

JOHANNA HEY

# Sind Familie und Wissenschaft als Beruf vereinbar?

Chancen und Schwierigkeiten junger Wissenschaftlerinnen – Reformmöglichkeiten

## Statistik

Wenn es um die Chancen von Frauen auf eine wissenschaftliche Karriere geht, sprechen die Zahlen eine eindeutige Sprache. Bei den Studienanfängern ist nach den Zahlen des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2003 das Verhältnis zwischen Männern und Frauen noch ganz ausgewogen. Bei den Absolventen machen Frauen noch 48 Prozent aus. Bereits bei den Promotionen sinkt die Quote auf rd. 38 Prozent, bei den Habilitationen liegt sie bei 22 Prozent im Jahr 2003 und damit immerhin deutlich über dem Anteil in 2001, wo nur 17 Prozent der Habilitanden Frauen waren. Sehr viel dünner wird die Luft bei den Professuren. Hier werden nur 12,8 Prozent der Stellen von Frauen besetzt. Bei den C 4-Professoren sind es nur 8,6 Prozent.

In der langfristigen Entwicklung zeigt sich, daß die Quote bei den Promotionen und Habilitationen seit Jahren ansteigt. Dieser Trend ist aber in der Spitze bei den Professoren noch nicht angekommen. Zwar läßt sich auch hier ein Zuwachs verzeichnen, dieser fällt jedoch deutlich schwächer aus als bei Promotionen und Habilitationen.

## Familienproblem, kein Frauenproblem

Daß so wenige Frauen sich für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden, beruht auf vorausschauender Lebens-

**K**arriere, Kinder und Familie miteinander zu verbinden ist ein zentrales Thema der gegenwärtigen gesellschaftlichen Diskussion, die sich gerade auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellt. Wie können die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern verbessert werden?



Johanna Hey, Dr. iur., Universitätsprofessorin, Unternehmenssteuerrecht, Universität Düsseldorf



Teilzeitprofessuren und eine verbesserte Betreuungssituation könnten helfen, die Karriere attraktiv zu machen.

und Familienplanung. Wissenschaftliche Karrieren zeichnen sich durch eine besonders lange Qualifikationsphase aus. Nach wie vor liegt das durchschnittliche Habilitationsalter bei rund 40 Jahren. Dabei ist die Habilitationsphase oftmals mit großer auch finanzieller Unsicherheit und zeitlicher Inanspruchnahme verbunden. Auch nach der Habilitation ist vor allem in der ersten Phase der Karriere hohe örtliche Flexibilität gefordert. Bis zum endgültigen Ruf muß mit Lehrstuhlvertretungen und evt. zunächst einer C 3-, in Zukunft W 2-Stelle, häufig die gesamte Republik bereist werden.

Familienplanung ist vor diesem Hintergrund fast nicht möglich. Die erste Schwierigkeit liegt in Doppelkarrieren. In der Regel wird der ebenfalls berufstätige Partner nicht in der Lage sein, mehrfach mit umzuziehen. Hier mag dann auch noch ein in der Tat geschlechterspezifisches Phänomen hinzukommen, daß Männer nach wie vor meist besser bezahlt werden, vielleicht auch weniger bereit sind, Karriereziele der Partnerschaft unterzuordnen. Zudem suchen sich – das ist in anderen europäischen Ländern durchaus anders – in Deutschland erfolgreiche Frauen meist erfolgreiche Männer.

Das verschärft das Problem der Doppelkarrieren. Wochenenden nehmen beständig zu. Ohne Kinder mag man dies beklagen, mit Kindern stellt es die Eltern vor nahezu unlösbare Probleme.

Da der Hochschullehrerberuf trotz gestiegener Präsenzpflichten in vielen Fächern nicht fordert, daß man die volle Woche vor Ort ist, wird es vielfach an der zukünftigen Professorin sein, zu pendeln. Ist der Partner ebenfalls voll berufstätig, stellt sich dann sofort die Frage der Kinderbetreuung.



Hochschullaufbahn auch für Frauen mit Kindern  
Quelle: mauritius-images

### Negative Selektion

Dies alles spricht dafür, daß Kinder- und Wissenschaftskarriere kaum vereinbar sind – mit ausgesprochen negativen Folgen für unsere Bevölkerungsentwicklung.

Die demographische Entwicklung ist dramatisch. Unsere Kinderarmut wird allseits beklagt. Deutschland belegt hier für das Jahr 2000 – 2005 den 170sten von 192 Plätzen. Besonders schwerwiegend ist dabei die Kinderarmut von Akademikerinnen. Rund 41 Prozent aller Akademikerinnen waren bis zu ihrem 39. Lebens-

jahr noch kinderlos. Bei den Professorinnen bleiben 60 Prozent ohne Kinder. Dabei dürfte eine der Hauptursachen der Kinderlosigkeit von Professorinnen damit zusammenhängen, daß einerseits der Kinderwunsch auf die Zeit nach der Qualifikationsphase verschoben wird, daß aber andererseits – wie Studien belegen – für die Verwirklichung des Kinderwunsches subjektiv nur ein sehr enges Zeitfenster zur Verfügung steht. Unabhängig von den biologischen Möglichkeiten nimmt die Bereitschaft, den ursprünglichen Kinderwunsch auch tatsächlich zu verwirklichen, ab dem 30. Lebensjahr rapide ab.

Man könnte in diesem Zusammenhang auch von negativer Selektion sprechen. Gerade da in Deutschland Bildungs- und Karrierechancen stark herkunfts- und schichtenabhängig sind, ist es fatal, wenn unsere Bildungselite keine Kinder mehr bekommt.

Dabei geben rd. 90 Prozent der jungen Akademikerinnen an, sich Kinder zu wünschen. Dies weist eindeutig darauf hin, daß eine der Hauptursachen für die Kinderlosigkeit im beruflichen Umfeld liegen muß bzw. in der Unvereinbarkeit

von Kindern und Beruf. Gleichzeitig zeigt sich hier einer der Gründe dafür, warum Frauen den Qualifikationsweg Hochschullaufbahn gar nicht erst einschlagen, weil nämlich von vornherein absehbar ist, daß wichtige Lebensziele schwer vereinbar sind.

In diesem Zusammenhang dürfte auch das in Deutschland weit verbreitete Leitbild des Drei-Phasen-Modells eine Rolle spielen. Nach wie vor ist die Vorstellung, daß eine junge Mutter Vollzeit berufstätig sein könnte und ihr Kind im Wesentlichen fremd betreuen läßt, in Deutschland verpönt. Nur 8 Prozent der Bevölkerung akzeptieren eine solche Vorstellung. 49 Prozent sehen dagegen den Übergang in eine Teilzeitbeschäftigung für wünschenswert an, 29 Prozent sogar den völligen Ausstieg aus dem Beruf. Viele Frauen streben auch nach der Kleinkinder-Phase keine volle Berufstätigkeit an, sondern die Teilzeitbeschäftigung wird langfristig als erstrebenswert angesehen. Im Internationalen Vergleich weist Deutschland einen besonders niedrigen Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen auf. Volkswirtschaftlich betrachtet kommt es aufgrund der Bereitwilligkeit von auch höher qualifizierten Frauen, ihren Beruf zugunsten von Kindern aufzugeben, zu Ineffizienzen, da staatliche Ausgaben für die Ausbildung dieser Frauen eine Fehlallokation darstellen.

Auch wenn es – ich komme darauf noch zurück – auch im Hochschulbereich die Möglichkeit von Teilzeitstellen geben mag, so dürften diese doch eher die Ausnahme darstellen. Damit ist die Hochschullaufbahn per se ungeeignet für die Verwirklichung des traditionellen Drei-Phasen-Modells.

### Abhilfe

#### ● Familien- nicht Frauenförderung

Was wir nach alledem benötigen, ist nicht in erster Linie Frauenförderung, sondern Familienförderung.

Als kinderlose Frau hat man – außer eben vielleicht in bezug auf potentielle Kinder – keine geschlechtsspezifischen Nachteile in der Wissenschaftswelt. Jedenfalls sind solche Nachteile nicht greifbar und lassen sich daher mit gezielten Maßnahmen nicht beseitigen. Wenn Frauen Nachteile in ihren Berufschancen haben, dann, weil sie Kinder haben oder welche bekommen könnten.

Erst wenn sich die Chancen für Wissenschaftlerinnen mit Kindern glaubhaft verbessern, werden mehr Frauen diesen Karriereweg einschlagen und bis zu Ende fortsetzen. Resentiments dahingehend, daß Frauen schlechtere Karrierechancen haben, weil man ihnen mit Kindern nicht zutraut, das Amt auszufüllen, werden sich nur dann legen, wenn es nicht mehr der Kraftakt der einzelnen ist, die dieses Vorurteil widerlegt, sondern Normalität.

#### ● Das Problem der Doppelkarrieren

Dabei läßt sich nur sehr schwer das Problem der Doppelkarrieren mit dem häufig hieraus resultierenden Pendler-schicksal lösen.

Dieses Problem geht fast automatisch mit der Entscheidung für die Hochschullaufbahn einer Frau einher. Den

klassischen Professorenhaushalt mit einer alle Fäden in der Hand haltenden Professorengattin und häufig überdurchschnittlich vielen Kindern wird es mit umgekehrter Rollenbesetzung wohl nicht geben. Zwar wird auch die Professorengattin klassischer Prägung sicherlich immer seltener. Dennoch haben nach wie vor 80 Prozent der Professoren Kinder, aber nur 40 Prozent der Professorinnen.

Hierzu trägt eine deutsche Eigenart bei. Akademikerinnen zeigen anders als in anderen europäischen Ländern ein sehr festgelegtes Bindungsmuster, indem sie in aller Regel gleich oder noch besser qualifizierte bzw. beruflich erfolgreiche Partner wählen. Der Hausmann hat wenig Appeal. Die Ursache liegt hier durchaus auch bei uns Frauen, die wir einen Partner in verantwortungsvoller Position haben wollen. Da ist schon der Gymnasiallehrer mit halber Stelle schwer unterzubringen.

Viel wäre erreicht, wenn sich dauerhafte örtliche Trennungen vermeiden ließen. Hierzu muß in den Berufungsverfahren die Berufsperspektive des Partners offen angegangen werden und soweit dies von der Bewerberin gewünscht wird, aktive Unterstützung angeboten werden.

Eine Studie der Jungen Akademie, inwieweit in Berufungsverfahren die Interessen aller Beteiligten, d.h. der Partner und Kinder angesprochen wurden, hat ergeben, daß dieses Thema in 60 Prozent aller Fälle Gegenstand der Verhandlungen war und ungelöste Probleme hierbei häufiger Grund für Rufabsagen ist. Hier haben deutsche Hochschulen etwa gegenüber den US-amerikanischen Top-Universitäten erhebliche Defizite. Wissenschaftler werden zu häufig verwaltet und nicht als Individuen, für die man Verantwortung zeigt, wahrgenommen. Dies mag mit erstarkendem Wettbewerb zwischen den Hochschulen etwas anders werden. Je mehr die Universitäten um gute Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen konkurrieren, desto mehr werden sie Hilfestellung bei der Umorganisation des Lebensumfelds anbieten müssen.

- *Festhalten an der Habilitation als Alternative zur Juniorprofessur*

Flexible Anpassung an die jeweilige Familiensituation ist der Schlüssel, um die Attraktivität der wissenschaftlichen Karriere für Frauen zu steigern. Dabei bietet gerade die externe Habilitation gegenüber der Juniorprofessur weit bessere Chancen, ohne Präsenzpfllichten an der Universität, Kinder in den ersten Lebensjahren selbst zu betreuen. Hierzu sollten die derzeit auf Frauen zugeschnittenen Habilitationsstipendien, wie etwa das Lise-Meitner-Programm des Landes Nordrhein-Westfalen nur noch an Wissenschaftlerinnen mit Kindern vergeben werden. Kinderlose Frauen können sich genauso wie ihre männlichen Kollegen um reguläre DFG-Stipendien bewerben.

- *Teilzeitprofessuren*

Eine wichtige Möglichkeit, auf die familiäre Situation Rücksicht zu nehmen, wäre die Vereinbarung von Teilzeitprofessuren. Dabei ist es mit der Reduktion des Lehrdeputats nicht getan. Sehr viel wichtiger wäre die Entbindung von zeitintensiver und häufig unproduktiver Gremienarbeit und von der Prüfungslast. Teilzeitprofessuren sind in Deutschland sehr selten. Nur in 30 Prozent der Hochschulen existieren derarti-

ge Modelle. Die bestehenden Teilzeitprofessuren haben dabei aber meist nicht familiäre, sondern berufliche Gründe. Immerhin geben 80 Prozent der Hochschulen an, eine positive Einstellung gegenüber Teilzeitprofessuren zu haben.

Auf dem Weg zur Professur stellt sich die zeitliche Begrenzung der Befristungsmöglichkeit von Verträgen des wissenschaftlichen Nachwuchses als Nachteil für Frauen dar, die in der Befristungsphase bereits Kinder zu betreuen haben. Deshalb sollten sich befristete Verträge im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus automatisch für jedes im Vertragsraum zu betreuende Kind bis zum 10. Lebensjahr um 12 bis 24 Monate verlängern.

- *Berücksichtigung von Kindern bei der Drittmittelvergabe*

Den familienbedingten Unterschieden in den wissenschaftlichen Karrieren von Männern und Frauen muß ferner auch bei der Drittmittelvergabe Rechnung getragen werden. So sind insbesondere Altersgrenzen in Förderprogrammen flexibler zu handhaben. Dies geschieht auch bereits, indem etwa die Deutsche Forschungsgemeinschaft für jedes Kind zwei Jahre auf die bei vielen Förderprogrammen bei 35 Jahren liegende Altersgrenze zugibt. Auch soll Wissenschaftlerpaaren größere Flexibilität eingeräumt werden, etwa indem DFG-Mittel zwischen Forschungsstätten transferierbar werden, um auf diese Weise Familienzusammenführungen zu erleichtern.

- *An die besondere Situation von Wissenschaftlerinnen angepasste Kinderbetreuung*

- *Universitäre Kinderbetreuung*

Ein besonders wunder Punkt ist das universitäre Betreuungsangebot. Es ist an vielen Universitäten schlicht nicht existent. Die Universitäten verlassen sich derzeit vielerorts vollständig auf die städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen oder das Studentenwerk. In 50 Prozent aller Hochschulen gibt es keine eigenen Kinderbetreuungseinrichtungen. Nach einer Studie des Wissenschaftsministeriums verfügen die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen zur Zeit über 2 100 Betreuungsplätze in insgesamt 72 Einrichtungen. Der Bedarf liege jedoch ungefähr beim Zehnfachen.

Daß die außeruniversitären Einrichtungen zum einen weder für Kinder bis 3 Jahren noch für Schulkinder eine ausreichende Kapazität haben, ist bekannt. Ein anderes Problem liegt darin, daß Wissenschaftler häufig keine nine-to-five-Jobs haben, sondern zeitliche Flexibilität benötigen. Zudem würde eine Betreuung auf dem Campus es ermöglichen, Pausen, etwa das Mittagessen mit den Kindern gemeinsam zu verbringen.

Wenig hilft, daß in Nordrhein-Westfalen im neuen Hochschulgesetz die Kinderbetreuung als Aufgabe der Hochschulen verankert ist. Zwar können die Universitäten damit ab Januar 2005 Haushaltsmittel für den Nachwuchs ihrer Wissenschaftler einsetzen. Zusätzliches Geld erhalten die Universitäten aber nicht. Deshalb werden die meisten Universitäten lediglich Räume zur Verfügung stellen. Die Finanzierung der Betreuungskräfte wird Sache der Eltern sein.

Unter dem Diktat der chronischen Unterfinanzierung der Hochschulen fehlt es derzeit an den Mitteln, um derartige

Einrichtungen zu finanzieren. Falls sich die Situation durch Studiengebühren oder eine Erhöhung der staatlichen Mittelzuweisung künftig entspannen sollte, ist zu hoffen, daß die Hochschulleitungen die Bedeutung dieser Aufgabe sowohl gesamtgesellschaftlich als auch für die Zukunft der eigenen Hochschule erkennen und offensiv angehen. Organisation und Leitung derartiger Einrichtungen könnte durch die bereits an den Universitäten existierenden hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden, die hierin eines ihrer Hauptaufgabenfelder sehen sollten.

#### - Vollzeitbetreuung

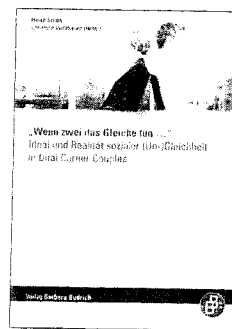
Gerade die pendelnde Wissenschaftlerin ist regelmäßig auf eine Vollzeitbetreuung am Wohnort angewiesen. Mit Kindertagesstätten der Universität läßt sich hier nicht mehr helfen. Wer nicht auf Eltern oder Schwiegereltern setzen kann, ist aufgeschmissen. Indessen ist in Deutschland mit dem Anspruch der Selbstverwirklichung bis in das hohe Alter die Bereitschaft von Familienangehörigen, insbesondere Großeltern, bei der Kinderbetreuung zu helfen, nicht besonders stark ausgeprägt.

Nun ist qualifizierte professionelle Vollzeitkinderbetreuung in Deutschland von einem regulären Wissenschaftlergehalt praktisch nicht finanzierbar. Die Kosten belaufen sich – sieht man von der billigeren aber wegen des häufigen Wechsels mit viel Unruhe verbundenen Variante eines Au-pairs einmal ab – mit allen Lohnnebenkosten schnell auf 2 000 Euro pro Monat und mehr. Pro Jahr wird also ein Betrag von rd. 25 000 Euro fällig.

Diese Aufwendungen müssen wohlgerne aus dem versteuerten Einkommen bestritten werden. Zwar kann die doppelte Haushaltsführung, das häusliche Arbeitszimmer, ja sogar ein Fahrer von der Steuer abgesetzt werden, nicht so die tatsächlichen Kosten für die Kinderbetreuung. Eltern verfügen lediglich über einen pauschalen Kinderfreibetrag von rd. 5 000 Euro p.a., der aber in der Regel bereits durch die existenznotwendigen Ausgaben wie Wohnung, Kleidung und Lebensmittel oder den Kindergartenbeitrag voll ausgeschöpft werden. Auch die seit 2003 geltende Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen löst das Problem mit einer maximalen Steuerentlastung von rd. 2 400 Euro nicht. Ein dringendes Petition ist daher, in den Fällen der Doppelverdienerehen die tatsächlichen Kosten der Kinderbetreuung steuerlich zum Abzug zuzulassen. Wohlgerne handelt es sich hierbei aus steuersystematischer Sicht nicht um eine Steuervergünstigung, sondern ein solcher Abzug würde der allgemeinen Dogmatik von Erwerbsaufwendungen entsprechen, da die Betreuungskosten durch den Beruf veranlaßt sind.

### Die Familien fördern

Zur Verbesserung der Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen benötigen wir also nicht Frauen-, sondern Familienförderung. Auf die Bedürfnisse von Wissenschaftlerinnen mit Kindern zugeschnittene Stellen und die Verbesserung der Betreuungssituation können einen wesentlichen Beitrag leisten, um die Hochschullaufbahn auch für Frauen mit Kindern attraktiv zu machen. Allerdings verbieten sich zu hohe Erwartungen, da das Phänomen der Kinderlosigkeit von Aka-



Heike Solga  
Christine Wimbauer (Hrsg.)  
„Wenn zwei das Gleiche tun ...“

2005. 269 S. Kart. 23,90 Euro (D)  
ISBN 3-938094-06-0

Mit der steigenden Bildungsbeteiligung von Frauen erhöht sich der Anteil an Paarbeziehungen, in denen beide Partner über ein Potenzial für professionelle Karrieren verfügen; dieses Potenzial wird jedoch nur begrenzt in Doppelkarrieren umgesetzt.

Das Buch versammelt Beiträge zum Thema (Un-)Gleichheitsproduktion und -reproduktion in Dual Career Couples. Hier spielen Machtstrukturen in den Paarbeziehungen eine wesentliche Rolle, welche von individuellen Eigenschaften (wie Geschlecht, Alter, Profession), paarspezifischen Merkmalen und Aushandlungen sowie von gesellschaftlichen und institutionellen Opportunitätsstrukturen beeinflusst werden.

In Ihrer Buchhandlung oder direkt beim Verlag: [www.budrich-verlag.de](http://www.budrich-verlag.de)

Verlag Barbara Budrich · Stauffenbergstraße 7 ·  
D-51379 Leverkusen-Opladen

ph +49 (0)2171.344.594 · fx +49 (0)2171.344.693 · [info@budrich-verlag.de](mailto:info@budrich-verlag.de)

Verlag Barbara Budrich

Barbara Budrich Publishers



demikerinnen und insbesondere Wissenschaftlerinnen vieldimensional und in hohem Maße auf gesellschaftliche Leitbilder zurückzuführen ist, die sich nur über sehr lange Zeiträume verändern können und gezielten Maßnahmen nicht zugänglich sind.

#### Anschrift der Autorin

Universitätsstr. 1  
40225 Düsseldorf

**Sonderdrucke**

**Forschung & Lehre**

**7/2005**