

Jun.-Prof. Nicole Radde, Institut für Systemtheorie und Regelungstechnik

Ich hatte seit 2002 Verträge an vier verschiedenen Universitäten. Sowohl das Kennenlernen von neuen Arbeitsgruppen als auch den permanenten personellen Wechsel innerhalb dieser Gruppen habe ich als große Bereicherung für die Wissenschaft erlebt. Dadurch bleiben die Forschungsgruppen aufgeschlossen und lebendig. Natürlich stellen die damit einhergehenden befristeten Arbeitsverträge sowie die geforderte Flexibilität ein Spannungsfeld dar, sobald es um langfristige Familienplanung geht. Hier können Universitäten ihr wissenschaftliches Personal aktiv unterstützen. Ein wesentlicher Punkt ist der noch konsequentere Ausbau von guten und an die wissenschaftlichen Arbeitsweisen angepassten Betreuungsangeboten für Kinder ab einem Jahr. Hier gibt es noch eine sehr große Lücke zwischen Bedarf und Angebot. Weiterhin gehört für mich dazu, wichtige Termine nicht regelmäßig abends stattfinden zu lassen, wenn öffentliche Betreuungseinrichtungen bereits geschlossen haben. Auszeiten wegen Schwangerschaft und Kinderbetreuung sollten in den Kriterienkatalogen für Berufungen und Neueinstellungen noch stärker berücksichtigt werden. Dies ließe sich oft mit wenig Aufwand umsetzen. Speziell in Deutschland sollten wir auch gelassener werden. Dazu gehört beispielsweise das Vertrauen, dass interessierte und gute Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen einen Weg finden, ihren Kindern und der Forschung gleichermaßen gerecht zu werden, selbst wenn sich der Fokus anfangs vorübergehend auf Familie und Kinder konzentriert.

Prof. Meike Tilebein, Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften

Als ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin anfang, waren meine Kinder zwei und vier Jahre alt und damit aus der betreuungsintensivsten Phase raus. Ich bin meinem Doktorvater heute noch sehr dankbar, dass er mir einen geregelten nine-to-five-job ermöglicht hat. In einem solch starren Zeit-Korsett mit der wissenschaftlichen Arbeit voranzukommen, war allerdings ganz schön schwierig, denn die braucht ja auch fokussierte und konzentrierte Arbeitsphasen am Stück. Am besten bin ich vorangekommen, wenn wir die Kinder für ein paar Wochen zu den Großeltern schicken konnten. Um das verletzliche Gleichgewicht nicht aus dem Takt zu bringen, habe ich mehr in grundlagenorientierten Projekten gearbeitet, die vor Ort erledigt werden konnten, und Industrie- oder BMBF-Projekte, die auch mit viel Reisen und außerplanmäßigen Arbeitszeiten verbunden sind, gemieden. Das ging natürlich zu Lasten der Industriekontakte, die als „Ausstiegsoption“ aus der Wissenschaft wichtig sind. Auch Konferenzbesuche brachten Schwierigkeiten... Für Berufungsverfahren bräuchten wir eigentlich einen Umrechnungsfaktor „Kinder zu Veröffentlichungen“. (...) Meine Kinder hatten einen Vater, der nur am Wochenende zu Hause sein konnte, eine Mutter, die ganztags arbeitete, und Großeltern in über 500 Kilometer Entfernung. Bei der Familiensituation lag der „Rabenmutter“-Vorwurf natürlich in der Luft – und auch im eigenen Kopf! Da hätte ich ein Netzwerk von Eltern in ähnlicher Situation hilfreich gefunden, und auch Vorbilder, bei denen eine solche Konstellation schon funktioniert hat. Heute bin ich als 44-jährige Professorin mit erwachsenen Kindern eine Rarität. Meine Kinder sind klasse, ich freue mich sehr darüber bin echt stolz auf sie!

Doppelaufgabe als Mutter und Wissenschaftlerin bewältigen zu können oder überhaupt exzellente Leistungen während einer Familienphase zu erbringen. Hier sei noch viel zu tun, mahnt die Gleichstellungsreferentin, um das Vertrauen in die Leistungsfähigkeit von forschenden Eltern zu stärken.

Die äußeren Rahmenbedingungen sind jedenfalls gesteckt: 20 Belegplätze für die regelmäßige Betreuung stehen vorrangig für Kleinkinder von Forschenden zur Verfügung, damit sich die Eltern auf ihre Arbeit konzentrieren können. Hinzu kommen die Notfall- und Ferienbetreuung. Seit 2006 hat das Gleichstellungsreferat für die Kinderbetreuung des wissenschaftlichen Personals 400.000 Euro eingeworben und investiert. Fünf Still- und Wickelräume und zukünftig noch zwei Eltern-Kind-Zimmer auf dem Campus ermöglichen Eltern, die ihr Kind ausnahmsweise an die Uni mitbringen müssen, dessen Bedürfnissen auch am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Wer sein Kind zeitweise daheim betreuen muss, kann seit 2006 Telearbeit beantragen. Im Oktober 2010 hat das Gleichstellungsreferat weitere Mittel für zehn zusätzliche Belegplätze für Kleinkinder von Wissenschaftlern, für die kurzfristige Betreuung von Gastdozentenkindern und für den Ausbau der Ferienbetreuung beantragt. Damit ist der Grundstock gelegt, um im Jahr 2012 die Zertifizierung als „familien-gerechte Hochschule“ zu beantragen. „Im Gegensatz zu anderen Hochschulen, die für zukünftig geplante Maßnahmen zertifiziert wurden, sind wir den umgekehrten Weg gegangen und haben zunächst ein breites Unterstützungsan-

gebot für Eltern aufgebaut“, sagt Unteutsch. Im Zuge der Zertifizierung sollen diese Angebote ausgeweitet und ergänzt werden. Um eine zentrale Anlaufstelle rund um das Thema Uni und Familie zu schaffen und den Zertifizierungsprozess in Gang zu bringen, wird die Uni entsprechend ihren Zielen im Genderkonzept einen neuen „Service Uni & Familie“ einrichten, der bis zum Sommer 2011 besetzt sein soll.

„Es hat sich viel geändert in den letzten 15 Jahren“, erinnert sich Unteutsch. Früher wäre es undenkbar gewesen, finanzielle Mittel der Uni für Familienmaßnahmen einzusetzen. Mittlerweile sei es auch selbstverständlich geworden, dass beide Elternteile arbeiten, weiß die Gleichstellungsreferentin. Dennoch gebe es noch viel zu tun, um das Denken in den Köpfen der Menschen zu verändern. Personell verstärkt durch die Besetzung des neuen Service, will das Gleichstellungsreferat die Beratungs-, Informations- und Unterstützungsangebote rund um das Thema Familie stärker ausbauen. Eine weitere Aufgabe sehen die Mitarbeiter des Gleichstellungsreferats darin, Führungskräfte an der Uni noch mehr zu motivieren, sich den Bedürfnissen von Familien gegenüber aufgeschlossen zu zeigen. „Es muss auch an deutschen Universitäten Normalität werden, Familie und eigene Qualifizierung zu betreiben“, fordert Unteutsch.

Helmine Braitmaier

* BMBF Bonn (2010): „Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen“ www.bmbf.de/pub/kinder_wunsch_und_wirklichkeit.pdf

Auf den Antrieb kommt es an.
Der Rest ist Nebensache.



Denn wegweisende Ideen brauchen Menschen, die sie nach vorne bringen. Bis ins Ziel und darüber hinaus. Absolventen (m/w) wie Sie, die erste Auslandserfahrung mitbringen und mit uns die Zukunft gestalten möchten. Ob im kaufmännischen oder technischen Bereich – im Rahmen unseres **Internationalen Traineeprogramms**, das individuell mit Ihnen abgestimmt ist, starten Sie in Ihrem Fachgebiet durch. In anspruchsvoller Projektarbeit bringen Sie Ihre Ideen ein und durchlaufen dabei weitere Stationen im In- und Ausland – stets begleitet von Mentoren aus dem Personal- und Fachbereich. So können Sie sich bereits zu Anfang Ihrer Karriere ein internationales Netzwerk aufbauen. Gemeinsam mit unseren rund 45.000 Mitarbeitern an über 100 Standorten arbeiten Sie an zukunftsorientierten Lösungen für unsere namhaften Kunden. Als weltweit führender Hersteller von Komponenten und Systemen für den Verbrennungsmotor und dessen Peripherie bieten wir ein Umfeld, das von kurzen Entscheidungswegen und viel Freiraum lebt – aber vor allem die Leistung eines jeden Einzelnen zu schätzen weiß. Ergreifen Sie Ihre Chance, und prägen Sie die Zukunft mit Ihrem Antrieb.

www.jobs.mahle.com



MAHLE

Driven by performance

