

Gewerkschaft

Erziehung und Wissenschaft



[www.gew.de](http://www.gew.de)

Frauke Gützkow

# Work-Life Balance -

Im Gleichgewicht forschen, lehren und leben

4. GEW-Wissenschaftskonferenz

„Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung“

1. bis 4. September 2010

## Work-Life Balance

– im Gleichgewicht forschen, lehren und leben

- ◆ Wird Wissenschaft ein Traumjob?
  - Drei Thesen
- ◆ Was gehört zur Work-Life Balance?
  - Eine gleichstellungsorientierte Definition
- ◆ Welche Schritte sind zu gehen?
  - Erfahrungen aus einer multilateralen Partnerschaft der GEW mit Schweden und Großbritannien

## Wissenschaft als Traumjob – 1. These

- ◆ Die strukturellen Bedingungen in der Wissenschaft können nicht durch individuelle Anpassungsprozesse überwunden werden.

Work-Life Balance ist eine individuelle Herausforderung, deren Rahmenbedingungen hochschul- und gesellschaftspolitisch gesetzt werden.

## Wissenschaft als Traumjob – 2. These

- ◆ Der Mythos von „Wissenschaft als Lebensform“ ist überholt.

Zum Leitbild von „Wissenschaft als Beruf“ gehört, im Gleichgewicht forschen, lehren und leben zu können.

## Wissenschaft als Traumjob – 3. These

- ◆ Die deutsche Hochschulpersonalstruktur, die nur Professor/innen und wissenschaftlichen Nachwuchs kennt, ist anachronistisch.

Eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen ermöglicht verlässliche Lebens- und Beschäftigungsperspektiven.

## Work-Life Balance – eine Definition

- ◆ “Work-life balance is having a measure of control over when, where and how you work, leading to being able to enjoy an optimal quality of life. Work-life balance is achieved when an individual’s right to a fulfilled life inside and outside paid work is accepted and respected as the norm, to the mutual benefit of the individual, business and society.”  
“Women and men should have the same power to shape society as well as their own lives.”

## Die „Work-Life Balance-Partnerschaft“

- ◆ Titel: „Work-Life Balance and gender specific career patterns in higher education and research“
- ◆ Finanzierung: Leonardo da Vinci-Programm
- ◆ Beteiligte:  
Swedish Association of University Teachers, SULF  
University and College Union, UCU, United Kingdom,  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, GEW
- ◆ Aktivitäten:  
u.a. Bestandsaufnahme, Workshops, Strategiepapier

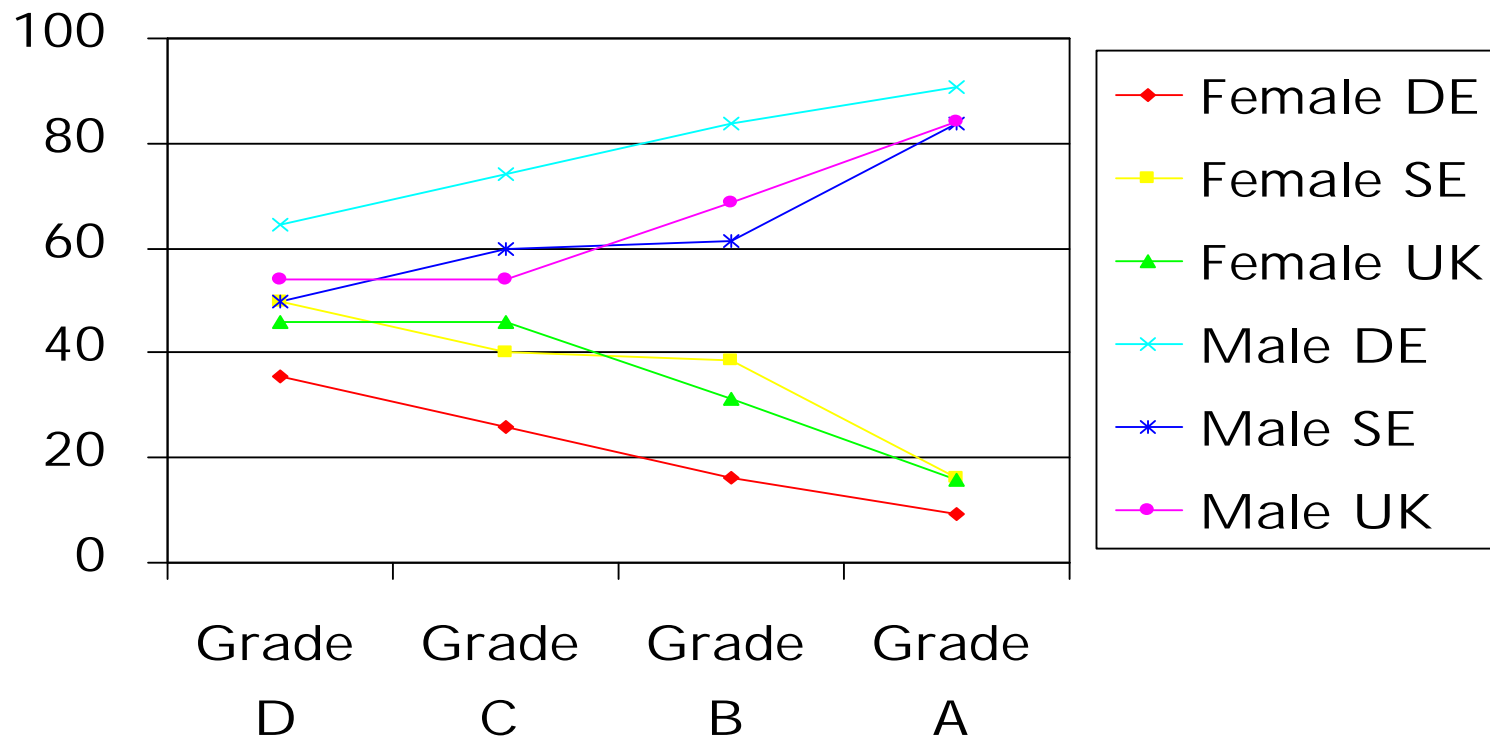
---

## Zielsetzungen der „Work-Life Balance-Partnerschaft“

- ◆ Das Wissen und das Verständnis für unterschiedliche Rahmenbedingungen in den beteiligten Ländern erhöhen, um so einen Beitrag zur Verbesserung der europäischen Mobilität zu leisten,
- ◆ Best-practice-Beispiele für die Förderung der Work-Life Balance im Bereich der Höheren Bildung und der Forschung identifizieren,
- ◆ eine gemeinsame Strategie zur Verbesserung der Work-Life Balance in Wissenschaft und Forschung entwickeln und
- ◆ die Ergebnisse im nationalen und europäischen Rahmen einbringen und nutzbar machen.



# Akademische Karrieren in Deutschland, Schweden, GB



## Kriterien für Work-Life Balance Maßnahmen

- ◆ Arbeitszeitregelungen: Teilzeit, Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubungen, Telearbeit, Arbeitszeiten
- ◆ Workplace culture: Habitus, „Lebensnähe“ als Qualitätsmerkmal wissenschaftlicher Arbeit, „Mutter“-Bilder und Rollenmodelle, berufliche Netzwerke, Publikationen, Mobilität
- ◆ Personalstruktur, Personalentwicklung: (Un)befristete Beschäftigungsverhältnisse, Planbarkeit der Karriere, u.a. Tenure track, Unterbrechung, intersektorale und horizontale Mobilität, Altersgrenzen
- ◆ Kinderbetreuung: Rechtsanspruch und Verfügbarkeit von Plätzen, Öffnungszeiten, Betreuung während Dienstreisen/ Veranstaltungen

---

## Wissenschaftler/innenkarrieren in Großbritannien

- ◆ Drei separate Karrierewege für Hochschullehrer/innen und Forscher/innen
- ◆ Ein Drittel in Teilzeit, 36 Prozent befristet
- ◆ Frauen arbeiten häufiger Teilzeit und häufiger nur in der Lehre oder nur in der Forschung
- ◆ Keine Verbesserungen beim Gender pay gap

## Wissenschaftler/innenkarrieren in Schweden

- ◆ Männer dominieren in den höheren Positionen, Frauen in den niedrigeren
- ◆ Ein Drittel der Wissenschaftler/innen ist befristet beschäftigt, Frauen öfter als Männer
- ◆ Männer dominieren in allen Fächern bis auf eines – Gesundheitswissenschaften
- ◆ Es ist nicht nur eine Frage der Zeit, bis mehr Frauen Top-Positionen erreichen
- ◆ Der Gender pay gap spiegelt die Teilhabe von Frauen auf den verschiedenen Karrierestufen

## Wissenschaftler/innenkarrieren in Deutschland

- ◆ Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ist der Frauenanteil unter den Studierenden und Promovierenden niedriger
- ◆ Die Habilitation ist immer noch der Dominierende Karriereweg
- ◆ Nach wie vor nur wenige Professorinnen
- ◆ Unattraktivität und Unsicherheit der wissenschaftlichen Laufbahn
- ◆ Gender pay gap – Lehrbeauftragte, Teilzeit, Unterrepräsentanz bei Professuren

## Übereinstimmungen bei den Karrierewegen in den drei Ländern

- ◆ Alle drei Ländern haben einen geringen Professorinnenanteil
- ◆ Die akademischen Karrierewege sind unsicher, nicht planbar, insbesondere nach der Promotion
- ◆ Es herrscht ein raues Klima in der Wissenschaft und verdeckte Diskriminierung macht es Frauen schwerer
- ◆ Die Arbeitszeiten sind lang, die Arbeitssituation belastend
- ◆ Teilzeit ist kein Weg zur Work-Life Balance

## Ziele zur Verbesserung der Work-Life Balance

- ◆ Ausgestaltung der Karrierewege in der Wissenschaft so, dass sie für Frauen wie für Männer attraktiver werden – aus Gründen der Gerechtigkeit aber auch zur Verbesserung der Qualität von Lehre und Forschung
- ◆ Bekämpfung der mittelbaren Diskriminierung/der verborgenen Vorurteile und Haltungen in wissenschaftlichen Einrichtungen
- ◆ Mehr Flexibilität in der Arbeitsgestaltung
- ◆ Verbesserung der Work-Life Balance für alle Wissenschaftler/innen – mit und ohne Kinder,
- ◆ Verankerung von Work-Life Balance als Teil des gewerkschaftlichen Kampfes für faire Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen

## Vom Wagnis zum Traumjob – Was tun?

- ◆ Vorausschauende Personalplanung
- ◆ Soziale Absicherung, Stellen statt Stipendien
- ◆ Begrenzung der Qualifikationsperioden, Chancen auf dauerhafte Beschäftigung
- ◆ Transparente Stellenbesetzungsverfahren
- ◆ Reduzierung der Arbeitsbelastung
- ◆ Flexible Arbeitsgestaltung
- ◆ Steigerung der Aufmerksamkeit für Fragen der Work-Life Balance
- ◆ Informationskampagnen zu Elternzeit, Kinderbetreuung etc.

---

## Vom Wagnis zum Traumjob – Was tun?

- ◆ Forschung zur Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten
- ◆ Berücksichtigung von Auszeiten bei Leistungsüberprüfungen
- ◆ „Auffangperioden“ nach Elternzeit oder anderen Unterbrechungen
- ◆ Gleichstellungsbeauftragte an allen Einrichtungen
- ◆ Training für Gewerkschaftsbeschäftigte zu struktureller Diskriminierung

## Umsetzung auf Europäischer Ebene

- ◆ Umsetzung der EU-Recommendation „European Charter for Researchers“ und des „Code of Conduct for the Recruitment of Researchers“
- ◆ Im Bologna-Prozess:  
Promotion als Berufstätigkeit und nicht als Studium,  
Geschlechtergerechtigkeit und Work-Life Balance als  
Qualitätskriterien
- ◆ Bildungsinternationale:  
Umsetzung des Strategiepapiers und Weiterbildungen  
zu Work-Life Balance

---

## Die GEW setzt sich ein für ...

- ◆ Eine aufgabengerechte Personalstruktur und tarifvertragliche Regelungen für den Wissenschaftsbereich, die Karriereperspektiven und Planungssicherheit unterhalb der Professur gewähren
- ◆ Eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen auf allen Karrierestufen
- ◆ Ein Gleichgewicht von Familie, Arbeit und Work-Life Balance

Gewerkschaft

Erziehung und Wissenschaft



[www.gew.de](http://www.gew.de)

Mehr zur Work-Life Balance-  
Partnerschaft unter:

[http://www.gew.de/Work\\_life\\_balance.html](http://www.gew.de/Work_life_balance.html)

---

Vielen Dank  
für eure Aufmerksamkeit!

Kontakt: [frauке.guetzkow@gew.de](mailto:frauке.guetzkow@gew.de)