



DIE WISSENSCHAFTSKARRIERE UND ELTERNSCHAFT

Dieser Vortrag ist Teil der Online-Vortragsreihe:

Bausteine einer Wissenschaftskarriere – Wege zur HAW-Professur

Ein Beitrag vom Projekt FH-Personal und der Gleichstellung

Zielsetzung und Inhalt

Ziel

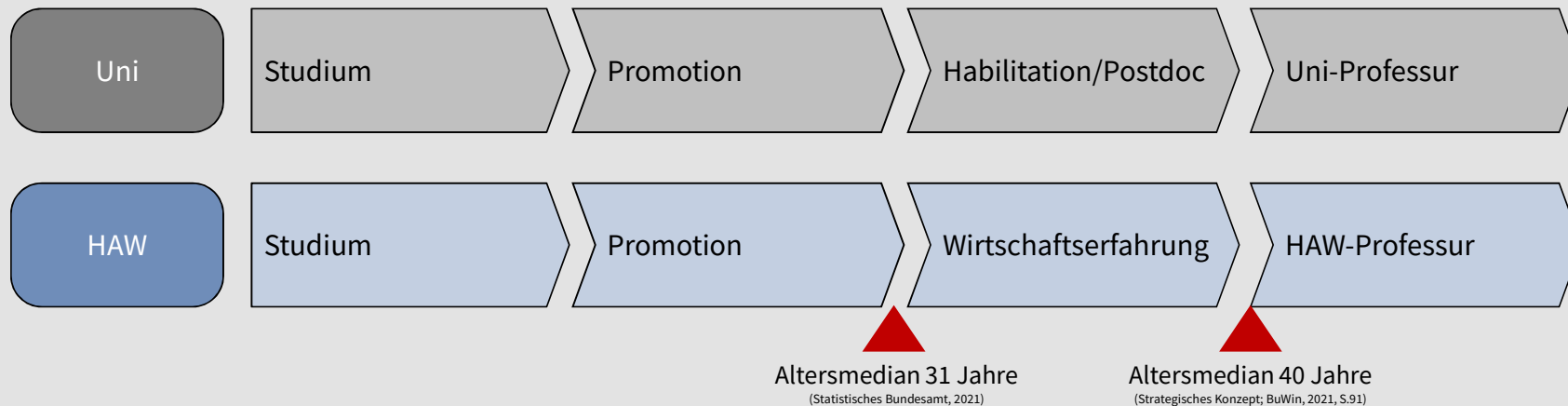
- Sensibilisierung für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Für Nachwuchswissenschaftler*innen Beratungsmöglichkeiten aufzeigen

Inhalt

- Die Wissenschaftskarriere – Ablauf und Rahmenbedingungen
- Wissenschaftskarriere und Elternschaft – Zahlen und Fakten
- Was können Organisationen tun?
- Was sind meine Beratungsoptionen? - Angebote der HSHL

DIE WISSENSCHAFTSKARRIERE – ABLAUF UND RAHMENBEDINGUNGEN

Karriereplanung und –Übergänge der Wissenschaftskarriere in einem Alter der Familiengründung



Rahmenbedingungen der Wissenschaftskarriere eine Herausforderung für Familiengründung

- 92% des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Hochschulen (unter 45 Jahren, ohne Professor*innen) sind **befristet** beschäftigt
- 37% sind **in Teilzeit** beschäftigt
- Hohe Leistungs- und **Mobilitätsanforderungen**
- Tarifliche Bezahlung

vgl. BuWiN, 2021



Elternschaft ist Arbeit



Kinder machen Arbeit

je Stunden je Woche



Quelle: Destatis

F.A.Z.-Grafik Niebel

Wissenschaftler*innen gestalten Deutschlands Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit

- 2018 wurden **für FuE 72,1 Milliarden in der Wirtschaft und 18,4 Milliarden Euro an Hochschulen** ausgegeben
- **Hochschulen qualifizieren** vorrangig Personal
- 2018 gab es **255.542** hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal

vgl. BuWin, 2021



WISSENSCHAFTSKARRIERE UND ELTERN SCHAFT

- ZAHLEN UND FAKTEN

Geringere Ausprägung von Elternschaft bei Nachwuchsforschenden

Insbesondere Frauen in der Wissenschaft sind halb so oft Eltern wie andere Hochschulabsolventinnen

- wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) sind rund zu einem Drittel Eltern (**Frauen 30 %**, Männer 38 %)
- Hochschulabsolvent(inn)en einige Jahre nach Abschluss bereits rund 60 % Eltern (**Frauen 62 %**, Männer 59 %).

Krempkow et al., 2014, S. 134; auch Berndt et al., S. 7

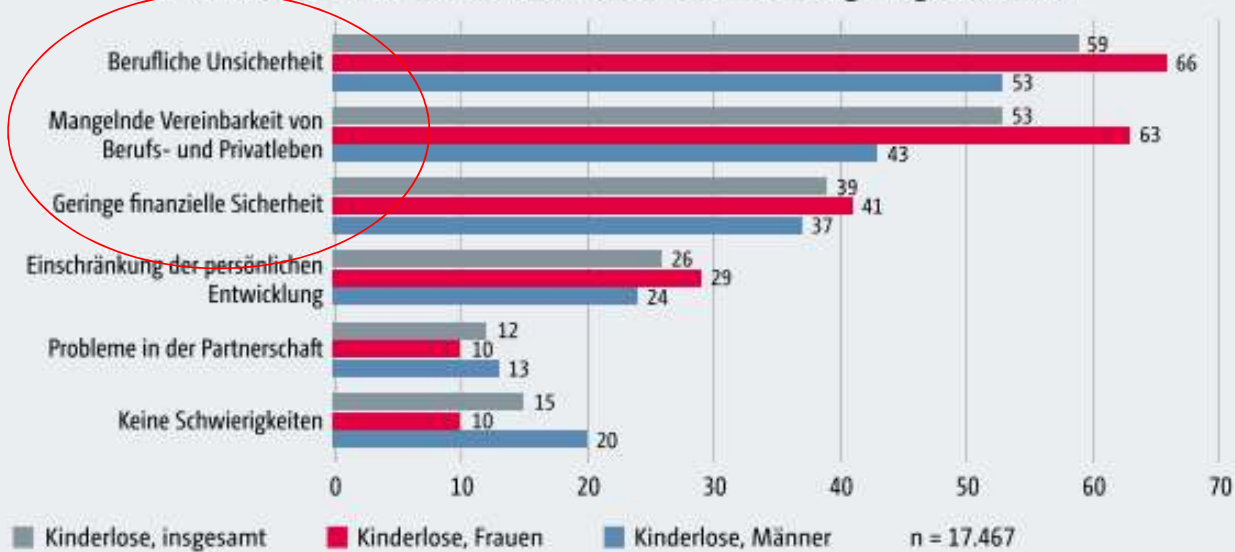
- **8 %** der befristeten WiMas an Hochschulen haben Kinder (nicht promoviert, unter 35) vs. **12 % Hochschulabsolvent*innen** außerhalb der Hochschule (befristet beschäftigt)

vgl. BuWin, 2017 (Zahlen aus Microzensus)

- Der Hochschultyp macht einen Unterschied

Grund: (Un-) Zufriedenheit bezüglich der Vereinbarkeit

Abb. B51: Schwierigkeiten bei der Familienplanung und der Realisierung eines möglichen Kinderwunsches bei Kinderlosen (Mehrfachnennung möglich, in %)

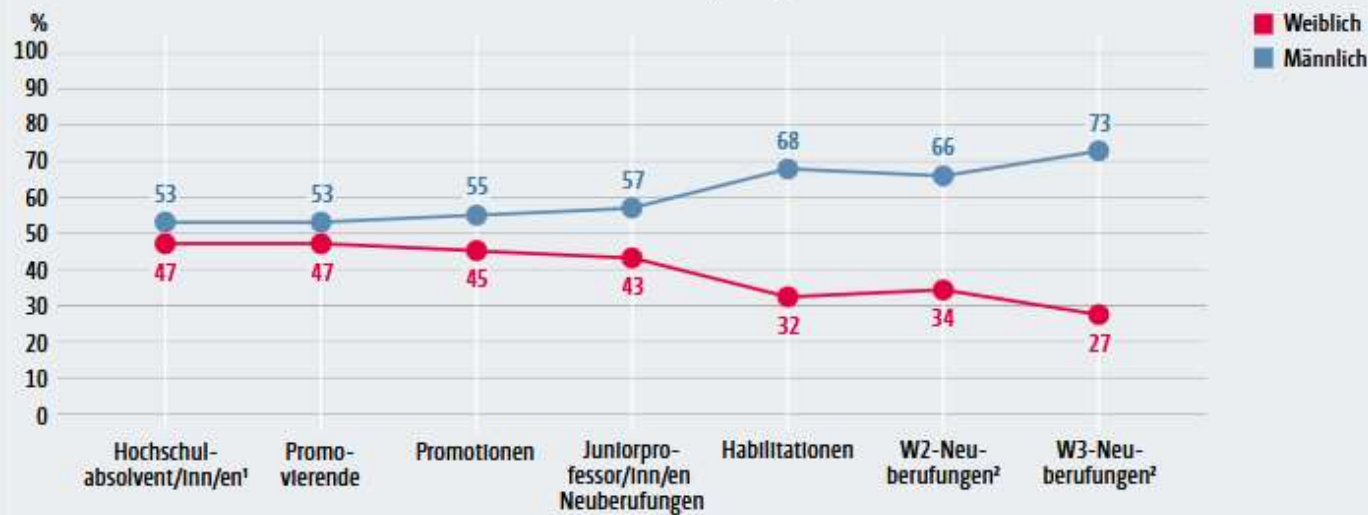


Quelle: eigene Auswertungen mit Nacaps 2019

BuWin, 2021

Elternschaft als Grund für Unterrepräsentanz von Frauen

Abb. 2: Frauenanteil bei unterschiedlichen Gruppen des wissenschaftlichen Nachwuchses und des Potenzials für den wissenschaftlichen Nachwuchs 2018 (in %)



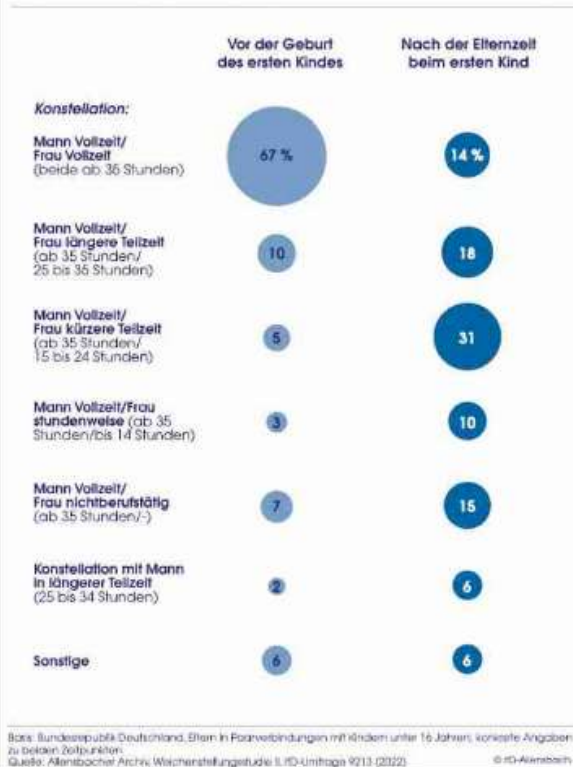
Hochschulleitungen

- 79,9 % (männlich)
- 20,3 % weiblich

BuWin, 2021, S. 9 (Kurzfassung)

„Weichenstellungen“ für Karriereentwicklung finden nach Geburt statt

Erwerbskonstellationen vor der Geburt des ersten Kindes und nach der ersten Elternzeit



- Zahlen bleiben bis ins Grundschulalter stabil, leichter Anstieg im Alter der Kinder von 10-15 Jahren
- Dazu kommt, Frauen nehmen
 - Ca. 4 Mal so viel Elternzeit als Männer
 - ca. 3 Mal mehr Kinderkrankentage als Männer
- Konsequenzen
 - Z.B. weniger Publikationen (vgl. BuWin, 2017)
 - Z.B. weniger Ämter
 - Etc...
- Implikationen
 - Väter rein in die Teilzeit/Elternzeit/Kinderkrankentage
 - Karriereentwicklung muss auch für Teilzeitarbeitende offen sein
 - Rollenbilder aufbrechen

Diskriminierung von Eltern bzw. Müttern

Pressemitteilung, 2. März 2020

Ungleiche Chancen bei der Jobsuche

WZB-Studie: Mütter werden seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen als kinderlose Frauen

Mütter werden in Bewerbungsverfahren benachteiligt und seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen als Frauen ohne Kinder. Väter werden hingegen ebenso häufig eingeladen wie Männer ohne Kinder. Das hat Lena Hipp vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) in einer gerade veröffentlichten Studie über die Jobchancen von Eltern und Menschen ohne Kinder herausgefunden. Um Diskriminierung zu verringern, fordert die Wissenschaftlerin eine gesetzliche Regelung, dass in Lebensläufen künftig private Informationen wie Elternschaft, Ehestand oder Religionszugehörigkeit nicht mehr erwähnt werden sollten.

Für die Studie wurden über 800 fiktive Bewerbungen auf reale Stellenangebote im Marketing- und Veranstaltungsbereich versandt. In diesem Berufsfeld arbeiten



© Lena Hipp. Foto: David Ausserhofer

Zur Autorin: [Prof. Lena Hipp Ph.D.](#) ist Leiterin der Forschungsgruppe

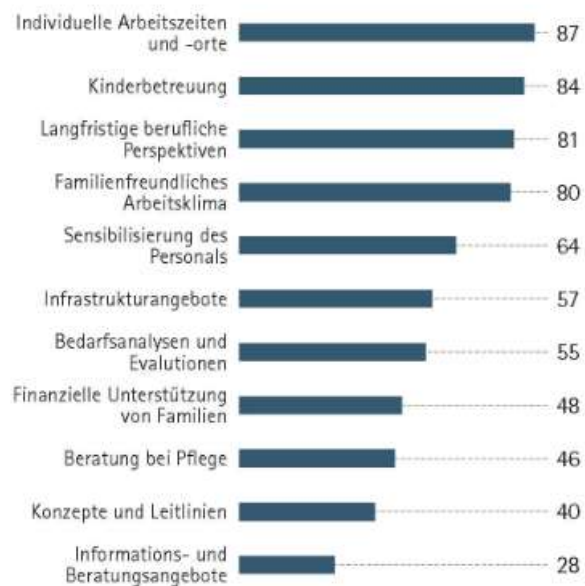
Zusammenfassung

- Elternschaft überschneidet sich in der Wissenschaftskarriere mit wichtigen Karriereübergängen
- Rahmenbedingungen der Wissenschaftskarriere machen die Vereinbarkeit zur Herausforderung, viele Nachwuchswissenschaftler*innen sind unzufrieden mit ihrer Vereinbarkeit
- Elternschaft ist ein Treiber für Geschlechterunterschiede

WAS KÖNNEN ORGANISATIONEN TUN?

Handlungsfelder sind u.a. Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten...

Abbildung 1: Wichtigkeit^a verschiedener Aufgabenfelder aus Sicht des wissenschaftlichen Personals (in Prozent)



(n=1.633-1.657)*

Kunadt, 2014, S. 5,2 auch Hermann, 2022

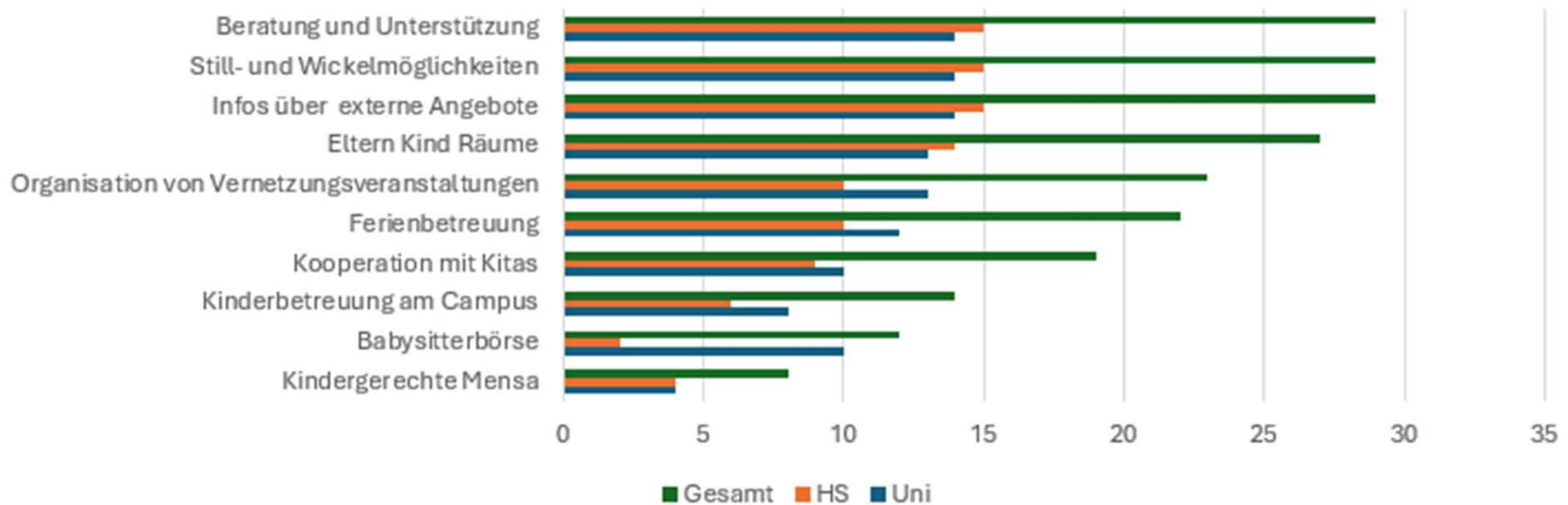
- Kinderbetreuung
 - Betriebskita/Back-Up-Einrichtungen
 - Ferienbetreuung
 - Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung
 - Eltern-Kind-Büro/Offenheit ein Kinder mit ins Büro zu bringen
- Flexiblen Arbeitszeiten
 - Gleitzeit
 - Homeoffice

Und die berufliche Weiterentwicklung

- Personalentwicklung/ Teilzeit
 - Sensibilisierte Führungskräfte und Personalabteilung
 - Karriereförderung für Frauen
 - Führen in Tandem, Teilzeit
- Förderung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur
 - Feste mit Kindern
 - Spielecke im Büro

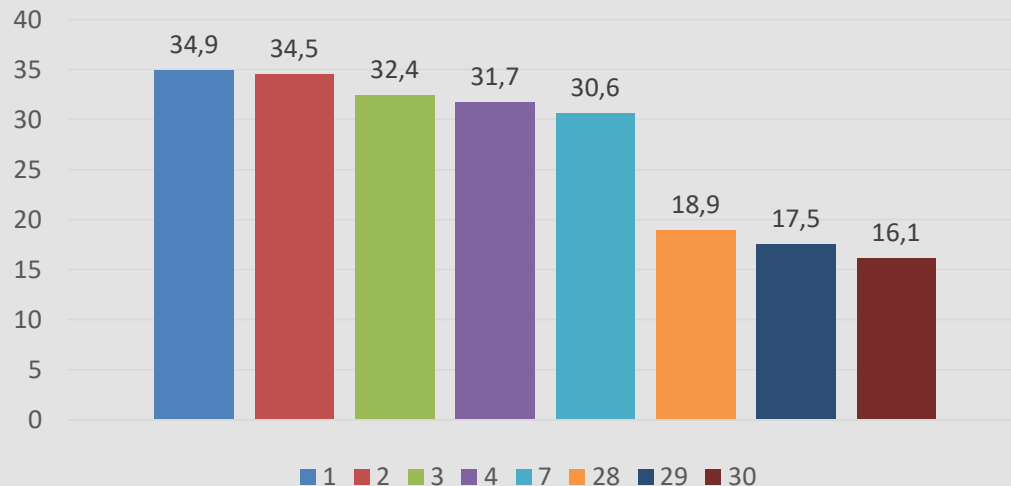
Beratung und Unterstützung als Handlungsfeld an Hochschulen

Verbreitetsten Maßnahmen an Hochschulen in NRW (eigene Recherche und Darstellung)



Die Anzahl an Familienservices korreliert mit dem Anteil an weiblichen Professorinnen

Anteil der weiblichen Professorinnen



Platzierung	Anzahl Profs Gesamt	Anzahl erfüllte Maßnahmen	Anzahl Zertifikate
1. Uni Paderborn	255	10	2
2. Uni Bielefeld	314	8	1
3. HS Düsseldorf	176	8	1
4. HS Bielefeld	227	9	1
7. HSHL	111	7	2
28. HS Bochum	148	7	1
29. Westfälische Hochschule	189	7	1
30. FH Aachen	230	6	2

WAS MACHT DIE HSHL?

Flexible Arbeitszeit und -Ort



Foto von [Icons8 Team](#) auf [Unsplash](#)

- Gleitende Arbeitszeit
- Telearbeit bis zu 50% (Homeoffice)

Der Personalservice berät

Dezernat Personal - Personalservice

Rebecca Rode - Sachgebietsleitung Personalservice

Teil.: +49 (0) 2381 87 87 7401

Mail to: rebecca.ode@hshl.de

Website: <https://www.hshl.de/hochschule-hamm-lippstadt/personen/dezernat-personal/> |

Die weiteren Ansprechpersonen finden Sie in der Zuständigkeitsliste [hier](#)

Unterstützung bei der Kinderbetreuung

- Unterstützung bei der Suche nach Tagesmutter / Kitaplatz / Babysitter durch den BUK Familienservice
- Unterstützungsfonds für Kinderbetreuungskosten außerhalb der Regelarbeitszeit in Notfällen
- Eigenes Ferienbetreuungsformat Kinder HSHL und Ferienangebot über den BUK
- Eltern-Kind-Raum/Spielekofter



Niederschwellige und vertrauliche Anlaufstelle für alle Fragen rund um Schwangerschaft, Elternzeit und Vereinbarkeitsthemen

- Alle Leistungen auch unter www.hshl.de/familienservice
- Coaching- Beratungsangebote
 - Vereinbarkeitscoaching
 - Wiedereinstiegscoaching
 - Vätercoaching
 - Pflegeberatung



Stetige Weiterentwicklung

- Zertifizierungsprozess mit Workshops
- Arbeitsplan für die nächsten drei Jahre



Der Business Case Familienfreundlichkeit

- Angebote zur Vereinbarkeit erhöhen für Wissenschaftler*innen sehr stark die Attraktivität des Arbeitgebers: 83 Prozent der Befragten stimmen zu (Kunadt u. a., 2014, S. 51)
- Mitarbeiter*innenproduktivität ist in familienbewussten Unternehmen um 23 Prozent höher (Gerlach, I. 2014).
- 78% Kosteneinsparpotenzials und eine Rendite der Investition in die familienfreundlichen Personalmaßnahmen in Höhe von 25% (BFSFJ, 2005)

Literatur

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). (2005). *Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen: Kosten-Nutzen-Analyse*. https://www.prognos.com/sites/default/files/2021-01/051100_prognos_bmfsfj_betriebswirtschaftliche_effekte_familienfreundliche_massnahmen_kosten-nutzen.pdf
- Gerlach, Irene (2014): Weniger krank und mehr motiviert. Familienbewusste Personalpolitik. (Interview). In: *Forschung & Lehre* 7/2014, S. 536–537
- Institut für Demoskopie Allensbach (2022). *Weichenstellungen für die Aufgabenteilungen in Familie und Beruf*. https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/9213_Weichenstellungen.pdf
- Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs. (2017). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017*. <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>
- Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs. (2021). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland* (1. Auflage). wbv Media. <https://doi.org/10.3278/6004603aw>
- Krempkow, R., Huber, N. & Winkelhage, J. (2014). Warum verlassen Promovierte die Wissenschaft oder bleiben? *QiW*(4), 96–106.
- Krempkow, R. (2014). Nachwuchsforschende mit Kind. *Die Hochschule*(2), 131–144.
- Kunadt, S., Schelling, A., Brodesser, D., & Samjeske, K. (2014). Familienfreundlichkeit in der Praxis: Ergebnisse aus dem Projekt "Effektiv! - Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen". (cews.publik, 18). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-389725>