Vertretungskräfte zu finanzieren, wenn Eltern infolge von Schwangerschaft und Elternzeit ausfallen oder ihre Arbeit zeitweilig unterbrechen.

In diesem Kontext unterstützt die DFG auch die Teilzeitarbeit in den Projekten. Für den ausfallenden Arbeitsanteil können ebenfalls Mittel für eine Vertretungskraft beantragt werden.

6. Befristungsregelungen für Eltern verbindlich machen

Das 2007 erlassene Wissenschaftszeitvertragsgesetz enthält – im Interesse einer verlängerten befristeten Beschäftigungsmöglichkeit für Eltern – eine familienpolitische Komponente. § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG sieht hierzu vor, dass sich die zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängert. Sie wird beiden Elternteilen unabhängig voneinander eröffnet. Die zu betreuenden Kinder müssen keine leiblichen Kinder sein, sondern sie müssen im Haushalt der antragstellenden Personen leben. Allerdings eröffnet die familienpolitische Komponente lediglich eine Option zur Vertragsverlängerung und bedarf deshalb des Einvernehmens mit dem jeweiligen Arbeitgeber.

In der Praxis wird die familienpolitische Komponente bislang viel zu selten genutzt. Hier muss es im Interesse der Eltern zu Verbesserungen kommen.

7. Mehr bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote etablieren

Kinder von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind in den meisten Hochschulen nicht sichtbar. Ihre Betreuung findet meist fernab vom Arbeitsplatz ihrer Eltern statt, die dadurch oft einen erheblichen Mehraufwand haben.
Eine an den Bedürfnissen von Kindern und Eltern orientierte Maßnahme ist die Einrichtung von hochschuleigenen Kindertagesstätten.

Hilfreich wäre dabei, die Betreuungsangebote sehr viel stärker zu flexibilisieren und den in der Wissenschaft üblichen Arbeitszeiten anzupassen. Dazu gehören erweiterte Öffnungszeiten (bis abends 20.00 Uhr), Wochenenddienste, Serviceangebote in den Schulferien oder wenn Eltern an Tagungen teilnehmen. Denkbar ist auch der Aufbau eines Generationennetzwerkes zur Schulkinder- und Hausaufgabenbetreuung oder die Etablierung eines Babysitterpools für die Kurzzeitbetreuung von Klein- und Schulkindern. Förderlich sind zudem kleinere Maßnahmen, wie das Einrichten von Wickel- und Stillzimmern sowie das Aufstellen von kindergerechten Stühlen in den Mensen.

Um die Qualität der Kinderbetreuungsangebote abzusichern, wäre zudem die Einrichtung einer bundesweiten Koordinierungsstelle sinnvoll, die „best practice“ und Qualitätsstandards für alle Hochschulen bereit stellt.

audit familiengerechte hochschule

Das **audit familiengerechte hochschule** bietet den Hochschulen eine prozessbegleitende professionelle Unterstützung bei der familiengerechten Gestaltung ihrer Arbeits- und Studienbedingungen an. Im Rahmen der Auditierung, an deren Ende die Vergabe eines Zertifikats steht, erarbeiten die Hochschulen unter fachkundiger Beratung konkrete Ziele und Maßnahmen. Die praktische Umsetzung überprüft die berufundfamilie gGmbH jährlich. Drei Jahre nach Erteilung des Zertifikats wird im Rahmen der Re-Auditierung überprüft, inwieweit die gesteckten Ziele erreicht wurden und welche weiterführenden Ziele zu vereinbaren sind. Nur im Falle einer erfolgreichen Re-Auditierung erhalten die Hochschulen die Bestätigung ihres Zertifikats und dürfen das Qualitätssiegel des audit führen – bis zur nächsten Überprüfung nach weiteren drei Jahren.

Mehr Informationen unter:
www.beruf-und-familie.de/index.php?c=22

„Wir brauchen an den Hochschulen mehr Verbindlichkeit“

Jutta Dalhoff
ist Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, einem Arbeitsbereich des GESIS Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften in Bonn. Das CEWS ist der nationale Knotenpunkt zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung in Deutschland.

Kontakt: jutta.dalhoff@gesis.org, www.cews.org

Jutta Dalhoff, Leiterin des CEWS, über die Hürden, die die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft behindern.

Einige der von Ihnen vorgestellten Handlungsoptionen, wie Tenure Track-Optionen, Hausberufungen, adäquate Kinderbetreuungseinrichtungen sind nichts Neues. Was hält die Hochschulen ab, die Vorschläge umzusetzen?

Dalhoff: Es stimmt. Die hier zur Diskussion stehenden Optionen wurden von uns nicht neu erfunden. Allerdings haben wir Forderungen, wie zum Beispiel die Beschäftigungssituation für den akademischen Mittelbau zu verbessern, auf den Themenkomplex „Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft“ zugeschnitten. Aus unserer Sicht vernachlässigen viele Hochschulen diesen Bereich oder kümmern sich nur halbherzig darum. Dafür gibt es vielschichtige Gründe. Nehmen wir das Beispiel Kinderbetreuungseinrichtungen. Hier tut sich ein großes Gefälle zwischen den neuen und den alten Bundesländern auf. In Ostdeutschland hat die Kinderbetreuung traditionsgemäß einen höheren Stellenwert, was sich bis heute in dem relativ gut ausgebauten Angebot widerspiegelt. An den westdeutschen Hochschulen – auch dies ganz der Tradition geschuldet – wurde der Kinderbetreuung lange Zeit keine große Wertigkeit beigemessen. Hier muss ein Mentalitätswechsel erfolgen.

Würde es denn reichen, wenn die Hochschulen einfach mehr Betreuungseinrichtungen bauen würden?

Dalhoff: Nicht wirklich. Der Bund ermöglicht es den Hochschulen im Rahmen der Hochschulbauförderung schon längst, Mittel dafür einzusetzen. Er stellt dafür sogar gesonderte Baufördermittel bereit. Aber damit allein ist noch nicht viel erreicht. Denn die Folgekosten, die durch den Betrieb und Unterhalt entstehen, sind hoch und müssen von den Hochschulen getragen werden. Das betrifft nicht nur allein die baulichen Aspekte, sondern auch das Serviceangebot. Ein pädagogisch hochwertiges und zugleich flexibles, an den Bedürfnissen der Eltern ausgerichtetes Angebot, ist personal- und damit kostenintensiv.

Es ist verständlich, dass die Hochschulen vor den hohen Kosten zurückschrecken. Schließlich müssen sie Prioritäten setzen und da gehen Exzellenz in Forschung und Qualität der Lehre nun mal vor.

Dalhoff: Das ist sehr kurzfristig gedacht. Damit geben Hochschulen, die so agieren, ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung und Nachwuchsrekrutierung aus der Hand. Die Angst vor den Kosten verschleiert den Blick auf den langfristigen Gewinn dieser Investition. Um international konkurrenzfähig und für den Nachwuchs attraktiv zu bleiben, brauchen die Hochschulen wissenschaftsadäquate Kinderbetreuungseinrichtungen. Einige

Universitätsklinika haben das eher erkannt und entsprechend gehandelt. Sie standen vor dem Problem, dass sie mit ihren ungewöhnlichen Arbeitszeiten Krankenschwestern und Assistenzärztinnen abschreckten. Durch ein umfassendes Kinderbetreuungsangebot konnten sie die Situation zum Positiven wenden.

Eine Ihrer zentralen Forderungen lautet, die Befristungsregelungen flexibler und elternfreundlicher zu gestalten. Sieht das Wissenschaftszeitvertragsgesetz das nicht längst vor?

Dalhoff: Ja, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ermöglicht elternfördernde Optionen zur Vertragsverlängerung ebenso wie eine Ausweitung der Befristungsgrenzen für drittmittelfinanzierte Stellen. Aber beides sind Kannbestimmungen und liegen im Ermessen der jeweiligen Hochschule. Die Praxis zeigt: Nur wenige Einrichtungen machen Gebrauch von diesen gesetzlichen Möglichkeiten, die das BMBF extra zugunsten der Eltern geschaffen hat. Und das liegt nicht etwa daran, dass die Zuständigen in den Hochschulen darüber nicht Bescheid wissen. Die Informationen liegen offen vor. Es fehlt eher an der Bereitschaft, dies anzuwenden. Die Konsequenz daraus lautet für uns: Die Regelungen müssen verbindlicher gestaltet werden.

>> Die Zuwendungsgeber müssen deutlichere Signale setzen. <<

Kommen wir noch mal auf das Geld zurück. Die von Ihnen vorgestellten Handlungsoptionen sind nicht zum Nulltarif zu haben – nehmen wir nur mal den geforderten Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Wird die Umsetzung nicht schlichtweg an der schlechten Finanzausstattung der Hochschulen scheitern?

Dalhoff: Das ist natürlich ein Problem, das wir nicht unter den Tisch kehren dürfen. Die Länder müssen finanziell in die Lage versetzt werden, dass sie ihre Hochschulen personell besser ausstatten können. Und es liegt in der Verantwortung der Länder und Hochschulen, deutlich mehr Geld in Personalaufgaben zu investieren. Allerdings muss sichergestellt werden, dass die zusätzlichen Mittel tatsächlich den akademischen Mittelbau fördern und die Lebens- und Arbeitsperspektiven der wissenschaftlich Beschäftigten verbessern.

Das Beispiel Juniorprofessur zeigt aber, dass die Hochschulen die durch zusätzliche Finanzspritzen eröffneten Chancen nicht wirklich nutzen. Was kann sie dazu bringen, die Bedürfnisse des Mittelbaus ernster zu nehmen?

Dalhoff: Das Problem ist vielfach, dass Regelungen nicht verbindlich genug sind und die Personalpolitik an den Hochschulen von der Hand in den Mund lebt. Das Beispiel Juniorprofessur macht das deutlich. Die Chance, damit das Tenure Track-Verfahren in Deutschland zu etablieren, wurde gründlich vertan.
Solange es keine verbindlichen Regelungen für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft im deutschen Wissenschaftssystem gibt, solange werden sich die Verhältnisse auch nicht grundlegend ändern. Wer glaubt, dass es reicht, einfach nur mehr Kinderbetreuungseinrichtungen zu schaffen, unterschätzt das Problem. Es ist vielschichtiger, als dass es allein durch infrastrukturelle Maßnahmen zu lösen wäre. Um es nochmals zu betonen: Wir brauchen einen Bewusstseinswandel, um dem berechtigten Anspruch nach Work-Life-Balance genügend Raum in der Welt der Wissenschaft zu schaffen.

Was schlagen Sie vor? Wie kann ein nachhaltiger Kurswechsel herbeigeführt werden?

Dalhoff: Wir können hier sicherlich sehr viel aus unseren Erfahrungen aus der Gleichstellungspolitik übernehmen. So ist eine wichtige Erkenntnis, dass die Zuwendungsgeber deutlichere Signale setzen müssen. Die Zuwendungen könnten an zu erfüllende Pflichten geknüpft werden, von denen man sich nicht frei kaufen kann. Diese Pflichten sind dann verbunden mit gleichstellungspolitischen und familienfreundlichen Regelungen an den Hochschulen. Bei anderen Themen ist es völlig normal, dass Zuwendungsgeber die Förderung an bestimmte Voraussetzungen knüpfen oder mit einem Anreiz- und Sanktionssystem verbinden. Nur beim Thema Gleichstellung, familienfreundliche Hochschule und Work-Life-Balance tun sich die Verantwortlichen schwer.

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/ Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.
Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.
Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung