

# Et liberi et scientia – und es geht doch!

## Über die Vereinbarkeit von Familie und Karriere

| **EVELIINA UND HENNING JUNTUNEN** | **Viele Wissenschaftlerinnen stehen in ihrer akademischen Karriere vor der Frage, ob Wissenschaft und Familie mit Kindern vereinbar sind. Sind die oft großen Schwierigkeiten, die eine Entscheidung für Beides mit sich bringt, zu bewältigen? Die Autoren sind davon überzeugt.**

**V**iele Wissenschaftlerinnen stehen in ihrer akademischen Laufbahn vor der Frage, ob sie sich für eine wissenschaftliche Karriere oder für Kinder entscheiden sollen. Auf diese Frage möchten wir antworten: Es ist möglich, beides miteinander zu vereinbaren!

Professorinnen wie Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern sind an deutschen Hochschulen tätig. Doch diese Karrieren verlaufen nicht gradlinig. Dieser Beitrag möchte vier Punkte aufzeigen und dabei für Änderungen im Recht sowie für ein familienfreundliches Bewusstsein der universitären Entscheider plädieren.

In den Diskussionen über Mütter in der Wissenschaft werden befristete Arbeitsverhältnisse häufig als bestes Verhütungsmittel angesehen. Dabei liegt der Fokus auf deren Konsequenzen, aber nicht auf deren Ursachen. Nicht die Befristung ist das eigentliche Problem, denn die ist auch in Industrie und Dienstleistung häufig, sondern die gnadenlose universitäre Zweiklassengesellschaft. Diese unterscheidet zwischen der wissenschaftlichen Mitarbeiterin auf einer Planstelle, die ihr Arbeitsver-

hältnis gesetzlich gesichert um Mutterschutz und Erziehungszeiten verlängern kann, und der drittmittelfinanzierten Projektmitarbeiterin ohne diese Möglichkeit. Der Betroffenen bleibt nur die Hoffnung auf einen Chef oder eine Chefin, die zum Wiedereinstieg eine andere Projektstelle anbieten können. Eine vollständige Beseitigung dieses Problems ist aufgrund seiner Tragweite nicht absehbar – denkbar aber wären zwei Möglichkeiten, dieses strukturelle

**»Bei der Berechnung des Elterngeldes werden Stipendien nicht berücksichtigt.«**

Problem in der Wissenschaft zu mildern: Die Drittmittelgeber, die in der Regel staatlich finanziert sind, müssten in die Verantwortung genommen und verpflichtet werden, einen zusätzlichen Topf vorzuhalten, aus dem familienbedingte Überhangzeiten finanziert werden. So sähe wahre Familien- und Frauenförderung aus, von der ausnahmsweise auch Männer profitieren würden, sollten sie denn Elternzeit in Anspruch nehmen. Die andere, nur zweitbeste Möglichkeit bestünde darin, die Gelder

zur Förderung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen in einem Umfang aufzustocken, dass ein Ausgleich der nicht wahrgenommenen Vertragslaufzeit möglich wäre. An vielen Universitäten gibt es diese Möglichkeit zur Teilfinanzierung einer Qualifikationsschrift.

Aber auch Frauen, die sich stipendienfinanziert weiterqualifizieren, müssen Nachteile hinnehmen, sollten sie in dieser Zeit oder kurz danach ein Kind bekommen. Denn dass bei der Berechnung des Elterngeldes Promotions- und Post-Doc-Stipendien nicht angerechnet werden, ist leider kaum bekannt. Begründet wird die Ablehnung auf Zahlung von Elterngeld damit, dass es sich bei Stipendien nicht um steuerpflichtiges Einkommen handelt. Eine Bundestagsabgeordnete erläuterte auf Nachfrage, dass diese Stipendien grundsätzlich mit einer Förderung nach ALG II und BAföG vergleichbar seien. Diese Gleichsetzung hinkt, weil bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen ein rechtlicher Anspruch auf eine Förderung nach letzteren besteht, ein Stipendium aber eine Auszeichnung darstellt. Hier muss sich etwas ändern!

Nicht zuletzt benötigen Wissenschaftlerinnen mit Kindern verlässliche Betreuungsmöglichkeiten für die Nachmittage und während eines Teils der 14 Wochen Schulferien, die auch in die Vorlesungszeit fallen. Unserer Meinung nach ist es wichtig, dass von staatlicher Seite ein bedarfsgerechtes Angebot der



### AUTOREN

Dr. phil. **Eveliina Juntunen**, ist wissenschaftliche Assistentin am Lehrstuhl II für Kunstgeschichte der Universität Bamberg. Sie war Mittelbauvertreterin im Fakultätsrat und ist stellvertretende Frauenbeauftragte an der Fakultät Guk.  
Dr. jur. **Henning Juntunen**, Abteilungsleiter am Staatlichen Bauamt in Schweinfurt. Er ist 1. Vorsitzender des Mittagsbetreuungsvereins einer Bamberger Grundschule.  
Das Paar hat vier gemeinsame Kinder zwischen 8 und 2 Jahren.



Foto: picture alliance

Kinderbetreuung gewährleistet wird. Viele Betreuungsangebote werden derzeit von Initiativen betroffener berufstätiger Eltern getragen. Solange ein Krippen-, Kita- oder Hortplatz Jahre im Voraus angemeldet werden muss, so lange sind Umzüge mit Kindern extra belastend.

Allein können die vorgeschlagenen Änderungen und Maßnahmen die Vereinbarkeit von Kindern und Wissenschaft nicht verbessern. Letztlich wird sie wesentlich von der Einstellung der universitären Akteure sowie der des Partners getragen. Diesem Thema hat sich eine Studie des Deutschen Jugendinstituts in München zugewandt (*Karriereläufe von Frauen. Paardynamiken und institutionelle Rahmungen in der Rush Hour des Lebens*), weshalb wir gleich zur Bedeutung und Verantwortung des potenziellen Arbeitgebers kommen. Die strukturellen Probleme einer Wissenschaftlerin mit Kindern sind nicht frauenspezifisch, sondern betreffen den gesamten akademischen Mittelbau. Nur sind Frauen mit Kindern besonders hart getroffen. Ferner zeigt ein Blick in den Universitätsalltag, dass für die meisten dieser Frauen nicht die Promotion die eigentliche Hürde darstellt, sondern die Post-Doc-Phase. Dort müsste es arbeitstechnisch,

wissenschaftlich und familiär zur Sache gehen, wenn Frauen die Anforderungen als Wissenschaftlerin *und* Mutter gleichzeitig bewältigen wollen. Der Umfang und Aufwand für Lehre und Verwaltung ist in den letzten Jahren aufgrund der Bologna-Reform und der Akkreditierungen gerade im Mittelbau deutlich gewachsen. Gestiegen ist auch der Anspruch an die wissenschaftliche Tätigkeit in der Qualifikationsphase. Neben der Habilitationsschrift und anderen wissenschaftlichen Publikationen

### »Eine Schwangerschaft darf von Vorgesetzten nicht zu einem Problem gemacht werden.«

werden Aspekte wie erfolgreiche Drittmittelakquise und die Durchführung von eigenen Tagungen und Projekten immer wichtiger. In der regulären Wochenarbeitszeit ist das kaum zu leisten. Wollen Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler daneben noch Zeit mit und für die Kinder haben, sind Abstriche nötig, die häufig bei der eigenen Forschung gemacht werden.

Wie ließe sich also die Situation von Wissenschaftlerinnen mit Kindern zeitnah verbessern, ohne auf den staatlichen Apparat warten zu müssen? Zu-

erst muss ein Mentalitätswandel an den Universitäten und Forschungseinrichtungen her, ein Umdenken in den Köpfen. Eine Schwangerschaft darf von Vorgesetzten nicht zu einem Problem gemacht werden. Desgleichen ist an die mit der Selbstverwaltung betrauten Mitglieder der Hochschulen zu appellieren, speziell in Berufungsverfahren nicht die Menge an Publikationen zu werten, sondern im Sinne der neuen DFG-Regelung, ausschließlich die Qualität einer begrenzten Anzahl von Schriften zu

prüfen und etwaige ‚Fehlstellen‘ mit Blick auf familiäre Verpflichtungen zu betrachten. Schließlich und selbstverständlich obliegt es

der Verantwortung der Nachwuchswissenschaftlerin, sich flexibel auf Situationen einzustellen und wissenschaftliche Höchstleistung, wenn auch in geringem Umfang, zu erbringen.

In diesem Sinne möchten wir Frauen in der Wissenschaft ermutigen, Kinder auch und gerade in den Qualifikationsphasen zu bekommen. Erst wenn familiengeprägte Lebensläufe bei der Durchsicht von Bewerbungen auf Professuren normal werden, ist eine Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen in Sicht!