

In der Pflicht Wie Forschungseinrichtungen und Wissenschaftssystem Vereinbarkeit fördern können

Anke Geßner

Summary: Junior scientists are facing major challenges in trying to reconcile their academic career with a family life. Research institutions can help a lot to keep this balance, but policy needs to get involved as well. The WZB Equal Opportunity Commission presents the wide-ranging catalogue of family-friendly measures existing at the WZB.

Kurz gefasst: Der wissenschaftliche Nachwuchs steht vor großen Herausforderungen – vor allem, wenn es darum geht, eine Karriere in der Wissenschaft mit einer Familie zu verbinden. Forschungseinrichtungen können dies in vielerlei Hinsicht unterstützen, aber auch die Politik ist gefragt. Das WZB geht mit einer Reihe von Maßnahmen, die auch dem wissenschaftsstützenden Bereich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern sollen, mit gutem Beispiel voran.

Karriere in der Wissenschaft zu machen, stellt hohe Anforderungen – nicht nur an den akademischen Nachwuchs, sondern auch an die Einrichtungen, in denen er arbeitet. Denn im Wettbewerb mit in- und ausländischen Einrichtungen sind gute Arbeitsbedingungen ein Plus, um die Besten für exzellente Forschung zu gewinnen.

Die Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft, deren Mitglied auch das WZB ist, hat bereits 2008 beschlossen, dass die Einrichtungen eine Zertifizierung durch das *auditberufundfamilie*[®] oder das Prädikat Total E-Quality anstreben sollen. Der Zertifizierungsprozess ist eine gute, unterstützende Möglichkeit, Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben systematisch und einrichtungsbezogen zu gestalten. Mittlerweile haben 56 der insgesamt 89 Leibniz-Einrichtungen diesen Beschluss umgesetzt. Das WZB hat sich für das *auditberufundfamilie*[®] entschieden und wurde 2013 re-auditiert.

Darüber hinaus wurde das WZB 2013 als erste Forschungseinrichtung in Deutschland von der Europäischen Kommission mit dem „Human Resources Excellence in Research“ für gute Personalpolitik ausgezeichnet. Der dazu erarbeitete Maßnahmenplan ergänzt sich sinnvoll mit den Zielen, die für das *auditberufundfamilie*[®] vereinbart wurden. Ob es um strategische Karriereförderung geht, um professionelle Rekrutierungs- und Bewertungsverfahren oder schlicht um die alltägliche Arbeit im Institut: Familienfreundlichkeit wird immer mitgedacht. Dem Ziel eines familienfreundlichen WZB fühlen sich Geschäftsführung sowie die Direktoren und Direktorinnen uneingeschränkt verpflichtet. Das ist eine wesentliche Voraussetzung für eine Institutskultur, die das Private nicht ausblendet. Um dies zu fördern und transparent zu machen, wurde ein „Code of Conduct – Familienfreundliches WZB“ entwickelt, der die Leitsätze mit Beispielen anschaulich macht. Außerdem wurde die Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit neu gestaltet.

Die Verantwortung für Kinder wird auf vielfältige Weise unterstützt, denn vor allem die praktischen Hilfen machen den Alltag leichter. Seit Langem arbeitet das WZB mit einem privaten Dienstleister zusammen. Beschäftigte können sich an diesen Dienst zur Beratung und Vermittlung von Regel- oder Notbetreuung wenden. Auch die Kinderbetreuung bei Konferenzen und Abendveranstaltungen gehört zu den vereinbarten Leistungen des Dienstes. Da es auch in Berlin schwierig geworden ist, wohnortnahe Betreuungsplätze zu finden, besteht die Möglichkeit, einen Belegplatz in einer WZB-nahen Kindertagesstätte zu bekommen.

In den Beispielen zum „Code of Conduct – Familienfreundliches WZB“ sind Tipps und Hinweise zum Umgang mit alltäglichen und besonderen Situationen bei der Vereinbarkeit aufgeführt, die alle Möglichkeiten zu häufig gestellten Fragen zusammenfassen. Fällt zum Beispiel die Regelbetreuung plötzlich aus, so können Beschäftigte, die an der gleitenden Arbeitszeit teilnehmen, nach vorheriger Absprache mit den Vorgesetzten an einzelnen Tagen von zu Hause aus arbeiten oder bis zu 16 Tage im Abrechnungszeitraum Zeitausgleich in Anspruch nehmen. Sie können ihr Kind ins WZB mitbringen und im Eltern-Kind-Büro arbeiten oder sie organisieren auf eigene Kosten über den Dienstleister eine Notmutter für zu Hause. Sie haben darüber hinaus die Möglichkeit, ihr Kind unentgeltlich in eine Back-up-Kita des Dienstleisters zu bringen. Zur Verfügung stehen zwei Einrichtungen, in denen die Kinder notfalls auch übernachten können, wenn beispielsweise eine Dienstreise ansteht und eine private Betreuung so schnell nicht zu finden ist. Diese flexiblen Möglichkeiten stehen allen offen und werden

genutzt. Die Rückmeldung einer Mitarbeiterin zeigt, wie förderlich das Spektrum verschiedener Leistungen für die Vereinbarkeit ist: „Ich möchte ein großes Dankeschön dafür aussprechen, dass es am WZB möglich ist, Beruf und Familie gut und vor allem flexibel zu vereinbaren. Mit der Möglichkeit zu gelegentlichem Home-Office, dem Familienservice und der großzügigen Gleitzeitregelung im Rücken, arbeite ich gerne, wenn es hier brennt, länger oder gehe auf mehrtägige Dienstreisen.“

Im Rahmen der Karriereförderung wird bei Forschungsaufenthalten im Ausland ein Zuschuss zu den Betreuungskosten für Kinder bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahrs gewährt, und zwar bis zur maximalen Höhe, die das Bundesreisekostengesetz für Auslandstagegelder während eines Aufenthalts vorsieht.

Die Teilnahme an Konferenzen oder Workshops und die Präsentation eigener Forschungsergebnisse gehört zu einer wissenschaftlichen Karriere dazu. Fallen dadurch zusätzliche Kinderbetreuungskosten an, werden sie auf Antrag und Nachweis bis zur erlaubten Höhe erstattet. Was aber machen zum Beispiel Alleinerziehende bei einer dienstlichen Vortragsreise, deren Kind noch intensive Betreuung braucht? Bis zum Alter von sechs Monaten ist die Finanzierung einer Begleitperson durch ein Urteil zum Bundesreisekostengesetz zulässig, danach muss die Mitreise einer zusätzlichen Betreuungsperson selbst finanziert werden. Dies kann beispielsweise für teilzeitbeschäftigte Promovierende mit Kindern eine erhebliche finanzielle Belastung sein und ihnen Möglichkeiten verschließen, die andere selbstverständlich wahrnehmen können. Hier gibt es Nachbesserungsbedarf, wie auch der Wissenschaftsrat festgestellt hat. Er empfiehlt dem Gesetzgeber sicherzustellen, „dass die zusätzlichen Kosten einer erforderlichen Kinderbetreuung, die im Zusammenhang mit Dienstreisen entstehen, erstattet werden können“.

Die Unterstützung bei der Kinderbetreuung ist ein wichtiger Aspekt. Zur Familienfreundlichkeit gehört aber auch die Unterstützung bei der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen. Die flexiblen Arbeitszeitregelungen können auch dann in Anspruch genommen werden, wenn die pflegebedürftige Person zum Arzt begleitet werden muss oder wenn man an einzelnen Tagen zu Hause anwesend sein muss. Der Dienstleister informiert über die Möglichkeiten, die das Pflegezeitgesetz bietet, und berät über Betreuungslösungen. Die Angebote zur Unterstützung bei der Pflege wurden anfangs seltener genutzt, aber in letzter Zeit ist die Nachfrage gestiegen. Deshalb werden wir uns im Rahmen der Re-Auditierung mit diesen Fragen noch intensiver beschäftigen.

Ein wichtiger Aspekt, der eine Familiengründung in der Wissenschaft begünstigt, ist die Planbarkeit. Die „Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft“ fassen diese Herausforderungen für die Forschenden treffend zusammen. „Unsichere berufliche Perspektiven, befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitstellen und die geringe Planbarkeit des weiteren Berufsverlaufs verringern die Attraktivität von Wissenschaft als Beruf: Ungünstige Arbeitsbedingungen wirken sich auch auf andere Lebensbereiche aus. Für eine Familiengründung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind nicht planbare, unsichere und schlecht bezahlte Beschäftigungsverhältnisse, die darüber hinaus meist eine hohe räumliche Mobilität erfordern, keine gute Ausgangslage.“

Eine vom Bundesforschungsministerium finanzierte Studie des CEWS Center of Excellence Women in Science am GESIS-Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften identifiziert die Hauptbarrieren, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die eigentlich einen Kinderwunsch haben, von der Familiengründung abhalten: zu geringe Planungssicherheit, zu geringe finanzielle Sicherheit und fehlende berufliche Etablierung. Der Wissenschaftsrat kommt deshalb in seinen Empfehlungen zu dem Schluss, es sei „dringend erforderlich, die Qualifikationsschritte nach der Promotion transparenter und planbarer zu gestalten und diese Lebensphase tatsächlich für eine Familiengründung zu öffnen. Um ein höheres Maß an Planungssicherheit zu gewährleisten, sind bei Befristungen von Arbeitsverträgen längere Laufzeiten vorzusehen; *tenure track* oder ähnliche Modelle mit



Anke Geßner ist Gleichstellungsbeauftragte des WZB und Sprecherin des Arbeitskreises Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft. (Foto: David Ausserhofer)

anke.gessner@wzb.eu

Leistungskontrolle eröffnen längerfristige Perspektiven. Vonseiten der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist eine konsequentere Unterstützung der beruflichen Laufbahn von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erforderlich.“

Im „Code of Conduct – Karriereförderung des WZB“ ist festgehalten, dass zu guten Arbeitsbedingungen auch gehört, den beruflichen Werdegang so gut wie möglich planbar zu machen und damit die Vereinbarkeit zu sichern. Möglichkeiten sind Entfristungen, der Abschluss von grundfinanzierten Verträgen für mindestens drei Jahre oder auch die Ausschöpfung der Möglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes: Verträge sollen, je nach individuellen Voraussetzungen, für einen Zeitraum von bis zu 6 Jahren und für jedes Kind für weitere zwei Jahre abgeschlossen werden. Kurzzeitige Verträge sollen im Interesse der Planbarkeit vermieden werden. Ausnahmen sind Abschluss-, Anschub- und Überbrückungsfinanzierungen sowie Forschungsaufenthalte.

Bei drittmittelfinanzierten Stellen sollen die Verträge über die gesamte Laufzeit des Projekts abgeschlossen werden. Des Weiteren sollen bei den Drittmittelanträgen Mittel für eine kostenneutrale Verlängerung um Zeiten des Mutterschutzes, der Eltern- oder Pflegezeit mit beantragt werden, wenn es die jeweilige Art des Projekts erlaubt. Verträge für wissenschaftliches Personal werden während der Qualifizierungszeit so abgeschlossen, dass eine Verlängerung um Zeiten, die während Mutterschutz und Elternzeit nicht gearbeitet wurden, möglich ist, selbst wenn sie über Drittmittel finanziert werden. Wenn das nicht machbar ist, wie etwa bei festen Abgabeterminen oder Verbundprojekten, wird im Einzelfall bei Mutterschutz-, Eltern- und Pflegezeiten die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung geprüft und in den meisten Fällen auch eine Lösung gefunden.

Vor allem bei hohen Drittmittelanteilen ist es jedoch auf die Dauer für einzelne Einrichtungen schwierig, interne Lösungen zu finden. Hilfreich wäre in diesem Fall, wenn vor allem öffentliche Drittmittelgeber die Möglichkeit schaffen würden, dass zusätzliche Mittel zur Entlastung der Einzelnen wie auch der Projekte beantragt werden können, wie das die Deutsche Forschungsgemeinschaft in einigen Förderlinien bereits vorsieht.

Einige der hier beschriebenen Maßnahmen hatte das WZB bereits vor der Erst-Auditierung umgesetzt, wie zum Beispiel das Eltern-Kind-Büro. Durch das *audit-berufundfamilie*[®] haben wir noch einen großen Schritt nach vorne gemacht. Die Workshops während der Re-Auditierung bieten einen guten Rahmen, die angestrebten Ziele gemeinsam mit dem Auditor zu diskutieren und passgenaue Maßnahmen zu identifizieren. Man verpflichtet sich dabei, die selbst gesteckten Ziele innerhalb eines festgelegten Zeitraums zu erreichen. Für die nächsten drei Jahre stehen beispielsweise die Personalentwicklung im wissenschaftsstützenden Bereich, die Entwicklung eines Verfahrens zur Anpassung der Arbeitsmenge an familienbedingte Arbeitszeitreduzierungen, eine Verbesserung des Monitorings sowie Vertretungsmöglichkeiten auf der Agenda. Und es gilt auch Wege zu finden, die Beschäftigten zu honorieren, die durch ihr Engagement die Flexibilität jener ermöglichen, die in Zeiten verstärkten Familien-Engagements vertreten werden müssen. Eine Forschungseinrichtung kann auf vielerlei Weise gute Arbeitsbedingungen herstellen – die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie gehört auf jeden Fall dazu.

Literatur

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Bonn 2010.

Leibniz-Gemeinschaft: Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft. Berlin 2013, online: <http://www.leibniz-gemeinschaft.de/karriere/wissenschaftlicher-nachwuchs/> (Stand: 24.2.2014).

Wissenschaftsrat: Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Bonn 2012.