

Zur besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie

Forderungen des Deutschen Hochschulverbandes

I. Ausgangslage

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört unverändert zu den zentralen gesellschaftspolitischen Herausforderungen, denen sich die Universitäten stellen müssen. Wiederholt hat der Deutsche Hochschulverband (DHV) deshalb Hochschulen und Politik gemahnt, ihre Anstrengungen in diesem Bereich zu verstärken.¹ Die Appelle haben durchaus gefruchtet: Viele Hochschulen haben sich auf den Weg gemacht, um sich als familiengerecht zertifizieren zu lassen, Unterstützungsangebote bei der Kinderbetreuung oder der Stellensuche bei Dual Career-Paaren sind inzwischen keine Seltenheit mehr.

Gerade in der Wissenschaft sind jedoch viele Schwierigkeiten, Familie und Beruf zu vereinen, geblieben. Sie sind weiterhin eine maßgebliche Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft. Obwohl der Anteil an Frauen in der Berufsgruppe der Hochschullehrer in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen hat, ist gegenwärtig lediglich jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt. Mitverantwortlich dafür ist, dass die Familiengründung zeitlich in die Phase der Qualifikation (Dissertation, Habilitation, Juniorprofessur und vergleichbares) fällt. Nach wie vor brechen Frauen mit Kinderbetreuungspflichten ihre akademische Karriere ab, weil sie für sich keine Perspektive im gegenwärtigen Wissenschaftssystem erkennen. Andere schieben den Kinderwunsch auf oder erfüllen ihn sich erst gar nicht. Insbesondere sie vergrößern die Gruppe der Akademikerinnen, die kinderlos bleiben. Laut Mikrozensus 2012 ist fast jede dritte Akademikerin in der Altersgruppe von 45 bis 49 Jahren in den alten Bundesländern kinderlos.

¹ Vgl. zuletzt die Resolution des 56. DHV-Tags in Weimar „Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft als Beruf“;
http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/familie_und_beruf.pdf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist kein frauenspezifisches, sondern ein geschlechtsunabhängiges Problem. Auch wenn die Erfahrung zeigt, dass es vor allem Frauen sind, die – vor die Alternative Familie oder Beruf gestellt – ihre berufliche Karriere zurückstellen, wünschen sich zusehends auch Väter mehr Zeit für ihre Kinder. Diesem gesellschaftlichen Wandel sollten die Hochschulen Rechnung tragen.

II. Forderungen des DHV

Der DHV hält folgende Maßnahmen für geeignet, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern:

1) Flexibler Einsatz von Teilzeit und Jobsharing

Beschäftigungsverhältnisse für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die Kinder betreuen, müssen familienfreundlich gestaltet werden. Dies bedeutet, dass diesen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern eine Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen ist und ihnen Chancen auf Jobsharing eröffnet werden.

2) Temporäre Freistellung oder Verlagerung von Dienstaufgaben

Die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung muss flächendeckend integraler Bestandteil von Berufungsvereinbarungen werden. Individuelle Vereinbarungen zur temporären Freistellung oder die zeitliche Hinausschiebung von Selbstverwaltungsaufgaben, ein zeitweise reduziertes Lehrdeputat oder eine zeitweilige Entlastung von Prüfungsaufgaben können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern helfen, Familie und Wissenschaft miteinander zu verbinden.

3) Kinderkompatible Arbeitsplätze

Die Universitäten müssen ihre Angebote zur Kinderbetreuung, auch für Kinder im schulpflichtigen Alter, ausbauen. Diese Betreuungsmöglichkeiten müssen Lehrenden wie Lernenden offenstehen. Zur Ausweitung des Kindergarten- und Hortangebotes gehört auch die

Schaffung von Spontanplätzen und Eltern-/Kind-Noträumen. Wo es möglich ist, sollten sich Kinder nicht nur auf dem Campus, sondern in der Nähe ihrer Eltern aufhalten können.

4) *Home Office-Arbeitsplätze*

Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, insbesondere diejenigen, die Kinder betreuen, sollten, soweit es sich mit den Belangen eines Faches vereinbaren lässt, die Möglichkeit erhalten, zumindest temporär ihre Tätigkeit an Home Office-Arbeitsplätzen wahrzunehmen. Der DHV fordert die Hochschulen dazu auf, eine generelle Regelung für alle wissenschaftlichen Mitarbeiter zu erlassen, unter welchen Voraussetzungen eine Home Office-Tätigkeit möglich ist. In dieser generellen Regelung muss auch geklärt werden, ob und inwieweit für den Weg vom oder zum Home Office Dienstunfallschutz gewährt wird.

5) *Anrechnung von Kindererziehungszeiten bei Beamtenverhältnissen*

Die nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zulässige Befristungsdauer von 12 Jahren (bzw. 15 Jahren in der Medizin) verlängert sich für angestelltes wissenschaftliches und künstlerisches Personal bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder um zwei Jahre je Kind. Der DHV fordert, diese familienpolitische Komponente auch auf Beamtenverhältnisse auszudehnen. Akademische Räte oder Juniorprofessoren, die auf Zeit verbeamtet werden, müssen ebenfalls in den Genuss der Zwei-Jahres-Regel kommen.

6) *Hinausschieben der beamtenrechtlichen Einstellungsaltersgrenzen*

Auch die beamtenrechtlichen Einstellungsaltersgrenzen sollten um eine familienpolitische Komponente ergänzt werden. Der DHV schlägt hier ebenfalls vor, Kindererziehungszeiten mit zwei Jahren pro Kind anzurechnen. Bei Professuren könnten damit die Einstellungsaltersgrenzen entsprechend der Kinderzahl hinausgeschoben werden.

7) *Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten bei Berufungen*

Berufungskommissionen müssen die Zeiten der Kinderbetreuung angemessen im Rahmen der Gesamtwürdigung einer wissenschaftlichen Karriere berücksichtigen. Längere Qualifikationszeiten wegen der Betreuung von Kindern dürfen eine wissenschaftliche Karriere nicht beeinträchtigen.

8) „Dual Career“ als strategische Aufgabe

Ein „Dual Career“-Service ist ein zunehmend wichtiger werdender Baustein für Gewinnungsstrategien von Universitäten. Ob Berufungen insbesondere bei hochrenommierten und umworbenen Wissenschaftlern gelingen oder scheitern, hängt nicht selten davon ab, ob die Universität dem Ehe- oder Lebenspartner berufliche Einstiegsmöglichkeiten eröffnen kann. Der DHV bekräftigt seinen Appell, hochschulintern für „Dual Career“-Aufgaben fächerübergreifend und zentral Ansprechpartner und Verwaltungskapazitäten bereitzustellen. Um Perspektiven für den Ehe- oder Lebenspartner des zu Berufenden innerhalb und außerhalb der Hochschule anbieten zu können, empfiehlt es sich, Netzwerke mit Kontakten zu regionalen Arbeitgebern zu knüpfen.

9) Familienfreundliche Forschungsförderung

Die forschungsfördernden Einrichtungen bleiben dazu aufgerufen, ihre Richtlinien zur Vergabe von Stipendien und Fördermitteln familienfreundlich zu gestalten. Wiedereinstiegsprogramme nach familienbedingter Berufspause sollten ausgebaut werden. Die Mittel für Promotions- und Habilitationsprogramme für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kind sind zu verstärken.

Berlin, 5. April 2016