

Sylvia Jaworski

Mythos Chancengleichheit für Elternpaare? Elternschaft und gemeinsame wissenschaftliche Profilbildung

„Akademische Karriere und trautes Familienglück besitzen bekanntlich keine besondere Affinität.“¹ So beginnt der Artikel *Wollen Sie soziologische Modelle nur von 9 bis 12 Uhr entwickeln? Das gibt es nicht* der unabhängigen Studentenzeitung *Gezetera* der Universität Basel.² Der damalige Rektor der Universität Basel Antonio Loprieno attestierte in diesem Artikel dem universitären Betrieb eine gewisse Unbeholfenheit mit Jobsharingmodellen für Akademikerpaare mit Elternverpflichtungen. Er betonte aber gleichzeitig die Unvereinbarkeit wissenschaftlicher Exzellenz mit Teilzeitstellen, was nach Veröffentlichung des Artikels in mehrfacher Hinsicht für großen Aufruhr sorgte. Zum einen sprach Loprieno denjenigen Personen wissenschaftliche Exzellenz ab, die ihrer Forschung in Teilzeitanstellung nachgingen – dabei ist die Teilzeitbeschäftigung zu 50 Prozent oder 65 Prozent die überwiegend vorherrschende Anstellungsoption für Nachwuchsforschende. Zum anderen zweifelte Loprieno mit seinen Ausführungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an, was hinsichtlich des prägenden Vorbildcharakters der Institution Universität und der angestrebten universitären Gleichstellungsprogramme eine verheerende Aussagekraft besaß.³

In einer Pilotstudie der Stelle für Chancengleichheit der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETH Zürich) gemeinsam mit dem Competen-

1 Schopfer/Schürmann, *Wollen Sie soziologische Modelle nur von 9 bis 12 Uhr entwickeln?*, 12.

2 Herbstausgabe 2011.

3 Der Begriff „Eltern“ muss selbstverständlich alle Geschlechterkonstellationen berücksichtigen. Da im Folgenden allerdings der Blick vor allem auf die weitreichenden Auswirkungen auf traditionell geprägte Elternrollen gerichtet wird, die vornehmlich über sozial konstruierte und zugeschriebene Mütter- und Väterbilder generiert wurden und werden, wird damit bedauerlicherweise in diesem Beitrag die heteronormative Beschreibungsweise ein weiteres Mal bedient.

ce Center for Diversity and Inclusion der Universität St. Gallen (HSG) wurden im Zeitraum von April bis Juni 2015 (Post)Doktorandinnen und ihre Vorgesetzten zu unterschiedlichen Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie befragt.⁴ Ausgehend von den Aussagen der Befragten kommt die Pilotstudie zu dem Ergebnis, dass die Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere mit Elternpflichten wohl erst nach der Erlangung einer Professur als „wirklich möglich“ erachtet werde.⁵ Auch wenn sich die dargestellten Positionen Loprienos und der Pilotstudie an manchen Punkten unterscheiden, beschreiben beide eine generelle Unvereinbarkeit von Karriere und Elternschaft.

Viele Einschränkungen, die ein Kind für die Ausübung eines Berufs mit sich bringt, unterscheiden sich im akademischen Bereich nicht sonderlich von denen in anderen Berufsfeldern. Der Besuch von Abendveranstaltungen oder Wochenendkonferenzen ist keine Seltenheit und im Vergleich zu den Verpflichtungen Angestellter im außeruniversitären Bereich keine Ausnahme. Eigenschaften wie hohe Leistungsbereitschaft, größte Flexibilität und Selbstausschöpfung werden selbstverständlich nicht nur an der Universität erwartet. Die vielfach kritisierte mangelnde unbefristete Festanstellung im akademischen Mittelbau ist zudem mittlerweile zunehmend auch ein gängiges Phänomen in anderen Berufsfeldern.

Aber gerade die Wissenschaft, vornehmlich die Geistes- und Sozialwissenschaften, so könnte angenommen werden, beherbergt mit ihren (je nach Lehrstuhl oder Institut) nicht ganz so starr festgelegten Arbeitszeiten und der etwas freier gestaltbaren vorlesungsfreien Zeit eine gewisse Flexibilität, die auf den ersten Blick als Grundvoraussetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen sollte. Gemeint sind damit Möglichkeiten des Home-Office, Gleitzeitmodelle etc. Auf den zweiten Blick sind es aber weniger die alltäglichen Termine, die einer vorausschauenden Planung und Koordination bedürfen. Es sind tatsächlich die großen Fragen nach Forschungsaufenthalten, Stellenbewerbungen beispielsweise im Ausland, nach einer langfristig möglichen, in den Medien vielfach diskutierten

4 Van Dellen/Dietsche/van Herck/Sander, Vereinbarkeit von (Post)Doktorat und Familie. PDF abrufbar unter: http://www.equal.ethz.ch/gender_monitoring/vereinbarkeitsstudie (11.3.2016).

5 Ebd., 10.

Vereinbarkeit von Karriere und Familie, die manchmal geradezu unlösbar erscheinen. Es ist oft die Frage: Wie können beide Elternteile (wissenschaftliche) Karriere machen und trotzdem eine Familie bleiben? Dieser Leitfrage möchte dieser Beitrag nachgehen. Ziel ist es, den zeitgenössischen Diskurs zu Elternschaft und Beruf zu umreißen und Problemfelder zu benennen; davon abgeleitet wird in einem zweiten Schritt auf struktureller Ebene der Blick genau auf jene mangelnde Förderung von Elternpaaren im Universitätsbetrieb geschärft.

Elternschaft ist heutzutage eine Differenzkategorie. Die Wahrnehmung und der Umgang mit Elternschaft im Beruf ist geprägt von der modernen Kinderfrage: „Wenn man ein Kind bekommt, ist man gewissermaßen selbst schuld. Man kann sich heute dafür oder dagegen entscheiden. Man hat zumindest offiziell die Wahl“;⁶ so formuliert es die Journalistin Antonia Baum bewusst überspitzt und provokativ in einem Feuilletonartikel der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung*. Jedoch werden Elternschaft und die damit verbundenen beruflichen Nachteile nach wie vor weitgehend im Horizont der Frauengleichstellung thematisiert und sind somit eng verknüpft mit Genderfragen, konstruierten Mütter- wie Väterbildern und vor allem sozialen Rollenaufteilungen. Die US-amerikanische Politikwissenschaftlerin Anne-Marie Slaughter hat 2012 mit ihrem Artikel *Why Women Still Can't Have It All* für Furore gesorgt.⁷ Slaughter ist der Ansicht, dass ein Umdenken hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stattfinden müsse, und plädiert in ihrem Artikel vor allem für eine Aufwertung jener Betreuungsaufgaben im gesellschaftlichen Bewusstsein, die bisher meist von Frauen übernommen wurden. Ihre teilweise auch kritisierten Beobachtungen stellen keinesfalls einen Rückschritt in präfeministische Zeiten dar. Slaughter spricht sich nicht etwa für eine „Rückkehr an den Herd“ aus, wie es auf den ersten Blick erscheinen könnte. Vielmehr versucht sie den Blick für die Wahrnehmung familiärer Aufgaben und Pflichten als vermeintlich minderwertige Arbeit zu schärfen und fragt nach Möglichkeiten,

6 Baum, Man muss wahnsinnig sein, heute ein Kind zu kriegen, unter: <http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/beruf-und-familie-man-muss-wahnsinnig-sein-heute-ein-kind-zu-kriegen-12737513-p2.html> (3.3.2016).

7 Slaughter, Why Women Still Can't have it all, unter: [http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2012/07/why-women-still-cant-have-it-all/309020/\(4.3.2016\)](http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2012/07/why-women-still-cant-have-it-all/309020/(4.3.2016)).

Familie und Karriere gleichermaßen leben zu können. Ein Jahr später präzisiert Slaughter ihre Beobachtungen und Annahmen in ihrem TED-Talk *Can We All „Have It All“?* und betont bei der Frage nach Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Notwendigkeit, dabei Frauen und Männer miteinzubeziehen:

„I still think we should do everything we possibly can to achieve that goal. But that’s only half of real equality. I suggest that real equality, full equality does not mean valuing women on male terms. It means creating a much wider range of equally respected choices for women *and* for men. And to get there we have to change our workplaces, our policies, and our culture.“⁸

Slaughter verweist in ihrem Vortrag auf die Vergeschlechtlichung des Diskurses in den Gleichstellungsdebatten. Sie kritisiert die Tatsache, dass Frauen in der Regel anhand männlicher Werte und Normen bewertet würden. Das heißt auch: Wer Karriere machen möchte, müsse nach bisherigen vorherrschenden Regeln und Normen spielen, die von Männern ohne Kinder aufgestellt worden seien und für ebendiese Zielgruppe aufrechterhalten würden. Es solle sich im beruflichen Bereich möglichst nichts ändern, vielmehr würden, wie es Slaughter vielfach aufzeigt, die familiären Verpflichtungen weiterhin möglichst unauffällig im Hintergrund gehalten.⁹ Diese Bewertung von Erwerbs- und Familienarbeit müsse sich für die Umsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau, von Familie und Karriere grundlegend ändern.

Auch in der Wissenschaft lässt sich dieses Phänomen beobachten: Es gilt, der Frau – trotz oder neben elterlicher Betreuungspflichten – den Weg in die nach wie vor meist männlich normierte Berufslandschaft zu ermöglichen. Bei der Betrachtung des „Problems“ Elternschaft im universitären Bereich wird ebenfalls offensichtlich, dass *parenthood and research* deshalb gegenwärtig meist nur den Teil

8 Slaughter, *Can We All „Have It All“?* [Hervorhebung S. J.], unter: https://www.ted.com/talks/anne_marie_slaughter_can_we_all_have_it_all (4.3.2016).

9 Slaughter, *Why Women Still Can’t Have It All*.

forschender Mütter fokussiert. Es steht außer Frage, dass Frauen und dezidiert Mütter in der Wissenschaft gefördert werden *müssen*. Um allerdings langfristig die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere gewährleisten zu können, reicht es nicht nur, finanzielle Förderung für Frauen in der Forschung anzubieten. Es muss auch ein grundlegendes Umdenken in Hinblick auf die Förderung forschender Elternpaare stattfinden. Dies beinhaltet unter anderem ebenfalls ein Umdenken hinsichtlich der Karriereplanung und Anstellungsbedingungen forschender Väter. Es kann nicht sein, dass im 21. Jahrhundert die Frage nach Vereinbarkeit und Beruf weitgehend auf den Schultern der Frauen lastet, auf deren Rücken ausgetragen wird und prinzipiell an sie gebunden bleibt.

Doch wie sieht es im akademischen Bereich aus? Es bietet sich der Versuch einer Bestandsaufnahme an.¹⁰ Kommen wir zurück zur zuvor erwähnten Studie der ETH Zürich und der HSG. Während ein Großteil der Befragten zwar von der generell positiven Resonanz auf die verkündete Schwangerschaft seitens der Vorgesetzten berichtet, gibt es vielfach auch Kritik: „Dennoch bleibt die Erwartungshaltung seitens der vorgesetzten Personen gleich hoch und am liebsten wird eine unveränderte Leistung gesehen.“¹¹ Diese unveränderte Leistung wird auch bei Erkrankung des Kindes erwartet, „was zu grossen Belastungen führen kann“.¹² Wer in der Wissenschaft vorankommen möchte, muss so verfügbar und einsetzbar sein, wie es bisher meist männliche Mitarbeiter und Professoren mit traditionellen Familienstrukturen vorgelebt und vorgegeben haben.

Aber nicht nur die erwartete vollumfängliche Einsetzbarkeit, sondern auch die befristeten Verträge und Mobilität werden als Hindernisse für die Vereinbarkeit von Familie und universitärer Karriere angeführt. So verweist die besagte Studie auf die befristeten Verträge mit geringer Vertragsdauer, die zu „hohe[r] finanzielle[r] Unsicherheit“ führten,¹³ ebenso wie auf die fast schon unmögliche Umsetzbarkeit gemeinsamer Forschungsaufenthalte im Ausland:

10 Es werden in diesem Beitrag vornehmlich Beispiele aus der Schweizer Hochschul- und Stipendienlandschaft angeführt.

11 Van Dellen/Dietsche/van Herck/Sander, Vereinbarkeit von (Post-)Doktorat und Familie, 7.

12 Ebd., 15.

13 Ebd., 12.

„Ein wichtiges Thema ist die örtliche Mobilität während der Post-Doc-Phase. Diese zeigt sich besonders herausfordernd, wenn sich der Partner ebenfalls in der Post-Doc-Phase befindet. Für beide Elternteile karriererelevante Post-Doc-Stellen an derselben Destination finden zu können, wird als sehr schwierig beurteilt. Oftmals stellen Auslandsaufenthalte die Familien vor schwierige Fragen der Kinderbetreuung, da das private Netzwerk entfällt und das Einkommen in dieser Phase noch eingeschränkt ist. Das ist mitunter einer der möglichen Gründe, weshalb Frauen immer wieder dazu tendieren, eine Arbeitsstelle in der Privatwirtschaft zu suchen. Allerdings wirft dies dann öfters die Frage nach der Überqualifizierung auf.“¹⁴

Diese Hürden führen unter anderem dazu, dass Frauen in der Wissenschaft untervertreten sind. So verkündet die Medienmitteilung des Bundesamts für Statistik der Schweizerischen Eidgenossenschaft im März 2016, dass für das Jahr 2015 der „Frauenanteil [in der Schweiz] in der öffentlichen und privaten Forschung meist unter dem europäischen Durchschnitt“ liege, auch wenn sich dieser in der Wissenschaft allmählich steigere.¹⁵ Dies verwundert nicht, haben die genannten Kritikpunkte alle eines gemeinsam: Sie verweisen implizit auf ein Arbeitsmodell, bei dem *ein* Elternteil Karriere macht, der andere allerdings weitgehend den Betreuungsaufgaben nachkommt und sich den beruflichen Rahmendbedingungen des „Karrierepartners“ flexibel anpassen kann. Trotz notwendiger und wichtiger Förderungsprogramme, die auf Frauen ausgerichtet sind, wurde bisher nicht das Bewusstsein geschärft, Beschäftigungs- und Karrieremodelle jenseits bisheriger, traditioneller Arbeitsstrukturen zu denken. Das etablierte Gefüge von „Beruf und Karriere“ kann aufgrund der vielfältigen gesellschaftlichen Veränderungen in der heutigen Zeit nicht mehr so funktionieren, wie wir es von unseren Großeltern oder gar von unseren Eltern kennen. Wenn alles so bleibt, wie es ist, sieht die Zukunft düster aus: Ohne ein verändertes Denken möglicher, ja vielfältiger Karrierewege,

14 Ebd., 11.

15 Bundesamt für Statistik, Medienmitteilung vom 14.3.2016, 1, unter: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/01/new/nip_detail.html?gnplD=2016-589 (16.3.2016).

die Frauen wie Männer, Mütter wie Väter beschreiten können, wird die „erträumte“ Gleichstellung nicht erfolgen und ein reines Lippenbekenntnis bleiben.

Der Beitrag versucht im angekündigten zweiten Schritt, Grenzen und Möglichkeiten forschender Mütter *und* Väter neu zu denken, aktuelle Stipendien- und Beschäftigungsmodelle kritisch zu hinterfragen, um neue produktive Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Forschung und Familie zu thematisieren und zur weiteren Diskussion zu stellen. Der folgende Teil ist deshalb in die zu betrachtenden Stipendienmöglichkeiten entsprechend der akademischen Qualifikationsstufen des wissenschaftlichen Nachwuchses gegliedert, da dieser Lebensabschnitt mit der biografischen Phase der Reproduktion zusammenfällt. Als weiterer Stolperstein werden Auslandsaufenthalte für forschende Elternpaare thematisiert. Im Anschluss folgt eine kurze und kritische Betrachtung möglicher Arbeitsmodelle für Assistenz- und Juniorprofessuren, die auch die Frage nach Förderung von Dual Career Couples berührt. Die zur Anschauung herangezogenen Beispiele entstammen alle Schweizer Stipendienprogrammen und Beschäftigungsmodellen.¹⁶

16 Was Programme der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Deutschen Akademischen Auslandsdienstes (DAAD) anbelangt, so wurde der Versuch unternommen, äquivalente Stipendienprogramme zu ermitteln. Wie es gemäß einer eingehenden Untersuchung der auf den Internetpräsenzen beider Institutionen aufgeführten Stipendienprogramme zu erschließen ist, gibt es keine vergleichbaren Förderungsmodelle, die sich dezidiert an forschende Mütter oder Väter richten. Es werden laut der Webpräsenzen allerdings individuelle Lösungen im Falle einer Elternschaft für die Elternzeit angeboten. Fraglich ist hierbei, welche Arbeitsmodelle für forschende Eltern im Anschluss angeboten werden. Auf eine Nachfrage diesbezüglich per E-Mail an die DFG erhielt die Autorin die Antwort, dass es keine Förderprogramme der DFG gebe, die sich ausschließlich an Wissenschaftlerinnen wende, „[d]ie DFG fördert die Chancengleichheit von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen vielmehr dadurch, dass in sämtliche Programme entsprechende Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit integriert sind“. Zum Beispiel bestehe in bestimmten Verbundprojekten die Möglichkeit, „pauschale zweckgebundene Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen zu beantragen. Die hieraus finanzierten Maßnahmen sollen auch dazu beitragen, den Arbeitsplatz ‚Wissenschaft‘ familienfreundlicher zu gestalten“, so heißt es in der Antwort-E-Mail. Zudem gebe es die Option, in Verbundprojekten Gelder für die Anstellung von Personal für Routinearbeiten zu beantragen, was einer Doppelbelastung entgegenwirken solle.

Doktorat

Die zuvor erwähnte ETH-Studie verweist auf die Ansicht der Befragten, Schwangerschaft, Geburt und Elternschaft seien in der Doktoratsphase umsetzbarer als im Postdoktorat.¹⁷ Der Blick auf das Stipendienangebot auf doktoraler Ebene begünstigt den Eindruck, dass von einer Elternschaft in diesem Stadium nur bedingt ausgegangen wird. Obwohl es zahlreiche und unterschiedliche Stipendienmodelle gibt, richten sich kaum welche an Doktorand/innen mit Kindern. Eine Ausnahme ist das sogenannte Marie-Heim-Vögtlin-Stipendium des Schweizerischen Nationalfonds (SNF), ein Pendant der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG). Mit diesem Stipendium fördert der SNF

„Doktorandinnen und Postdoktorandinnen in der Schweiz, die ihre Forschungstätigkeit aufgrund ihrer familiären Situation unterbrechen oder reduzieren mussten. MHV [Marie-Heim-Vögtlin-Stipendium] ermöglicht die Verbesserung des wissenschaftlichen Profils und eine längerfristige Fortsetzung der wissenschaftlichen Karriere mit einem eigenen Forschungsprojekt. Ein Beitrag umfasst das Salär für maximal zwei Jahre und kann zusätzlich einen Teil der Forschungskosten sowie der Kinderbetreuungskosten abdecken. Eine Teilzeitbeschäftigung ist möglich.“¹⁸

Diese Förderungsmöglichkeit ist zunächst sehr begrüßenswert. Als (Wieder-)Einstieg ist sie eine hervorragende Option. Auch die (anteilige) Übernahme externer Kinderbetreuungskosten ist von großem, nicht zu verachtendem Nutzen. Aus dem Blick geraten hierbei allerdings Doktorandinnen, die bereits mit einem (außerhalb des SNF finanzierten) Stipendium – sagen wir für zwei bis vier Jahre – einen Großteil der Doktorarbeit verfassen konnten, aber aufgrund der Elternschaft

17 Van Dellen/Dietsche/van Herck/Sander, Vereinbarkeit von (Post-)Doktorat und Familie, 10.

18 Webseite des Schweizerischen Nationalfonds, Marie-Heim-Vögtlin, unter: <http://www.snf.ch/de/foerderung/karrieren/mhv-beitraege/Seiten/default.aspx#Dokumente> (3.3.2016).

zum Abschließen des Dokorats noch eine Abschlussfinanzierung benötigen. Hierfür scheint dieses Stipendium aufgrund der auferlegten Bewerbungskriterien ungeeignet. Es gibt zwar beim SNF generell die Möglichkeit, im Rahmen eines anderen durch den SNF geförderten Stipendienmodells eine Verlängerung der Förderungsdauer bis zu einem Jahr aufgrund von Elternschaft zu beantragen. Dennoch gibt es ansonsten kein Äquivalent für Abschlussfinanzierungen von Doktorarbeiten, die explizit wegen der zeitaufwendigen Elternschaft nicht fristgerecht im Rahmen der ursprünglichen Förderungszeit fertiggestellt werden konnten. Und es gibt diese schon gar nicht für Väter auf Doktoratsstufe. Es ist mittlerweile keine Ausnahme, dass auch forschende Männer sich an der Betreuung der Kinder beteiligen (wollen) und sich (gerade auf Doktoratsstufe) die anfallenden familiären Fixkosten mit der Partnerin teilen. Kommen promovierende Väter am Ende ihres Promotionsvorhabens in einen Förderungsengpass, suchen sie gegebenenfalls Anstellungen außerhalb der Universität, um sich und die eigene Familie weiter (mit) zu finanzieren. Dies erschwert und verzögert wiederum die Fertigstellung der wissenschaftlichen Arbeit aufgrund des Mehraufwands in dieser wichtigen Phase noch weiter.¹⁹ Diese Doppelbelastung von außeruniversitärer Erwerbstätigkeit und zeitintensiver Fertigstellung der Qualifikationsarbeit wirkt sich im weiteren Sinne auch auf die Partnerin aus. So kann diese – ganz gleich, ob im universitären Umfeld tätig oder nicht – ebenfalls (noch) eingeschränkt(er) ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen. Mit einem Förderprogramm für promovierende Elternteile – Frauen wie auch Männer – kann dieser finanzielle Engpass vermieden werden. Außerdem begünstigt die Weiterförderung forschender Väter durch die Fortsetzung der Familienarbeit auch die Arbeitstätigkeit und Karriere der Partnerin. Sicherlich kann hier der Einwand angeführt werden, dass forschende Mütter im Bewerbungsverfahren für entsprechende Stipendien erneut Konkurrenz der bereits überrepräsentierten Männer bekämen. Entsprechende Quoten müssten für die Wahrung einer Chancengleichheit ausgearbeitet werden. Aber dieser Wahrung wissenschaftlicher Exzellenz und der angestrebten Gleichstellung würde eine Abschlussfinanzierung für promovierende Väter – oder sagen wir: *Eltern* im Allgemeinen – sicherlich zugutekommen. Demzufolge muss nicht

19 Diese Beobachtungen speisen sich aus Erfahrungen im näheren beruflichen Umfeld der Autorin.

nur die Förderung forschender Mütter weiterhin aufmerksam bedacht und verfolgt werden, sondern auch diejenige der Väter.

Postdoktorat

Im Postdoktorat wird die Möglichkeit, Kinder zu bekommen oder zu haben, offensichtlich im Design der Förderinstrumente bedacht. Mit dem *Entlastungsbeitrag 120 %* des SNF gibt es für Postdoktorand/innen die Möglichkeit, die eigene Stelle zu reduzieren – bei gleichbleibendem Gehalt und zuzüglich der Kosten für die externe Kinderbetreuung. Hinsichtlich der Bewerbungsaufgaben heißt es wie folgt:

– Die Gesuchstellenden sind im Rahmen eines vom SNF unterstützten Forschungsprojektes zu mindestens 80% angestellt, streben eine akademische Karriere an und leisten den Hauptanteil (ab 50%) der Betreuung ihrer Kinder vor deren obligatorischen Schulpflicht (inkl. obligatorischer Kindergarten);

– Die Gesuchstellenden planen, im Falle einer Reduktion des Arbeitspensums, nach Ablauf der Entlastungsmassnahme wieder mindestens 80% zu arbeiten.²⁰

Die Bewerbungskriterien sind also eindeutig eingegrenzt: Es muss ein vom SNF finanziertes Forschungsprojekt vorliegen; gleichzeitig muss sich der oder die Antragsteller/in zu mehr als 50 Prozent um die Betreuung des Nachwuchses kümmern, was wenig Spielraum für andere flexible Teilzeitmodelle (z.B. 60 Prozent Arbeitspensum und 40 Prozent Kinderbetreuung) lässt.

20 Webseite des Schweizer Nationalfonds, Entlastungsbeiträge 120 %, unter: <http://www.snf.ch/de/foerderung/ergaenzende-massnahmen/entlastungsbeitraege-120-prozent/Seiten/default.aspx> (4.3.2016).

Zudem kann man diese Förderung nur mit Kindern unter vier Jahren nutzen. In der Schweiz kommen Kinder im Alter von vier Jahren in den Kindergarten und sind (in den meisten Kantonen) ab diesem Moment schulpflichtig. Der Aufwand für die Betreuung der eigenen Kinder reduziert sich allerdings nach dem Eintritt in den Kindergarten nur bedingt. Dennoch gibt es keine weiteren Programme, die unabhängig vom frühen Einschulungsalter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Außerdem gibt es keine weiteren Maßnahmen, die solch ein im Ansatz vielversprechendes Modell für forschende Elternpaare ohne existierendes SNF-Projekt finanzieren.

Gerade der *Entlastungsbeitrag 120%* zeigt, dass Problemkonstellationen bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere wahrgenommen und auch benannt werden; nach Lösungsansätzen, die die Betreuungsaufgaben von Müttern und Vätern mitbedenken, wird gesucht. Der erste Schritt in die richtige Richtung ist also offensichtlich getan. Ausbaufähig ist dieses Programm aber weiterhin.

Auslandsaufenthalte

Eine wohlgeplante wissenschaftliche Karriere beinhaltet auch – nach Möglichkeit – längere Forschungs- und Lehraufenthalte im Ausland. Solange die Kinder noch nicht schulpflichtig sind, klingt solch ein Vorhaben geradezu verlockend. Der SNF bietet auch hierfür ganz ausgezeichnete Programme an: vom sogenannten *Doc.Mobility*²¹ über den *Early Postdoc.Mobility*²² bis hin zum *Advanced Postdoc.Mobility*²³ scheinen dies Stipendienprogramme unbegrenzter Möglichkeiten zu sein. Man kann von sechs Monaten bis zu (je nach Programm) drei Jahren ins Ausland

21 Webseite des Schweizerischen Nationalfonds, Doc.Mobility, unter: <http://www.snf.ch/de/foerderung/karrieren/doc-mobility/Seiten/default.aspx> (4.3.2016).

22 Webseite des Schweizerischen Nationalfonds, Early Postdoc.Mobility, unter: <http://www.snf.ch/de/foerderung/karrieren/early-postdoc-mobility/Seiten/default.aspx#Dokumente> (4.3.2016).

23 Webseite des Schweizerischen Nationalfonds, Advanced Postdoc.Mobility, unter: <http://www.snf.ch/de/foerderung/karrieren/advanced-postdoc-mobility/Seiten/default.aspx> (4.3.2016).

gehen. Vor allem das *Advanced Post-Doc.Mobility* scheint viele Hürden mitbedacht zu haben, so kann zusätzlich zum *Advanced-Postdoc.Mobility*-Stipendium „ein Beitrag für eine Forschungsperiode nach der Rückkehr in die Schweiz beantragt werden“.²⁴

Obwohl alle drei Programme die Möglichkeit einer Elternschaft in Erwägung ziehen, wird doch deutlich, dass der viermonatige Mutterschaftsurlaub in allen drei Programmen generell zugesichert, bei Vätern aber nur „auf begründetes Gesuch hin“ genehmigt wird.²⁵ Zudem scheint das Programm nicht darauf ausgerichtet zu sein, und das ist das Überraschende, dass der oder die Partner/in ebenfalls in der Wissenschaft tätig sein könnte. Ganz im Gegenteil: Zahlungssätze werden erhöht, begleitet der oder die *nicht erwerbstätige* Lebenspartner/in „während mindestens sechs Monaten“ den oder die Beitragsempfänger/in.²⁶ Auch hier zeigt sich: Es wird von einem Berufsmodell ausgegangen, bei dem ein Partner oder eine Partnerin erwerbstätig ist. Das Beibehalten dieser traditionellen Struktur wird mit einem höheren Zahlungssatz sogar noch begünstigt.²⁷ Das Problem ist damit aber nicht gelöst und könnte einer angestrebten Gleichstellung nicht ferner sein.

Wenn also der oder die Partner/in den Wunsch äußert, sich für solch ein Auslandsstipendium zu bewerben, wird die kurz eintretende Euphorie ob dieses Vorhabens sogleich zerschmettert. Ohne die erschwerten Umsetzungsbedingungen solch eines Vorhabens jener Eltern mindern zu wollen, die nicht beide im universitären Bereich tätig sind, müssen an dieser Stelle dennoch Elternpaare fokussiert werden, die beide akademische Karriereziele verfolgen. Denn was soll

24 Ebd.

25 Webseite des Schweizerischen Nationalfonds, Reglement über die Gewährung von Mobilitätsstipendien, *Advanced Postdocs.Mobility*, 8, unter: http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/stip_reglement_advanced_postdoc_mobility_d.pdf (9.3.2016).

26 Webseite des Schweizerischen Nationalfonds, „Reglement über die Gewährung von Mobilitätsstipendien („Doc.Mobility“), 4. Derselbe Wortlaut ist aber auch im Reglement für die Programme *Early Postdoc.Mobility* und *Advanced Postdoc.Mobility* aufgeführt, unter: http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/stip_reglement_doc_mobility_d.pdf (9.3.2016).

27 Ähnliches lässt sich auch für die Förderung von Auslandsaufenthalten der DFG feststellen, die laut Antwort-E-Mail auf die Anfrage der Autorin ähnliche Finanzierungsunterstützung anbietet wie der SNF.

der jeweils andere Elternteil in der Zeit im Ausland tun, ohne Anbindung an eine Universität, ohne selbst Teil solch eines Programms zu sein, um auf diese Weise die eigene Karriere vorantreiben zu können? Eine Bewerbung für die Mobility-Stipendien gemeinsam als Elternpaar ist nicht möglich. Die Chancen, dass beide mit unabhängigen Bewerbungen das Stipendium im selben Zeitrahmen an derselben ausländischen Hochschuleinrichtung zugesprochen bekommen und so beide ihre Qualifikationsmöglichkeiten erweitern können, verlaufen – wie es auch die ETH-Studie formuliert hat – gegen null. Anstatt nur die traditionelle Partnerschafts- oder Familienstruktur finanziell zu begünstigen, wäre ein flexibleres Stipendienmodell für Elternpaare begrüßenswert. Denn die Möglichkeit, gemeinsam als Elternpaar Forschungsaufenthalte im Ausland planen zu können, würde – und das liegt auf der Hand – die Vereinbarkeit von Karriere und Familie im akademischen Bereich ungemein fördern und zur angestrebten wissenschaftlichen Exzellenz und Profilbildung beider Partner beitragen.

Assistenz-/Juniorprofessur

Auf der Stufe von Assistenz- und Juniorprofessuren stellt sich neben alternativen Arbeitsmodellen wie beispielsweise Jobsharing vor allem auch die Frage nach Förderung sogenannter Dual Career Couples.²⁸ Auch wenn deren Förderung in Europa gewissermaßen noch in den Kinderschuhen steckt, sind Schweizer Universitäten wie unter anderem die ETH Zürich, die Universität Basel oder die Universität Bern zunehmend darum bemüht, über sogenannte Dual Career Services dem oder der Partner/in eines oder einer Neuestellten bei der Suche nach einer adäquaten Anstellungsmöglichkeit behilflich zu sein.²⁹ Allerdings

28 Es gibt zahlreiche Untersuchungen zum komplexen Thema des Dual Career. Vgl. hierzu beispielsweise Gramespacher et al., Dual Career Couples oder Rusconi/Solga, Gemeinsam Karriere machen.

29 Vgl. hierzu die Internetpräsenzen der jeweiligen Universität. ETH Zürich, unter: <http://www.facultyaffairs.ethz.ch/dualcareer> (6.4.2016); Universität Basel, unter: <https://www.unibas.ch/de/Universitaet/Administration-Services/Vizekanzlerat-Bildung/International-Office/Welcome-Center/Dual-Career.html> (6.4.2016); Universität Bern, unter: <http://>

richtet sich diese unterstützende Maßnahme meist nur an den oder die Partner/in von neuberufenen Professor/innen. So ist diese Unterstützung an erster Stelle als Rekrutierungsmaßnahme und dann erst an zweiter Stelle als Maßnahme zur Förderung einer Gleichstellung zu verstehen.³⁰ In diesem Zusammenhang muss allerdings festgestellt werden, dass sich die Unterbringung des oder der Partner/in in der Privatwirtschaft wohl als umsetzbarer gestaltet als deren Anstellung im universitären Bereich, geschweige denn auf professoraler Ebene. Im Vergleich zu den USA, wo es neben deren Anstellung in der regionalen Privatwirtschaft auch das Modell des Dual Hiring gibt, also der „gezielten Doppelanstellung beider PartnerInnen an derselben Hochschule“,³¹ lässt sich das Dual Hiring im europäischen Raum womöglich aufgrund der stark divergierenden universitären Struktur nur langsam umsetzen.

Trotz vieler Kooperationen mit der Privatwirtschaft und mit anderen auch außerschweizerischen Universitäten über unterschiedliche Netzwerke – wie beispielsweise das Dual Career-Netzwerk der Eucor-Universitäten oder das International Dual Career Network (IDCN) – gibt es in der Schweiz bezeichnenderweise nur wenige Universitäten, die ihre Dual-Career-Unterstützung auch auf Postdocbene anbieten; eine der wenigen Ausnahmen ist beispielsweise die Universität Bern.³² Wichtig wäre aber eben vor allem eine Förderung des Dual-Career-Pro-

www.unibe.ch/forschung/beratung/welcome_center/familie_undzwnj_partnerschaft/dual_career___berufliche_orientierung/index_ger.html (6.4.2016). Vgl. ebenfalls: Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten. 3. Phase 2008–2011, Schlussbericht. PDF abrufbar auf der Webseite der Universität Basel, Dual Career, unter: <https://www.unibas.ch/de/Universitaet/Administration-Services/Vizerektorat-Bildung/International-Office/Welcome-Center/Dual-Career.html> (1.4.2016).

30 Es gibt leider keine Erhebungen der einzelnen Universitäten, wie viele Double Career Couples angestellt sind, ob eher infolge einer Berufung eines Mannes für die Partnerin eine Stelle gesucht wird oder umgekehrt, und wie viele wissenschaftliche Paare an den Universitäten angestellt werden. Einen Einblick gibt lediglich die zuvor genannte Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten, die allerdings auf Onlinebefragungen basiert und damit keine repräsentative Datenerhebung gewährleisten kann.

31 Funk, Dual Career Couples, 133.

32 Vgl. die Webseite der Universität Bern, Dual Career/Berufliche Orientierung unter: http://www.unibe.ch/forschung/beratung/welcome_center/familie_undzwnj_partnerschaft/dual_career___berufliche_orientierung/index_ger.html (13.5.2016)

gramms für Nachwuchsforschende auf Postdoczebene, um eine gemeinsame wissenschaftliche Profilierung beider Partner zu gewährleisten.

Eine weitere vieldiskutierte Möglichkeit sind Jobsharingmodelle. Ihnen haftet wiederum der Vorwurf an, dass Führungsaufgaben nicht in Teilzeit bewältigt werden könnten. Zudem bestehe die Gefahr einer erneuten Ausgrenzung von Frauen auf Teilzeitstellen. Nichtsdestotrotz stellt sich an diesem Punkt die Frage, ob und wie Jobsharing für gewisse Lebensphasen ein für die Vereinbarkeit von Karriere und Familie erfolgreiches Konzept darstellen könnte und wie dieses sich langfristig gestalten ließe. Gerade auch hinsichtlich der intellektuellen Forschungsarbeit muss dieses Modell eingehend durchdacht und diskutiert werden. So scheint die Aufteilung administrativer Führungsaufgaben einer Assistenz- oder Juniorprofessur von Vorteil, solange bestenfalls auch Zeit für die eigene Forschung bleibt.

In diesem Sinne begrüßt die Soziologin Jutta Allmendinger in einem Interview mit der *Süddeutschen Zeitung* das Jobsharingmodell. Was sie aber als eigentliche Möglichkeit einer gesicherten Gleichstellung erachtet, ist die grundsätzliche Einführung einer 32-Stunden-Woche, die genügend Zeit für Betreuungsaufgaben – seien es die für Kinder oder Angehörige – lässt. Diesen Aufgaben können dann Männer wie Frauen in gleichem Maße nachkommen: „Familiengerechte niedrige Arbeitszeiten für Männer und Frauen, die sich dann über einen längeren Lebensabschnitt erstrecken, ermöglichen daher auch Frauen viel eher eine Karriere, als das heute der Fall ist.“³³ Teil von Allmendingers Konzept ist die Verschiebung des Renteneintrittsalters. Es soll also langfristig gesehen nicht weniger gearbeitet, sondern das gleiche Pensum über einen längeren Zeitraum verteilt werden. Auch dieses Modell basiert auf der Annahme, dass die gegenwärtigen gesellschaftlichen Veränderungen der Familienmodelle und Arbeitsstrukturen nicht mehr mit dem etablierten Vereinbarkeitsvorstellungen von Beruf und Karriere zu beantworten seien. Frauen wie Männer wollen die Wahl haben dürfen, Familie und eine beruflich vielversprechende Laufbahn einschlagen zu können. „Genau

33 Allmendinger/von Bullion/Mayer, Teilzeit wird normal werden, unter: <http://www.sueddeutsche.de/karriere/soziologin-jutta-allmendinger-man-arbeitet-jede-woche-etwas-weniger-dann-bleibt-auch-platz-fuer-andere-dinge-im-leben-1.2785976-2> (12.3.2016).

deshalb brauchen wir ja dringend eine neue Arbeitspolitik. Vollzeit für alle kann nicht die Antwort sein.³⁴

Ein weiteres Modell, das ebenfalls zunehmend in den Medien diskutiert wird, ist das vorübergehende Arbeitspensum von Elternteilen zu 80 Prozent bei gleichzeitiger Weiterführung der Anstellung von 100 Prozent.³⁵ Diesen beiden Ansätzen ist das Umdenken gemein, sich von einer scheinbar unauflösbar gedachten Verschränkung von hundertprozentiger Anstellung und Karriere zu verabschieden und neue Karriere- wie auch Arbeitsmodelle zu generieren.

Es ist offensichtlich, dass es eines richtungsweisenden Umbruchs, einer Neuorientierung bedarf, soll die Gleichstellung von Mann und Frau, – in der Elternarbeit *und* im Hochschulsystem – tatsächlich umgesetzt werden. Dass der Blick auf die damit verknüpfte Vereinbarkeit von Beruf und Familie zunehmend geschärft wird, ist nicht zu leugnen. Dies beweisen neben manchen Stipendienprogrammen auch zahlreiche entstehende Plattformen und universitäre Anlaufstellen für Akademikerpaare mit Kindern.³⁶ Während sich aber privatwirtschaftliche Unternehmen wie auch Universitäten und Stiftungen die Förderung von Frauen auf die Fahnen schreiben, vergessen sie oft einen elementaren Aspekt: Die Betreuung eines Kindes ist nicht nur Frauensache, sie ist *Elternsache*. Und dazu gehören bekanntlich zwei – ganz gleich, in welcher Geschlechterkonstellation oder Organisationsform.

Es gilt nicht nur, Frauen, ob mit Mutterpflicht oder ohne, zu fördern. Dies ist zweifellos unabdingbar und in einer weiterhin stark männerdominierten Arbeitswelt nach wie vor Grund- und Ausgangslage aller weiteren Überlegungen und

34 Ebd.

35 Vgl. beispielweise Baum, Man muss wahnsinnig sein oder Garsoffky/ Sembach, Die Alles-ist-möglich-Lüge.

36 Vgl. hierzu beispielsweise die Webseite für Gleichstellung an der ETH Zürich, unter: <http://www.equal.ethz.ch/news/index> (15.3.2016); die Webseite des Dachverbandes der Schweizer Männer- und Väterorganisation, unter: <http://www.maenner.ch> (15.3.2016); oder die Webseite der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, unter: <http://www.equality.ch/cgi-bin/internetal.pl?d&a=p1310101&Skat=S24150> (15.3.2016).

Debatten um Gleichstellung und Chancengleichheit. Ohne an den notwendigen Förderinstrumenten für Frauen und Mütter Kritik üben zu wollen, fördern und zementieren sie aber die Ansicht, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterhin „Frauensache“ sei. Dabei sollte sie Elternsache sein; und an diesem Punkt fängt Gleichstellung an.

Mit der Geburt des Kindes verändert sich der Arbeitsalltag. Da aber eine erfolgreiche Karriere weiterhin an die Vollzeitanstellung zu 100 Prozent gekoppelt ist, wie es auch Loprienos Aussage zu Beginn dieses Beitrags zeigt, muss ein Umdenken stattfinden, das langfristig unter anderem Teilzeitmodelle (im besten Fall zu 80 Prozent) für forschende Väter und Mütter als selbstverständlich erachtet und unterstützt.³⁷ Es müssen flexible Modelle angeboten werden, die es auch Vätern ermöglichen, ihre Arbeit mit den familiären Pflichten zu vereinbaren. Nur mit einem zweiten Elternteil, das den zeitintensiven Betreuungspflichten gleichermaßen nachkommt, wird die forschende Mutter entlastet. Nur so kann auch sie sich ihrer Karriere widmen.

An diesem Punkt müssen finanzielle Förderinstrumente ansetzen. Es braucht dringend eine Erweiterung der Förderungsmöglichkeiten für Eltern, damit die Gleichstellung von Frau und Mann im universitären Bereich gelingen kann. Zwar wird es an der Universität nicht immer der Fall sein, dass beide Elternteile die akademische Laufbahn einschlagen; dennoch sind wissenschaftliche Dual Career Couples mittlerweile keine Ausnahme mehr. Dass es dieser Förderung vor allem auf Postdoc-Ebene bedarf, also während eines Lebensabschnitts, in dem Karrieren aufgegleist und Familien gegründet werden, ist offensichtlich. Denn bis zur erträumten Professur ist es bekanntlich ein steiniger Weg, gepflastert von befristeten Teilzeitverträgen, mit unterschiedlichen Wohn- und Arbeitsorten und Vertragsanstellungen, die nicht immer synchron getaktet sind.

37 Der Frage nach der Gerechtigkeit gegenüber kinderlosen Arbeitnehmer/innen sowie mögliche Arbeitsmodelle werden verstärkt diskutiert, wie beispielsweise innerhalb des Weiterbildungskurses für Führungskräfte zum Thema „Mit Fairness zum Erfolg. Das Gleichstellungsgesetz im Arbeitsalltag“, organisiert von der Stelle für Gleichstellung von Mann und Frau der Kantone Basel-Stadt, Basel-Land und Bern (22. und 26. April 2016). Im Rahmen dieser Weiterbildung werden auch Fragen geklärt, ob Angestellte mit Kinderpflichten anders behandelt werden dürfen oder gar müssen und wie die damit verbundenen gesetzlichen Richtlinien anzuwenden sind.

Die Arbeitswelt im Allgemeinen sowie der akademische Bereich im Speziellen haben sich aufgrund gesellschaftlicher Umbrüche und Dynamiken weitgehend verändert. Um auf diese gesellschaftlichen Änderungen angemessen reagieren zu können, ist es dringlich, nun auch im akademischen Bereich neue Lösungswege zu beschreiten. Nur auf diese Weise können Gleichstellung und Karrierewege für Männer und Frauen garantiert werden. Andernfalls wird Chancengleichheit für Elternpaare weiterhin ein Mythos bleiben.

Literatur

- ALLMENDINGER, JUTTA: Teilzeit wird normal werden. Interview mit Constanze von Bullion/Verena Mayer, in: Süddeutsche Zeitung vom 29.12.2015, unter: <http://www.sueddeutsche.de/karriere/soziologin-jutta-allmendinger-man-arbeitet-jede-woche-etwas-weniger-dann-bleibt-auch-platz-fuer-andere-dinge-im-leben-1.2785976-2> (12.3.2016).
- BAUM, ANTONIA: Man muss wahnsinnig sein, heute ein Kind zu kriegen, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 6.1.2014, unter: <http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/beruf-und-familie-man-muss-wahnsinnig-sein-heute-ein-kind-zu-kriegen-12737513-p2.html> (3.3.2016).
- FUNK, JULIKA: Dual Career Couples, Diversity und Internationalisierung an Hochschulen, in: Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik, hrsg. von Elke Gramespacher/Julika Funk/Iris Rothäusler, Opladen/Darmington Hills 2010, 127–138.
- GARSOFFKY, SUSANNE / BRITTA SEMBACH: Die alles ist möglich-Lüge. Wieso Familie und Beruf nicht zu vereinbaren sind, München 2014.
- GRAMESPACHER, ELKE ET AL. (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen, Opladen 2010.
- RUSCONI, ALESSANDRA / HEIKE SOLGA (Hrsg.): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen 2011.
- SCHOPFER, SVEN / JAN SCHÜRSMANN: Wollen Sie soziologische Modelle nur von 9 bis 12 Uhr entwickeln? Das gibt es nicht, in: Gezetera 3 (2011), 12–15.
- Schweizer Eidgenossenschaft, Eidgenössisches Departement des Inneren EDI, Evaluation Bundeprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten, 3. Phase 2008–2011, Schlussbericht. Im Auftrag der Programmleitung des Bundeprogramms Chancengleichheit Dr. Philipp Dubach, Iris Graf, Heidi Stutz, Dr. Lucien Gardiol, unter: <https://www.unibas.ch/de/Universitaet/Administration-Services/Vizerektorat-Bildung/International-Office/Welcome-Center/Dual-Career.html> (12.5.16).
- SLAUGHTER, ANNE-MARIE: Why Women Still Can't Have It All, in: The Atlantic 2012, unter: <http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2012/07/why-women-still-cant-have-it-all/309020/> (4.3.2016).
- SLAUGHTER, ANNE-MARIE: Can We All „Have It All“?, TED-Talk, 2013, unter: https://www.ted.com/talks/anne_marie_slaughter_can_we_all_have_it_all (4.3.2016).

VAN DELLEN, BIANCA / REGULA DIETSCHKE / ANNELIES VAN HERCK / GUDRUN SANDER:
Vereinbarkeit von (Post)Doktorat und Familie. Pilotstudie im Auftrag der ETH Zürich.
Abschlussstudie, 2015, unter: http://www.equal.ethz.ch/gender_monitoring/vereinbarkeitsstudie (11.3.2016).

