

Mind the Trap – Befristung, Teilzeit und Vereinbarkeit an Universitäten

Veranstaltung der Task Force Gender & Diversity

Zeit: 25. November 2014, von 9:30 bis 16:15 Uhr

Ort: Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (mdw), Clara Wieck-Schumann-Saal, Anton-von-Webern-Platz 1, 1030 Wien

Moderation: Mag.^a Barbara Kaufmann

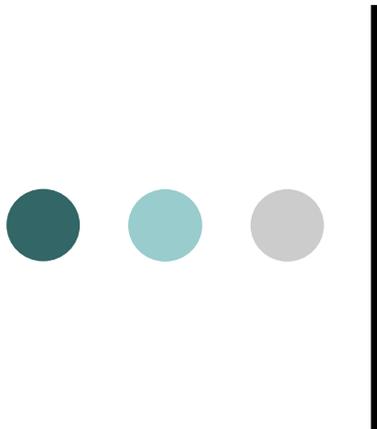
9:30 bis 10:00 Uhr	Empfang und Anmeldung
10:00 bis 10:30 Uhr	Eröffnungsmusik - mdw Begrüßung durch Vizekanzlerin Univ.-Prof. ⁱⁿ Karin Gutiérrez-Lobos , Medizinische Universität Wien Vizekanzlerin Mag.art. Ulrike Sych , Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
10:30 bis 11:15 Uhr	Von Tyche zu Athene – gender-relevanter Strukturwandel an der ETH Zürich Dr. Thomas Eichenberger , Leiter Stab Professuren, Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
11:15 bis 12:00 Uhr	Doing it the Swedish Way - Work, Parenthood and Gender Equality Johanna Andersson , Equality Coordinator, Chalmers University of Technology, Göteborg, Schweden

- 12:00 bis 12:45 Uhr **Caring masculinities – Männer und ihre Beteiligung an familiärer Sorgearbeit**
Dr. Erich **Lehner**, Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung – Wien, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
- 12:45 bis 13:45 Uhr *Mittagspause Buffet*
- 13:45 bis 14:30 Uhr **Wissenschaft betreiben unter Lebenslaufperspektive**
Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Dipl.Psych.ⁱⁿ Inken **Lind**, Fachhochschule Köln
- 14:30 bis 15:15 Uhr **Mehr Vereinbarkeit bringt allen was – Werden auch Sie eine attraktive Arbeits-, Forschungs- und Ausbildungsstätte**
Mag.^a Elisabeth **Wenzel**, Geschäftsführerin der Familie & Beruf Management GmbH
- 15:15 bis 16:15 Uhr **Work-Life-Balance, Erfahrungen an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien**
Univ.-Prof.ⁱⁿ Doris **Ingrisch** für Gender Studies am Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft
im Gespräch mit
Mag.^a Gerda **Müller**, Leiterin der Abteilung Personalmanagement
Univ.-Priv.-Doz.ⁱⁿ Barbara **Strack-Hanisch**, Saxophonistin, Leonard Bernstein Institut für Blas- und Schlaginstrumente
Univ.-Prof. **Michael Pircher**, Tubist, Leonard Bernstein Institut für Blas- und Schlaginstrumente
- 16:15 Uhr Abschlussmusik - mdw

u.A.w.g. bis zum 18. November 2014: [Link zur Anmeldung](#)

gefördert durch:

Verein zur Förderung der
Universitätenkonferenz



Caring Masculinities – Männer und ihre Beteiligung an familiärer Sorgearbeit

Erich Lehner

Alpen-Adria Universität Klagenfurt-Wien-Graz
IFF Wien, Abteilung für Palliative Care und
OrganisationsEthik

Familienarbeit (Scambor, Kirchengast 2014)

- Erwerbsquote 2011
 - ohne betreuungspflichtigen Kinder
 - Frauen: 88,5% - Männer: 91,4%
 - mit Kinder unter 15 Jahren
 - Frauen 77,4%, Männer 97%
- Unterbrechen der Erwerbsarbeit für Kinderbetreuung 2010
 - 87% der Frauen mit Kinder unter 8 Jahren
 - 6% der Männer mit Kinder unter 8 Jahren
- Teilzeit 2012
 - 45% der Frauen (Betreuungspflichten)
 - 6% der Männer

Familienarbeit (Scambor, Kirchengast 2014)

- Mehr als zwei Drittel der Eltern nehmen 2011 für ihr jüngstes Kind keine institutionelle Kinderbetreuung in Anspruch:
 - Je höher die Bildung, desto stärker werden institutionell Betreuungsangebote in Anspruch genommen.
- Zufriedenheit mit Kinderbetreuung
 - Personen mit tertiären Bildungsabschluss beklagen den Mangel an Angeboten, Personen mit Pflichtschulabschluss beklagen, dass die Angebote zu teuer sind
- Kinderbetreuung
 - 69% von Frauen
 - 31% Männer

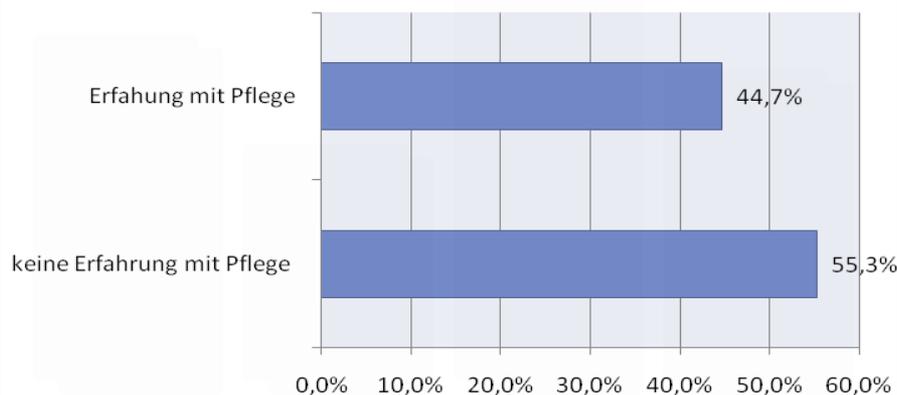
Familienarbeit - Pflege

- Österreich (ÖBIG 2005)
 - Pflegende Angehörige
 - 78,4% weiblich
 - 20,7% männlich
 - Männer stehen mehrheitlich erst ab 60/Pension zur Verfügung
- Deutschland (Langehennig 2012)
 - Männer als Hauptpflegeperson von 17% (1991) auf ca. 36,9% (2012) gestiegen
 - Bei Männern beginnt sie in später Lebensphase: zw. 65 – 69 Jahre, vor allem bei den 80 – 84jährigen
 - Männer pflegen vor allem Partnerinnen weniger Eltern

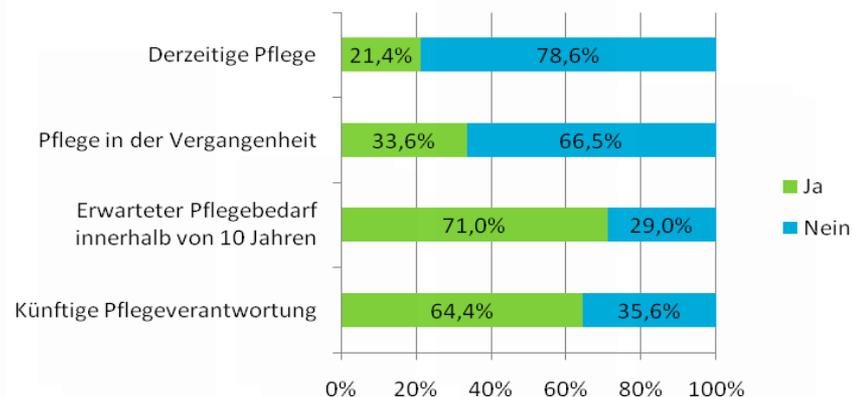
Vereinbarkeit von Beruf und Langzeitpflege

(Lehner, Matkovits, Reitinger 2012)

Pflegeerfahrung



Pflege derzeit - früher - künftig



Familienorientierung von Männern, ein Benefit ...

- ... für Kinder
 - zwei präsente Bezugspersonen fördern die kindliche Persönlichkeit im Bereich der emotionalen, sozialen und Intelligenz-Entwicklung
- ... für zu Pflegende
 - Getragen vom familiären Netzwerk, verhindert ein „Pflegedual“ (Gröning)
- ... für Frauen
 - frei für geschlechtergerechte berufliche Ambitionen
- ... für Männer
 - Beziehung zu Kinder und Partnerin
 - Kompetenzerweiterung
 - Mehr Lebensqualität

Familienorientierung von Männern, ein Benefit ...

- ... für Partnerschaften
 - ausgeglichener und wenige Konflikte
- ... für Betriebe
 - produktivere, stabilere und loyalere Mitarbeiter
- ... für Gesellschaft
 - Männlichkeiten mit stärkeren Elementen der Bezogenheit und Pflege
 - Dadurch weniger konkurrenzorientiert und weniger Neigung zur Gewalt



Studie: Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter

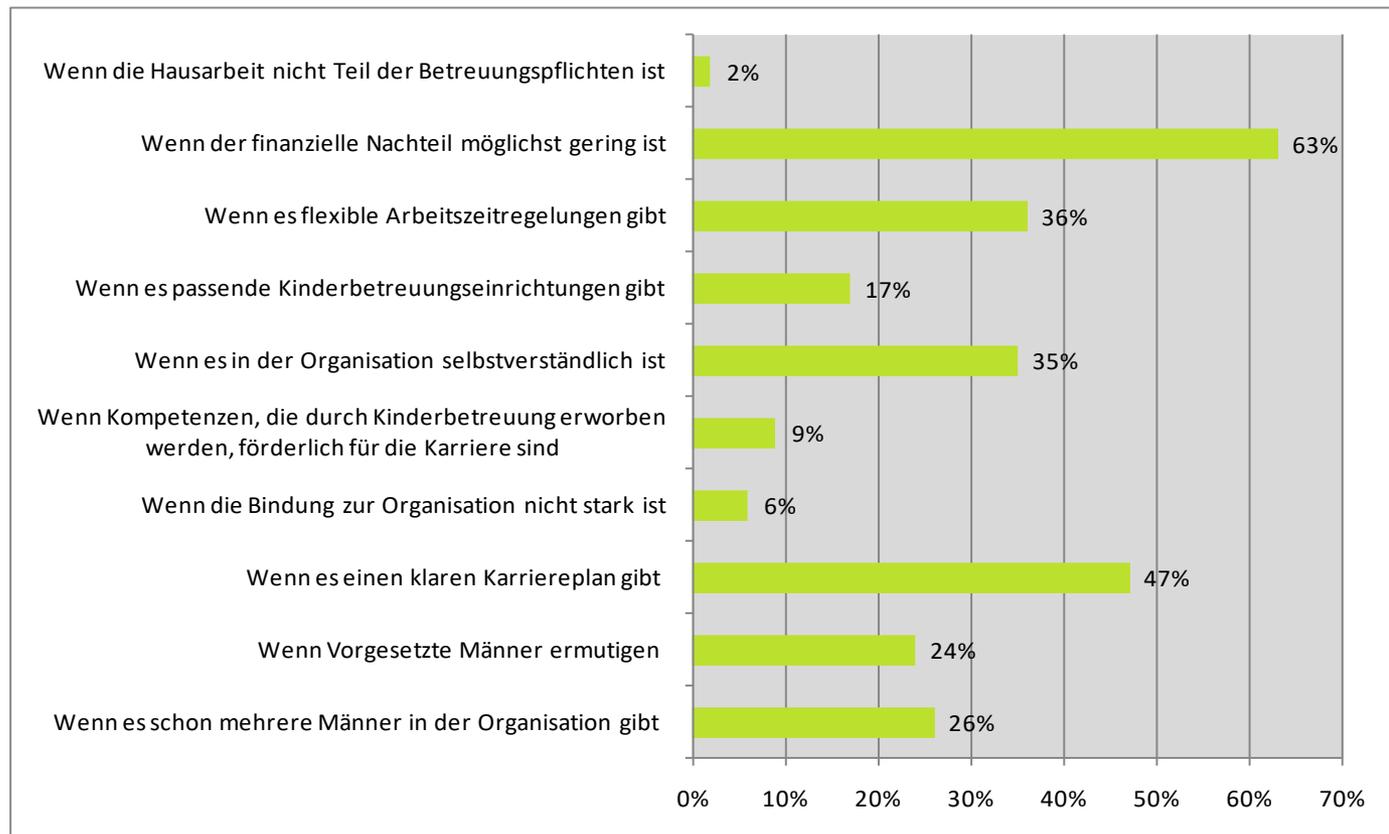
(Lehner, Matkovits, Heger 2009)

- 
- Potenzial an Männern
 - 2/3 der Männer bereit für Karenz
 - 3/4 der Männer bereit für Teilzeit zugunsten der Betreuung der Kinder
 - Tatsächlich beansprucht haben ...
 - 6% Väterkarenz
 - 7% Teilzeit

„Hegemoniale Männlichkeit“ (Connell)

- Dominanz, Wettbewerb, Erwerb
 - Care – kein „Zuwachs an Männlichkeit“ (Forster)
- „Arbeit ist eine männliche Form der Sorge.“
(Schnack, Gesterkamp 1996)
 - Familienernährer
 - Jugendliche und junge Männer (Zerle, Krok 2009)
 - 95% wollen die Familie ernähren und Zeit für Kinder haben
 - 43% bereit dafür Einbußen für die eigene Karriere in Kauf zu nehmen
- „Arbeitsmarktverfügbarkeit des Mannes“ (Born, Krüger 2002)
 - Grenze der männlicher Bereitschaft für familiäres Engagement

Entgelt



Was würde es Vätern am ehesten erleichtern
Kinderbetreuungsaufgaben zu übernehmen?

„Work Changes Gender“ (Puchert, Gärtner, Höyng 2005)

- Die **oberste Führungsebene** signalisiert klar,
 - dass familienorientiertes Verhalten von Männern erwünscht ist,
 - und aktive Väter/pflegende Männer ein Gewinn für die Organisation sind.
- **Führungskräfte** bearbeiten und entwickeln mit MitarbeiterInnen Perspektiven
 - Proaktiv
 - Bearbeiten und Thematisieren der Arbeitskultur
 - flexible und individuelle Regelung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
 - MitarbeiterInnengespräch
 - Karenzmanagement
 - Abwesenheitsmanagement
 - Informationskampagnen
 - Ansprechperson
- **Handlungsspielräume** entdecken und gestalten

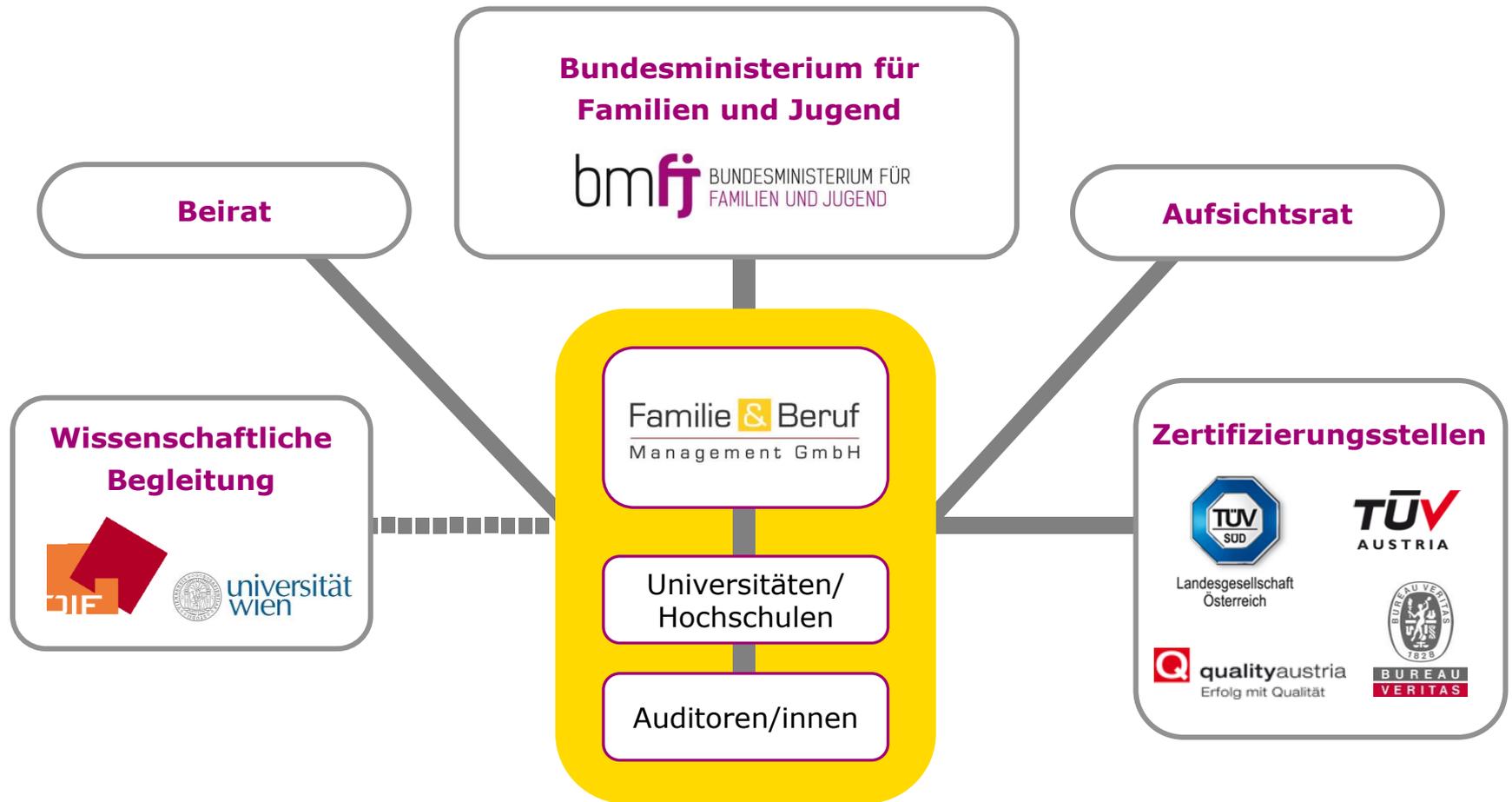


Familienbewusste Hochschulpolitik. Vereinbarkeit auf allen Ebenen.

Mag. Elisabeth Wenzl

Familie & Beruf Management GmbH

Trägerstruktur/Akteure im Audit



Am Arbeitsmarkt: Fachkräftemangel

- Demographische Veränderungen treiben Fachkräftemangel voran
- 83 % der Unternehmen haben Probleme bei der Suche nach Fachkräften
- 600.000 Facharbeitskräfte werden bis 2020 fehlen

Generation Y/Millennials

- Suchen sich Arbeitgeber immer stärker nach „weichen Faktoren“ aus
- Legen besonders viel Wert auf eine gute Work-Life-Balance und damit auch eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Was heißt das für den Arbeitgeber?

- „War for talents“ – man muss zukünftige Mitarbeiter/innen von sich als Arbeitgeber überzeugen
- Besonders auch im wissenschaftlichen Bereich sehr wichtig

Mütter - von verstecktem Potential profitieren

- **Wachsende Erwerbsbeteiligung Frauen**

(2002: 61,2%, 2012: 67,3% der 15- bis 64-Jährigen) – vor allem auf den starken Zuwachs an Teilzeitarbeit zurückzuführen

- **Hohe Teilzeitquote**

Rund 81% aller Teilzeitbeschäftigten sind weiblich

Bei 37,3% der teilzeitbeschäftigten Frauen waren Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene ausschlaggebend für Teilzeitbeschäftigung

Was heißt das für den Arbeitgeber?

- Erhöhung der Flexibilität
- Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ermöglichen
- Individuelle Unterstützung bei der Kinderbetreuung im Betrieb einrichten
- Strukturierten Aus- und Wiedereinstieg fördern
- Gesteigerter Kommunikationsaufwand
- Potential erwerbstätiger Frauen nützen

Väterkarenz wird immer beliebter

- Zahl der Männer, die in Karenz gehen ist stetig ansteigend (2002: 2,3%, 2011: 8,4% aller Personen in Karenz) Quelle: JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH, Karenzväter in Zahlen, Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger, Sybille Reidl, Helene Schiffbänker, März 2013
- Besonders bei den Kinderbetreuungsgeldvarianten mit kürzerer Bezugsdauer und höherer Geldleistung -> bereits jeder dritte Vater
- Neue Möglichkeiten werden positiv angenommen

Was heißt das für den Arbeitgeber?

- Nicht mehr nur familienfreundliche Maßnahmen für Frauen, sondern für die gesamte Belegschaft
- Erhöhung der Flexibilität für die gesamte Belegschaft
- Strukturierten Aus- und Wiedereinstieg professionalisieren
- Gesteigerter Kommunikationsaufwand

Pflege von Angehörigen „Vereinbarkeit weiter denken“

▪ **Internationales Jahr der Familie**

Arbeitskreis „Vereinbarkeit weiter denken“ des Bundesministeriums für Familien und Jugend mit einem Schwerpunkt auf der Pflege naher Angehöriger unter der Leitung der Familie & Beruf Management GmbH

- Im Arbeitskreis vertreten waren Familienorganisationen, Arbeitnehmervertreter, Arbeitgebervertreter, Unternehmen, Pflegedienstleister, Wissenschaftler, etc.

Ergebnis des Arbeitskreises

- Im Rahmen einer strukturierten Befragung der Teilnehmer wurden drei Maßnahmen definiert, wo in Österreich am meisten Aufholbedarf in Unternehmen zu bestehen scheint.
 - Teilnahme an Schulungen auch während längerer Freistellungen
 - Ansprechpartner für das Thema „Pflege und Beruf“
 - Kommunikation des Themas „Pflege“ und der Angebote für Pflegende

Pflege von Angehörigen „Vereinbarkeit weiter denken“

- Generation Sandwich
Personen, die bisher Kinder zu versorgen hatten, versorgen gleich daran anschließend z.B. die eigenen Eltern
- Rund ein Drittel aller Unternehmen, die in den letzten Jahren am Audit teilgenommen haben, thematisiert das Thema der Pflege von Angehörigen

Wer pflegt in Österreich?

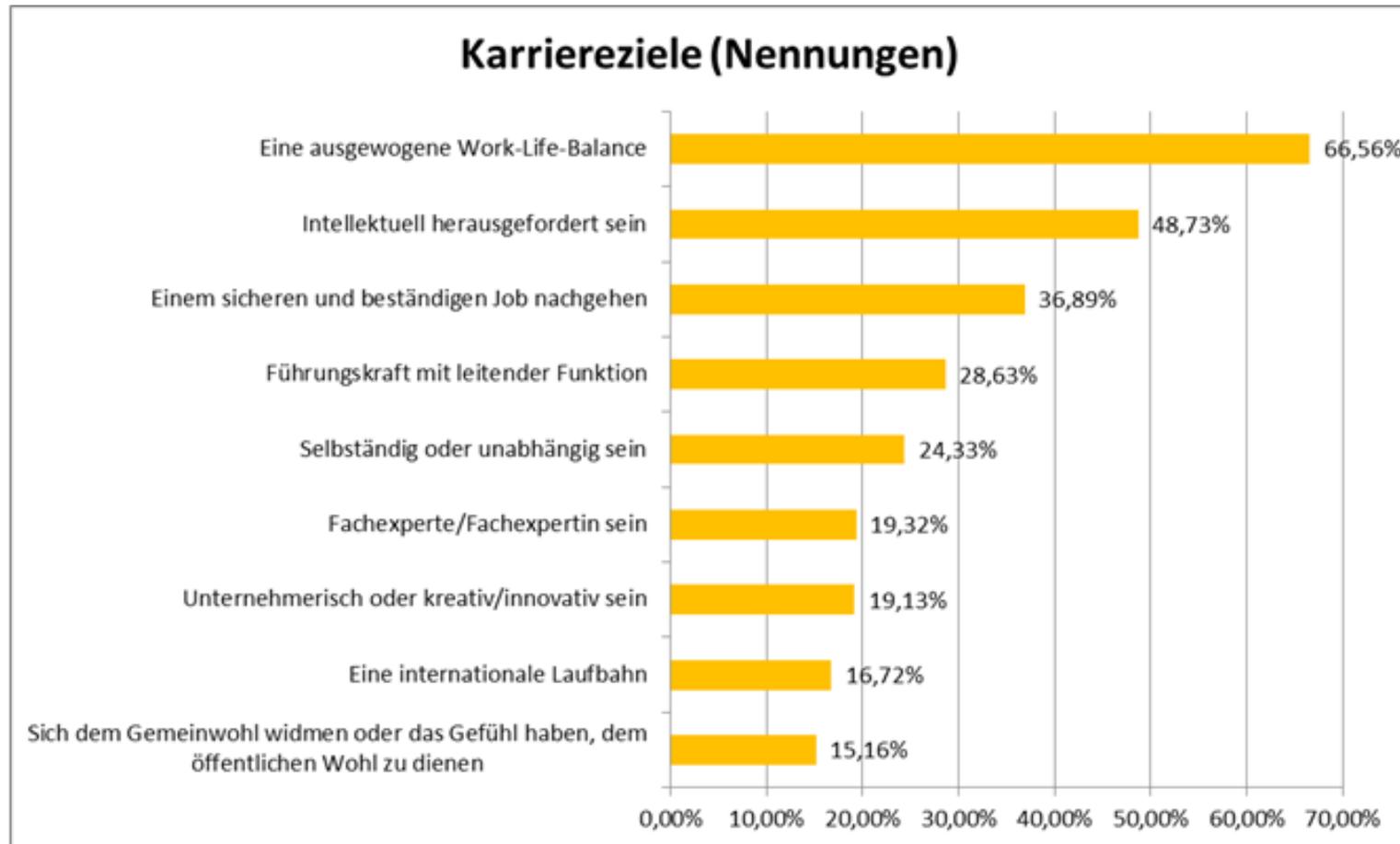
- Schwierige Datenlage, da Daten häufig nicht verknüpft (zu Pflegegeldbezug, Inanspruchnahme formeller Dienstleistungen, etc.)
- OECD-Publikation „Help wanted“ (2011) – Ergebnisse auf Ö bezogen:
 - 2008 wurden 24% der Bevölkerung über 65 Jahren (Pflegegeldbezieher) zuhause (aber nicht unbedingt durch Angehörige) gepflegt
 - 2009 erhielten 0,9% der Bevölkerung Pflegeleistungen in einer Institution; 1,4% zuhause und 3% informelle Pflegeleistungen zuhause
- Schätzung Ö, Studie Pochobradsky et al. (2005) (Befragung von 1150 Pflegegeldbeziehern)
80% der pflegebedürftigen Menschen werden zu Hause durch Angehörige gepflegt

- Neue Social-Survey-Daten: „Sind Sie oder waren Sie in den letzten Jahren für die Pflege eines alten oder behinderten Familienmitglieds verantwortlich?“

Geschlecht			Ja, regelmäßig	Ja, manchmal	Nein
männlich	Nach Alter	18-29	1,8%	3,7%	94,5%
		30-34	1,8%	1,6%	96,6%
		35-45	3,3%	6,5%	90,2%
		46-64	6,3%	8,4%	92,3%
		65+	4,7%	2,9%	92,3%
		Gesamt	4,1%	5,4%	90,4%
weiblich	Nach Alter	18-29		1,8%	98,2%
		30-34	1,3%	7,7%	91,0%
		35-45	10,2%	7,2%	82,6%
		46-64	14,9%	17,2%	68,0%
		65+	16,9%	7,2%	75,9%
		Gesamt	7,6%	7,6%	84,9%

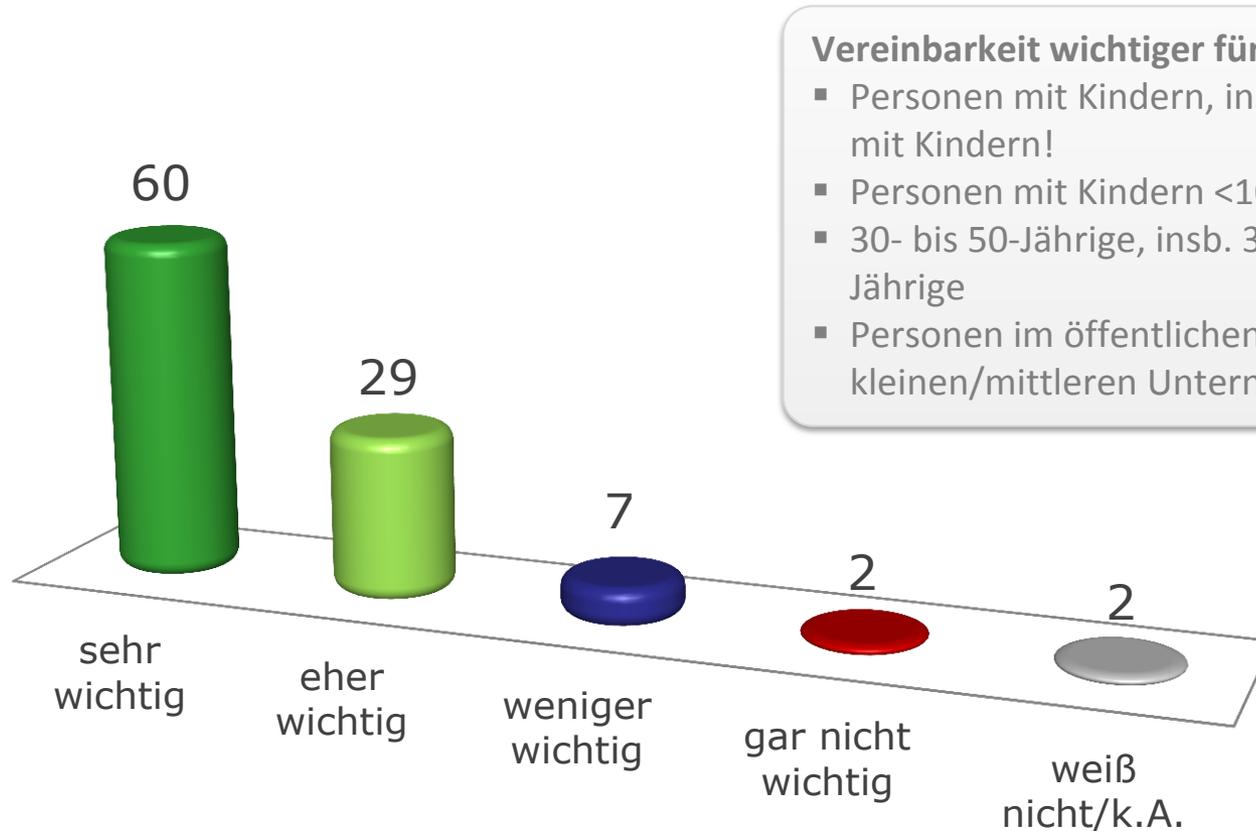
- Was erwarten junge Menschen?

Karriereumfrage der Kepler Society der JKU Linz im Jänner 2013, n=1.537



Wichtigkeit Vereinbarkeit Familie & Beruf bei Jobauswahl

(in Prozent, Fragestellung: „Wie wichtig ist Ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Jobauswahl?“) Online Befragung, Stichprobengröße: 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich

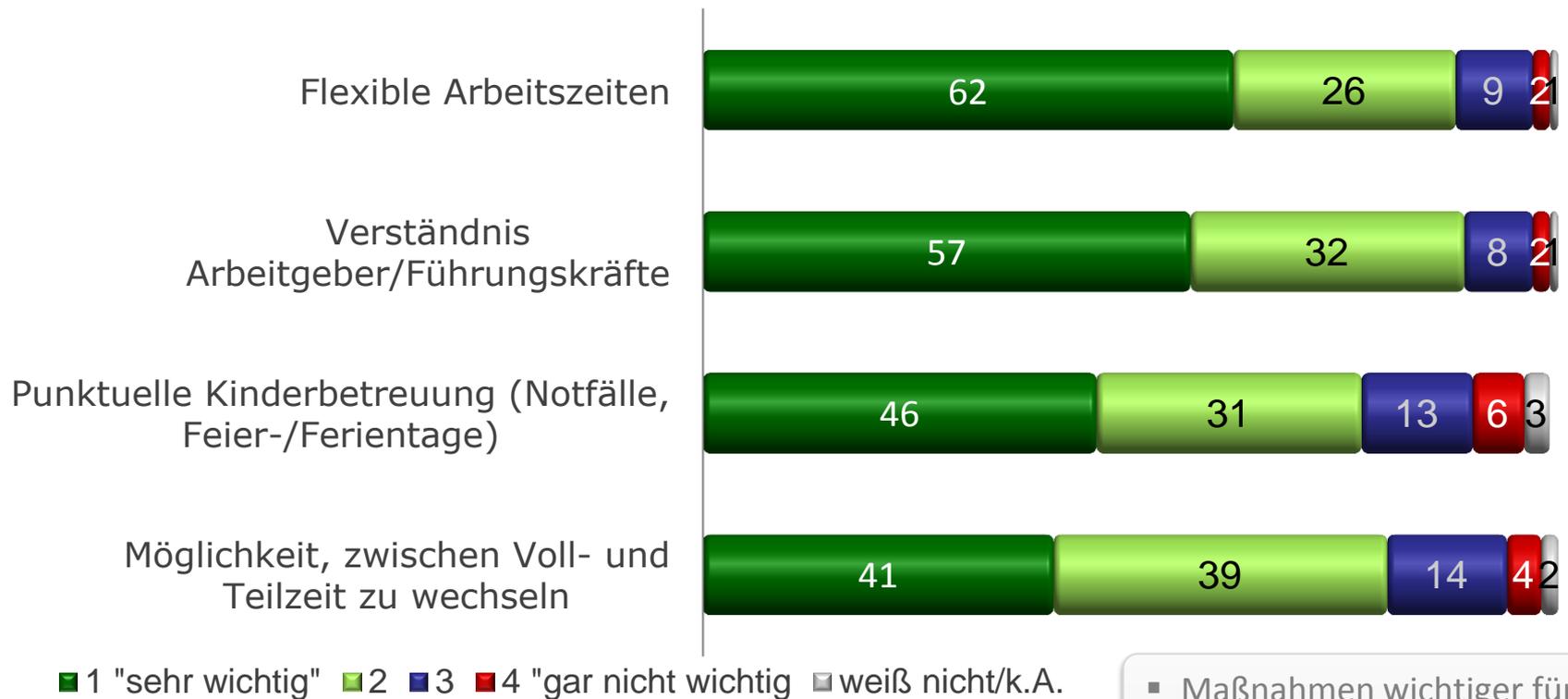


Vereinbarkeit wichtiger für:

- Personen mit Kindern, insb. Frauen mit Kindern!
- Personen mit Kindern <10 Jahren
- 30- bis 50-Jährige, insb. 30- bis 40-Jährige
- Personen im öffentlichen Dienst/in kleinen/mittleren Unternehmen

Welche Maßnahmen für Vereinbarkeit besonders wichtig?

(in Prozent, rotierend angezeigt, Fragestellung: „Welche Maßnahmen sind für Sie besonders wichtig, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können?“)



Maßnahmen wichtiger für Frauen (v.a. mit Kindern), Personen mit Kindern und 30- bis 50-Jährige

Ranking der wichtigsten Faktoren bei der Jobauswahl

(Rangreihung zwischen Rangplatz 1 und Rangplatz 10, Fragestellung: „Welche Faktoren sind Ihnen bei der Jobauswahl besonders wichtig? Bitte reihen Sie die einzelnen Faktoren nach deren Wichtigkeit, beginnend mit dem Wichtigsten.“)

- Gute Bezahlung (**Platz 1**, Mittelwert Rangplatz: 3,20)
- Vereinbarkeit Familie & Beruf (**Platz 2**, Mittelwert: 4,28)
- Respektvoller Umgang (**Platz 3**, Mittelwert: 4,31)
- Nähe des Arbeitsortes (**Platz 4**, Mittelwert: 4,34)
- Arbeitsinhalte (**Platz 5**, Mittelwert: 4,78)
- Aufstiegs-/Karrierechancen (**Platz 6**, Mittelwert: 6,35)
- Weniger Stressbelastung (**Platz 7**, Mittelwert: 6,72)
- Aus-/Weiterbildungsprogramm (**Platz 8**, Mittelwert: 6,91)
- Image des Arbeitgebers (**Platz 9**, Mittelwert: 7,18)
- Gesundheitsvorsorge durch Arbeitgeber (**Platz 10**, Mittelwert: 7,64)

Was können Arbeitgeber/Hochschulen tun?

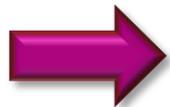
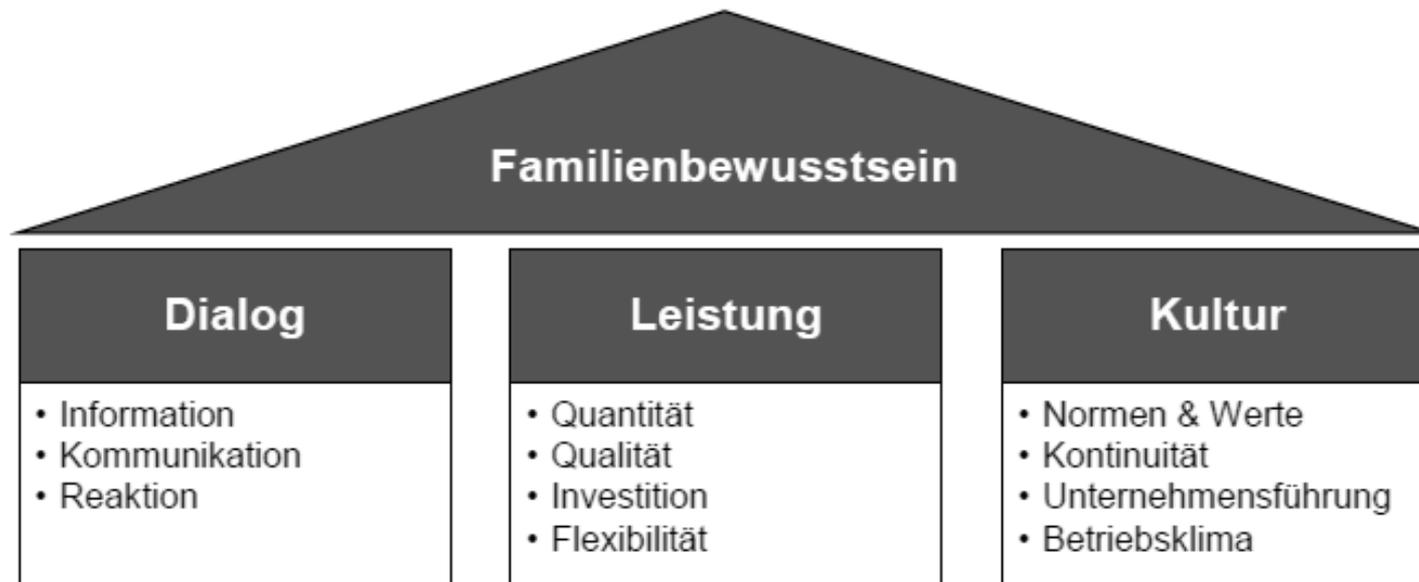
- Nachhaltig familienfreundliche Maßnahmen umsetzen
- Interne Kommunikation erhöhen
- Mitarbeiter/innen in die Entwicklung familienfreundlicher Maßnahmen mit einbeziehen – nicht am Bedarf vorbei arbeiten
- Verantwortung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf übernehmen
- Burn out-Prävention
- Externe Kommunikation erhöhen – Employer Branding

Was bringt's?

- 23% weniger krankheitsbedingte Fehltage
- Fluktuation ist um 10% geringer – weniger Recruitingkosten für Neueinstellungen
- Mitarbeitermotivation um 11% höher
- Verbesserung der Mitarbeiterbindung – Know how bleibt im Unternehmen
- Attraktiver für qualifiziertes Personal
- **INSGESAMT: Höhere Mitarbeiterzufriedenheit - Nachhaltige Wettbewerbsvorteile**

berufundfamilie-Index

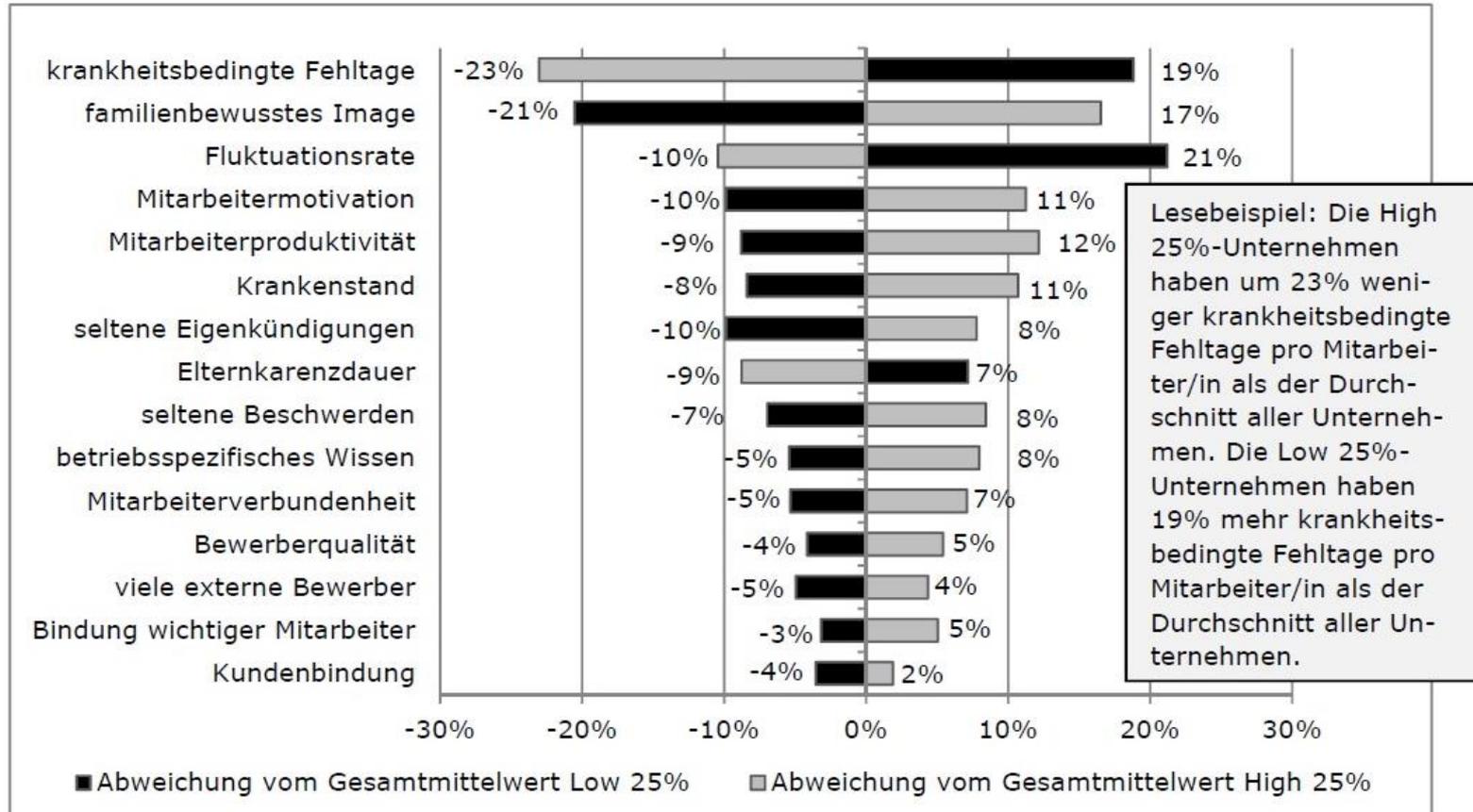
Input



Betriebliches Familienbewusstsein ist das Ergebnis von Informationsprozessen, dynamischem und flexiblem Maßnahmenangebot und ganzheitlicher Akzeptanz familialer Verpflichtungen sowie deren Auswirkungen und Anforderungen

berufundfamilie-Index

Ergebnis



Messen auch Sie Ihr betriebliches Familienbewusstsein!
www.berufundfamilie-index.at

Familienfreundlichkeit trägt Früchte!



Annäherung an das Thema von mehrere Seiten

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen / Arbeitgeberseite

- **Audit *berufundfamilie***
Audit *berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen*
- **Audit *hochschuleundfamilie***
- Mehr als 335 Unternehmen und Einrichtungen sowie 17 Hochschulen und Universitäten mit über 207.000 Mitarbeiter/innen und rund 140.000 Studierenden erreicht.

Bürger österreichischer Gemeinden

- **Audit *familienfreundlichegemeinde***
- Über 315 Gemeinden (von 2354 in Ö) und rund 1,6 Mio. Einwohner/innen erreicht.

Ziel:

Auditierung = Ergebnisorientiert

Maßnahmen auf Basis einer Analyse bestehender Aktivitäten

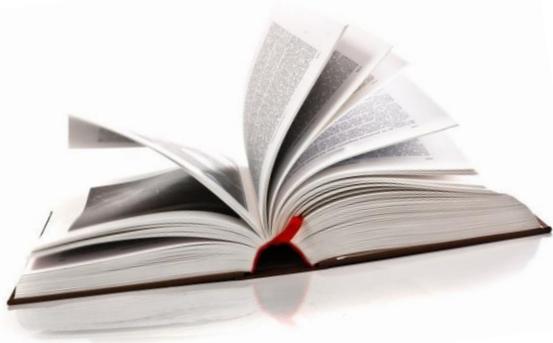
Nachhaltige Umsetzung durch Zielvereinbarung

Zertifikat = Öffentlichkeitswirksam

Verleihung durch BMFJ

Netzwerk = Zukunftsweisend

Austausch unter Zertifikatsträgern



Audit hochschuleundfamilie



Audit *hochschuleundfamilie*

- Zielgruppe: Österreichische Universitäten und Hochschulen
- Personalmanagement-Instrument mit dem Ziel, eine familienbewusste Personal- und Studienpolitik nachhaltig umzusetzen
- Nicht möglichst viele, sondern passgenaue Lösungen für jede Universität/Hochschule = spezifische Lösungen
- Verbesserung der Motivation der Mitarbeiter/innen sowie der Studierenden
- Höhere Leistungs- und Einsatzbereitschaft
- Kürzere Studiendauer
- Imagegewinn - Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber

Audit *hochschuleundfamilie*

Der Weg zum Ziel

- Der Auditprozess ist ein Weg vom IST- zum SOLL-Zustand
- Analyse der aktuellen Hochschulkultur
- Es werden Potenziale ermittelt und spezifische Lösungen geboten
- Definition einer Zielvereinbarung gemeinsam mit der Hochschulleitung, den Mitarbeiter/innen und Studierenden
- Sicherung der Nachhaltigkeit der familienfreundlichen Maßnahmen

Audit *hochschuleundfamilie*

Die 5 Cluster:

CLUSTER 1: Studium und Wissenschaft

- Studienorganisation
- Wissenschaft und Lehre

CLUSTER 2: Rahmenbedingungen der Arbeitswelt

- Arbeitsort
- Arbeitszeit
- Arbeitsorganisation

CLUSTER 3: Personalentwicklung

- Qualifizierung und Führung
- Auszeitenmanagement
- Gesundheit und Employability

Audit *hochschuleundfamilie*

Die 5 Cluster:

CLUSTER 4: Benefits und Services

- Service für Familien
- Kinderbetreuung
- Pflege
- Finanzielles Engagement

CLUSTER 5: Kommunikation und Kultur

- Informations- und Kommunikationspolitik



Es müssen nicht in allen Clustern Maßnahmen beschlossen werden!

Audit *hochschuleundfamilie*

Die Prozessschritte

▼ Strategieworkshop

▼ Auditierungsworkshop

▼ Zielvereinbarung

▼ Begutachtung

▶ (Grund) Zertifikat

▼ Einbindung in das Audit-Netzwerk

▼ Jährliche Berichterstattung

▼ Re-Auditierung

▼ Begutachtung

▶ Bestätigung des Zertifikats

Staatliches Gütezeichen & Zertifikat

- ↪ Von der Bundesministerin für Familien und Jugend verliehen
- ↪ Ab Verleihung für 3 Jahre gültig



Audit *hochschuleundfamilie*

Einzigartiges Angebot

Auditierung = Ergebnisorientiert

- Hochschulspezifische Ziele und Maßnahmen auf Basis einer Analyse bestehender Aktivitäten
- Nachhaltige Umsetzung durch Zielvereinbarung

Zertifikat = Öffentlichkeitswirksam

- Verleihung durch das BMFJ
- Breites Medienecho
- Gute Vermarktbarkeit – attraktiver Arbeitsplatz für die besten Köpfe!

Netzwerk = Zukunftsweisend

- Austausch unter den zertifizierten Universitäten und Hochschulen
- Praktische Informationen (Datenbank)

Audit *hochschuleundfamilie*

Zahlen & Fakten



69

Hochschulen und
Universitäten gibt
es in Österreich



18

Universitäten und
Fachhochschulen
haben bereits am
Audit teilgenommen



26%

aller Hochschulen in
Österreich sind
bereits
familienfreundlich



> 25.000

Beschäftigte
profitieren bisher
von den
familienfreundlichen
Maßnahmen



> 350.000

Studierende sind in
Österreich gemeldet
(Stand WS 13/14)



> 145.000

= rd. 40% aller
Studierenden
profitieren bisher
von den
familienfreundlichen
Maßnahmen



9%

aller Studierenden
haben Kinder – rd.
16% davon sind
alleinerziehend



rd. 30%

Aller Studierenden mit
Betreuungsaufgaben
studieren mit
geringerer Intensität
als ihre Kollegen/innen

Best Practice Beispiele

Karl-Franzens-Universität Graz

Universitätsplatz 3
8010 Graz



Anzahl der Studien:	> 100	Anzahl der Studierenden:	31.578
Anzahl der Mitarbeiter/innen:	3.933	Frauen:	19.073
Frauen:	2.041	Männer:	12.505
Männer:	1.892		



© Uni Graz/ Lunghammer

„Optimale strukturelle und persönliche Voraussetzungen für die bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, ist an der Karl-Franzens-Universität Graz seit vielen Jahren gelebte Realität. Für ihr jahrelanges Engagement in der Umsetzung familienfreundlicher Angebote wurde die Uni Graz bereits mehrfach ausgezeichnet, zuletzt mit dem Preis bereits zum zweiten Mal zum „frauen- und familienfreundlichsten Betrieb der Steiermark 2011“ in der Kategorie „Öffentliche Unternehmen“ gekürt. Zentrales Anliegen des Rektorats ist es, diese Vorreiterrolle weiter auszubauen. In reger Zusammenarbeit mit allen Angehörigen der Universität Graz wird die bereits bestehende, breite Palette kontinuierlich weiterentwickelt, um der gesellschaftspolitischen Relevanz des Themas entsprechend Rechnung zu tragen.“

Univ.-Prof. Dr. Christa Neuper, Rektorin

Best Practice Beispiele

An der Universität Graz sind viele Abteilungen und Institute mit der Querschnittsmaterie Vereinbarkeit befasst. Daher bietet die Uni Graz ein umfangreiches Portfolio an familienfreundlichen Maßnahmen. Die Abteilung unikid & unicare agiert seit 2004 als Anlaufstelle für Angehörige der Uni Graz und der Kunstuni Graz bei Fragen zu Kinderbetreuung, Familienorganisation und Pflegeverpflichtungen. Sie fungiert darüber hinaus als interne Schnittstelle in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf und war für die Uni Graz als Pilotuniversität mitentwickelnd am Audit *hochschuleundfamilie* beteiligt. Zu ihren Aufgaben gehört auch die regionale Vernetzung mit externen Beratungsstellen und Organisationen.

Familienfreundliche Maßnahmen (Auszug)

- Bearbeitung von Anfragen und persönliche vertrauliche Beratung zu Themen der Vereinbarkeitsunterstützung
- unikid - Erarbeitung von Lösungen zu Kinderbetreuungsanfragen für Ganzjahresbetreuung,
- Kurzfristig flexible Betreuungsmöglichkeiten, Sommerkinderbetreuung
- unicare zur Aufbereitung von Informationen zum Thema Pflege
- Beratung und Unterstützung bei Anfragen zur Betroffenheit von familiärer Pflege
- Organisation und Koordination des Audit *hochschuleundfamilie*
- Organisation von Vernetzungsräumen und Informationsveranstaltungen für Eltern und pflegende Angehörige
- unikid-Pool zur Vermittlung von kurzfristig flexibler Kinderbetreuung, Matching von besonderen Wünschen wie Muttersprache, medizinische Kenntnisse, Lernbetreuung - Ziel: Aufbau von langfristigen Betreuungsnetzen
- universitätsinterne Vernetzung von unikid & unicare mit BR, AKGL, Arbeitsmedizin u.a., um Betroffene zu erreichen
- Erstellung von Gesprächleitfäden für Führungskräfte
- Durchführung von Evaluierungen zur Work-Life-Balance an der Uni Graz

Best Practice Beispiele



Information und Kontakt
Mag. Julia Spiegl
unikid & unicare
Universitäre Anlaufstelle für Vereinbarkeit
Harrachgasse 32, 8010 Graz
0316 / 380 – 2168
unikid@uni-graz.at

unikid-unicare.uni-graz.at

forschen | lehren | studieren | arbeiten
... vereinbaren mit ...
KINDERN

Die Anlaufstelle für Vereinbarkeit ist eine Ansprechpartnerin für Angehörige der Karl-Franzens-Universität Graz und der Kunstuniversität Graz. Darüber hinaus gibt es weitere Kooperationen.

kinderCAMPUSbüro
kiCABü
JOANNEUM
RESEARCH

IMPRESSUM
Ed./i.v.: unikid & unicare,
Karl-Franzens-Universität Graz © 2013
Design, Satz & Layout: Roman Njug, Universität Graz
Redaktion: Mag. Julia Spiegl
Fotos: Frankl, Wenzel

Logo: **UNI GRAZ**

Logo: **vereinbaren mit KINDERN**

Best Practice Beispiele

unikid unicare

unicare kunst uni graz

UNI GRAZ

Information und Kontakt
Mag. Julia Spiegl
unikid & unicare
Universitäre Anlaufstelle für Vereinbarkeit
Harrachgasse 32, 8010 Graz
0316 / 380 – 1064
unicare@uni-graz.at

unikid-unicare.uni-graz.at

forschen | lehren | studieren | arbeiten
... vereinbaren mit ...
PFLEGE BEDÜRFTIGEN ANGEHÖRIGEN

Die Anlaufstelle für Vereinbarkeit ist eine Ansprechpartnerin für Angehörige der Karl-Franzens-Universität Graz und der Kunstuniversität Graz. Darüber hinaus gibt es weitere Kooperationen.

kinderCAMPUSbüro
kiCABü
JOANNEUM RESEARCH

IMPRESSUM
i.d.l.v.: unikid & unicare,
Karl-Franzens-Universität Graz © 2013
Design, Satz & Layout: Roman Njug, UniversitätsGraz
Redaktion: Mag. Julia Spiegl
Fotos: Uni Graz, Franki, KUG, Alexander Wenzel

forschen | lehren | studieren | arbeiten
vereinbaren mit
PFLEGE

Best Practice Beispiele

Medizinische Universität Wien

Spitalgasse 23
1090 Wien



Anzahl der Mitarbeiter/innen:	5.372	Anzahl der Studierenden:	7.770
Frauen:	3.146	Frauen:	3.880
Männer:	2.257	Männer:	3.890



„Wir nehmen als Universität am Audit hochschuleundfamilie teil, um die Vereinbarkeitsthematik nachhaltig an unserer Universität verankern zu können“

Ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Karin Gutiérrez-Lobos, Vizerektorin für Lehre, Gener & Diversity

Best Practice Beispiele

Der MedUni Wien ist es ein Anliegen, den Anteil an weiblichen Professorinnen zu erhöhen. Der Moment der Familiengründung ist gerade in der Medizin mit ihrer spezifischen Arbeitszeitgestaltung oft eine Barriere für die Karriere von Frauen. Unterschiedliche Arbeitskontexte der Mitarbeiter/innen werden berücksichtigt und das Thema Vereinbarkeit durch unterschiedliche Maßnahmen (Kinderbetreuung, Informations- und Beratungsangebot zur Vereinbarkeit) gestärkt. Im Vordergrund steht dabei die Fokussierung auf eine Integration der unterschiedlichsten Lebenskonzepte der Mitarbeiter/innen in ihren Arbeitsalltag.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Eröffnung eines Betriebskindergartens
- Information über Kinderbetreuungseinrichtungen auf der Homepage der MedUni Wien
- Beratung K3 – Karriere, Kinder, Klinik – für MitarbeiterInnen und Studierenden
- Durchführung einer Erhebung von „Vereinbarkeit von Hochschule und Familie“ bei der Zielgruppe Professorinnen
- Erstellung der Broschüre „Eltern werden an der MedUni Wien“
- Einführung einer Checkliste für Mitarbeiter/innen und/oder Führungskräfte zur Thematisierung und Klärung aller mit der Auszeit verbundenen Fragestellungen
- Durchführung einer Informationsveranstaltung für Führungskräfte zu „Vereinbarkeit von Hochschule und Familie“
- Verstärktes Engagement und Vernetzung mit anderen Universitäten hinsichtlich der Rekrutierung von Dual-Career-Couples

Best Practice Beispiele

Alpen-Adria Universität Klagenfurt

Universitätsstraße 65
9020 Klagenfurt am Wörthersee



Anzahl der Studienrichtungen:	45	Anzahl der Studierenden:	12.267
Anzahl der Mitarbeiter/innen:	1.366	Frauen:	7.586
Frauen:	704	Männer:	4.681
Männer:	662		



© aau/Gerhard Maurer

„Forschungsleistung nach internationalen Maßstäben und Familienleben - das ist etwas, was sich nicht auf Anhieb zusammensetzen scheint. Einzelfälle zeigen, dass es doch geht; und die Maßnahmen im Rahmen vom Audit hochschuleundfamilie sollen konsequent dazu beitragen, dass aus diesen Einzelnen Viele werden.“

Univ.-Prof. Dr. Oliver Vitouch, Rektor

Best Practice Beispiele

Die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (AAUK) möchte als vorbildliche Arbeitgeberin und attraktiver Studienort ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Studierenden dabei unterstützen, die Verantwortung für Kinder und Familienangehörige mit Beruf und Studium zu vereinbaren. Daher stehen die Weiterentwicklung von familienbewussten Arbeits- und Lernbedingungen sowie die Verankerung der Familienfreundlichkeit in der Hochschulkultur im Fokus der Bildungseinrichtung.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Bestehende Erhebungen am Institut für Soziologie in Bezug auf den Aspekt „spezifische Stressfaktoren von Studierenden mit Betreuungspflichten“ analysieren und dadurch bereits bestehende Maßnahmen und Ressourcen im Haus optimal nützen
- Durchsicht der Hochschulfragebögen und Prüfung, wie aktuelle familienrelevante Daten ökonomisch erfasst werden können
- Geeignete Kommunikation an Studierende, wie man finanzielle Hilfe aus dem Sozialfonds für Studierende beantragen kann
- Erarbeitung eines Konzeptes mit Schwerpunkt Information zur Unterstützung von Personen mit Pflegepflichten
- Ausarbeitung und Verhandlung einer Gleitzeitbetriebsvereinbarung für das allgemeine Universitätspersonal mit dem Ziel, klare Regelungen zu schaffen, die die Erfüllung von Familienpflichten in Notsituation gesetzlich deckt
- Evaluierung der Öffnungszeiten der flexiblen Kinderbetreuung, um den Bedürfnissen einzelner Bediensteter und Studierender mit Kinderbetreuungspflichten besser gerecht werden zu können
- Ausbau einer familiengerechten Infrastruktur (z.B. Schaffung von gekennzeichneten Elter-Kind-Parkplätzen)

Best Practice Beispiele

Veterinärmedizinische Universität Wien

Veterinärplatz 1
1210 Wien



Anzahl der Mitarbeiter/innen: 1.274
Frauen: 795
Männer: 479

Anzahl der Studienrichtungen: 19
Anzahl der Studierenden: 2.282



„Gerade eine Universität sehe ich in der Verantwortung, eine Vorbildrolle hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. von Familie und Studium für andere Institutionen und Unternehmen zu sein. Wir bauen auf eine familiengerechte Personalpolitik und fördern das Familienbewusstsein auf vielen Ebenen mit einem maßgeschneiderten Angebot, bei dem die Bedürfnisse unserer MitarbeiterInnen und Studierenden im Mittelpunkt stehen. Durch die vielfältigen Aufgaben in For-

schung, Lehre und Klinik sind unsere MitarbeiterInnen mehrfach gefordert. Das Audit unterstützt uns, das Angebot laufend weiterzuentwickeln und dessen Sichtbarkeit auch nach außen zu erhöhen.“

Dr. Sonja Hammerschmid, Rektorin

Best Practice Beispiele

Ziel der Vetmeduni Vienna ist es, alle MitarbeiterInnen und Studierende in unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssituationen bei der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie bestmöglich zu unterstützen. Aus diesem Grund war die Vetmeduni Vienna unter den ersten, die als Pilotuniversitäten dieses Audit durchgeführt haben. Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie betreffen MitarbeiterInnen unabhängig von Geschlecht, Alter und Position an der Universität und sind ein wesentlicher Faktor für die Arbeitszufriedenheit. Als familienfreundliche Universität bekennen wir uns dazu, auf die Bedürfnisse aller MitarbeiterInnen und Studierenden einzugehen und vereinbarkeitsfördernde Angebote auszubauen. Das Audit hochschuleundfamilie bietet vielfältige Möglichkeiten, vorhandene Maßnahmen zur Vereinbarkeit zu evaluieren und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Durch die externe Begleitung wird die Universität in diesem laufenden Entwicklungsprozess optimal unterstützt.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Berücksichtigung der Betreuungspflichten der Studierenden bei der Anmeldung zu Lehrveranstaltungen
- Laufender Ausbau des virtuellen Lehrangebots
- Interne Kommunikation und Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich Vereinbarkeitsthemen
- Bereitstellung einer sämtlicher relevanter Informationen über die universitätsinterne Kommunikationsplattform zum Thema Karenzmanagement
- Bereitstellung einer Checkliste für Mitarbeiter/innen und/oder Führungskräfte zur Thematisierung und Klärung aller mit der Auszeit verbundenen Fragestellungen
- Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zu den Themen Vereinbarkeit, Work-Life-Balance und Gesundheitsförderung
- Kinderbetreuungsangebot für schulfreie Tagen
- Flexible Arbeitszeitregelungen durch verschiedene Arbeitsmodelle

Family Map

Landkarte der Familienfreundlichkeit unter www.familieundberuf.at

Family Map

So familienfreundlich ist Österreich!

Wählen Sie, welche Kategorie(n) in der Karte angezeigt werden sollen und informieren Sie sich.

Die Darstellung der Family-Map kann in älteren Browser-Versionen eingeschränkt sein bzw. zu längeren Ladezeiten führen.

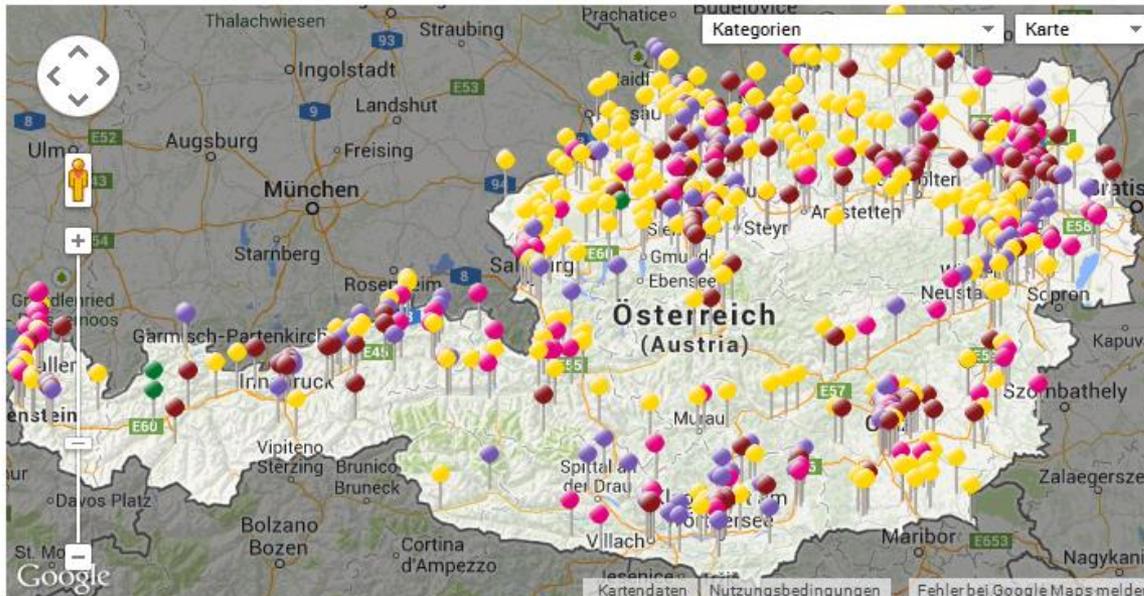
Service

- ▶ [Studien und Literatur](#)
- ▶ [Termine](#)
- ▶ [Formulare und Unterlagen](#)
- ▶ [Linksammlung](#)
- ▶ [FAQs](#)
- ▶ **[Family Map](#)**

In der Karte suchen: »

In der Liste suchen:

»



Eine familienfreundliche Hochschulpolitik
ist eine Investition in die ...

Zukunft ...



www.familieundberuf.at



Wissenschaft betreiben unter Lebenslaufperspektive

Prof. Dr. Inken Lind
Fachhochschule Köln

Tagung Mind the Trap – Befristung, Teilzeit und Vereinbarkeit an Universitäten
Österreichische Universitätenkonferenz; Wien, 25. November 2014

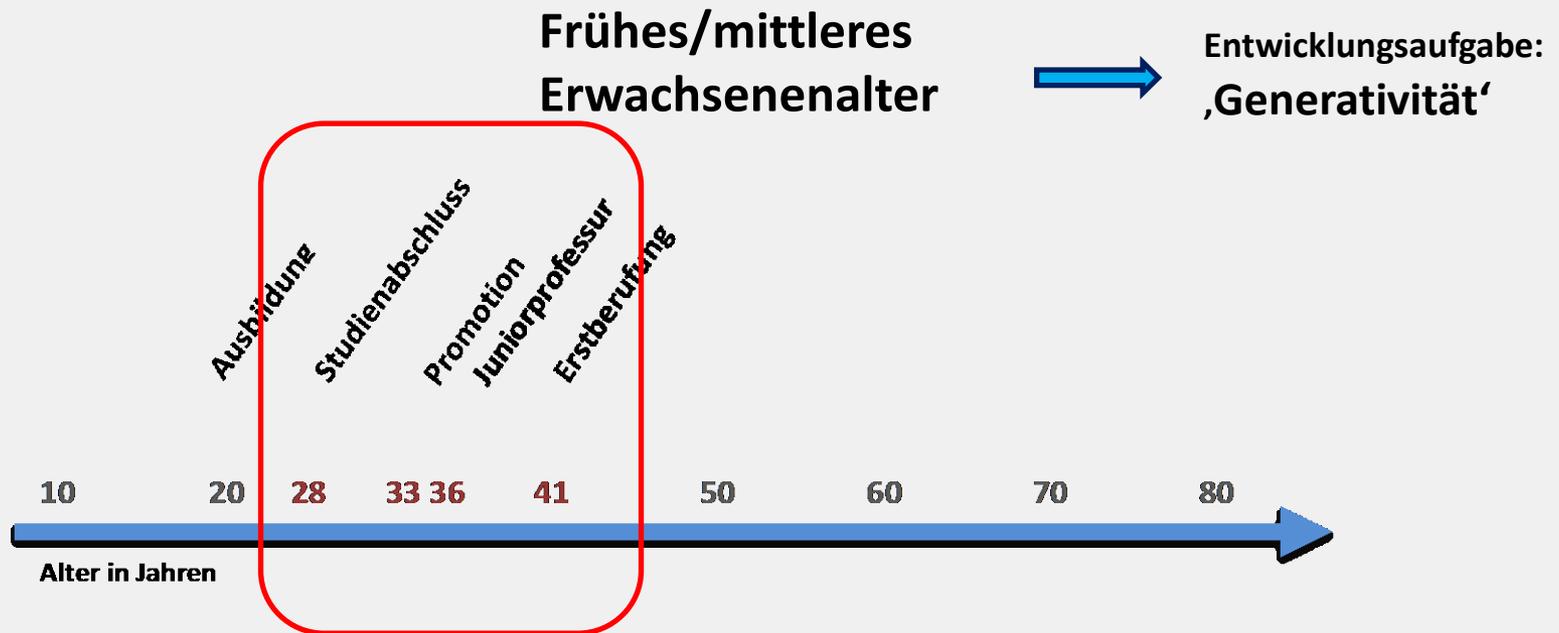
Struktur:

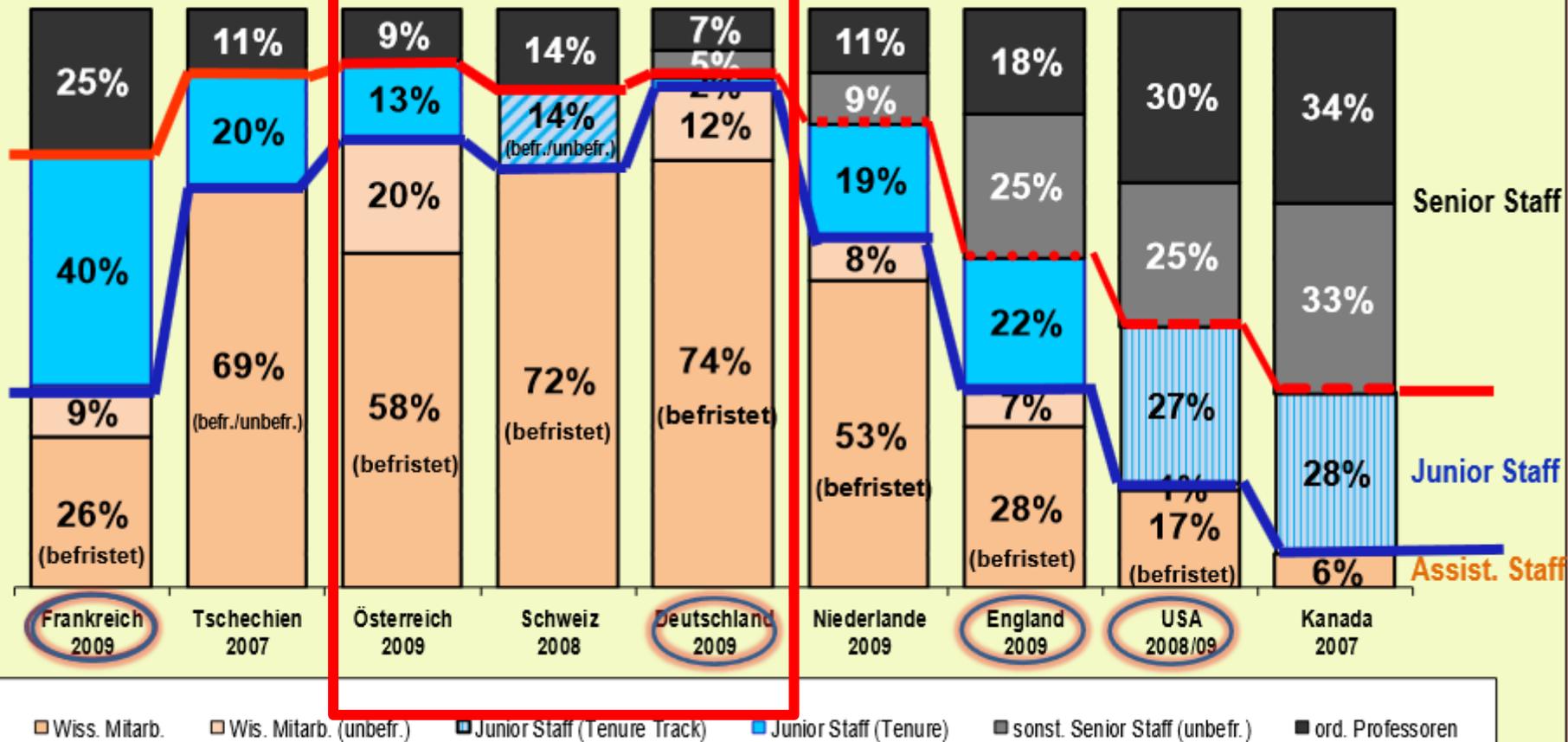
- 1. Lebenslaufperspektive**
- 2. Einige Aspekte zu Wissenschaft als Beruf**
- 3. Empirische Ergebnisse zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie**
- 4. Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen**
- 5. Subjektive Bilanzierungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern**
- 6. Fazit**

Leitende Fragestellungen:

- 1. Wieviel Familie verträgt eine wissenschaftliche Laufbahn?**
 - ➔ Vereinbarkeit Wissenschaft - Familie**
- 2. Wieviel Wissenschaft verkraftet eine (gewünschte) Familie?**
 - ➔ Konsequenzen des wissenschaftlichen Lebens(lauf) für generative Biographien**

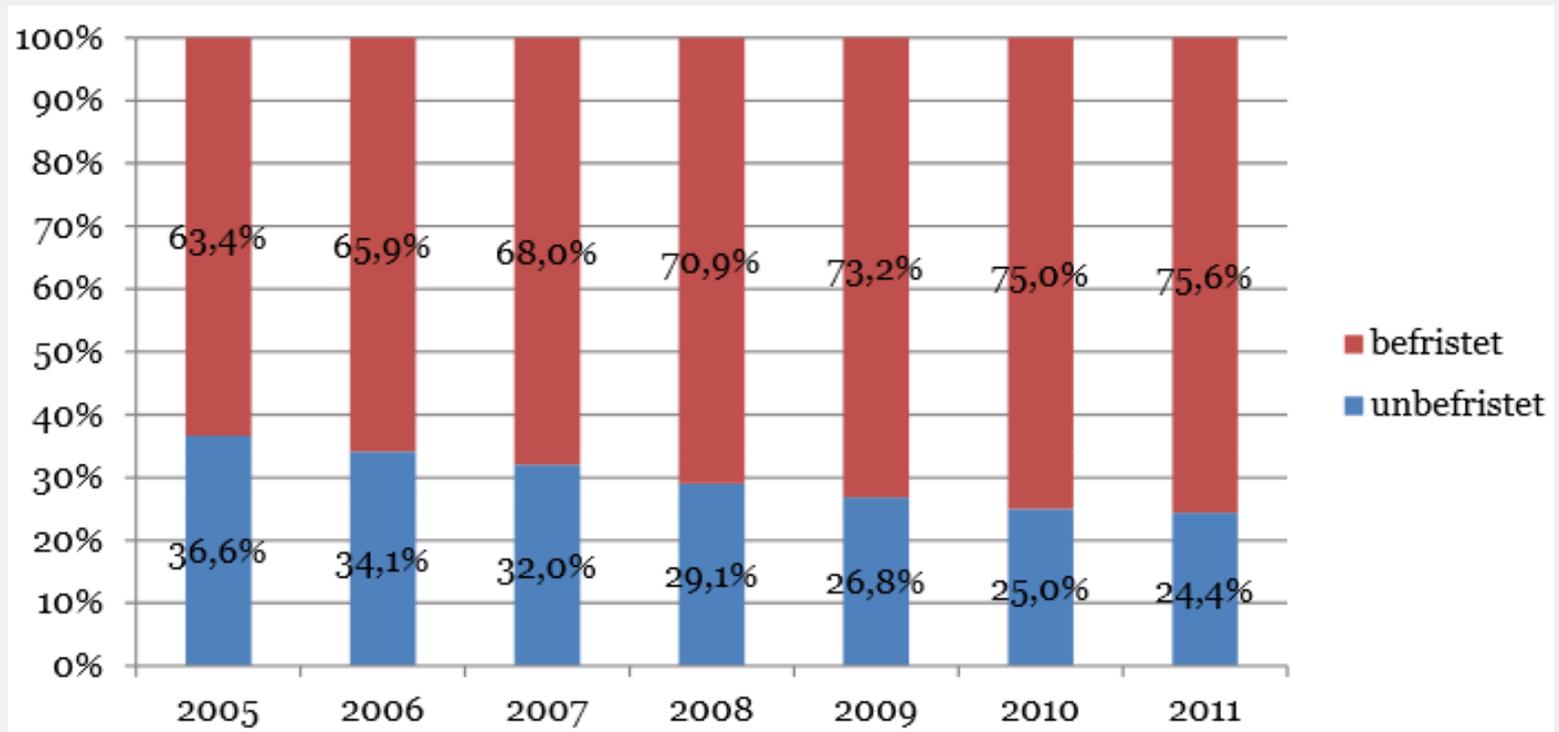
Lebenslaufperspektive





Quelle: Kreckel, 2010

Personalstruktur österr. Universitäten



Quelle: Park, E.: Struktur des wissenschaftlichen Personals, graphische Darstellungen; In: Governance und Partizipation. Empfehlungen zur Fortentwicklung der österreichischen Universität. Anhang. ÖWR, 2013

Teilzeit, Befristung und Geschlecht im Mittelbau

Universitäten Österreich:

Ausweitung des wissenschaftlichen Personals ist vor allem durch den Anstieg an Drittmittel-Beschäftigten bedingt sowie deutlicher Anstieg an Teilzeit-Stellen. Schibany/Gassler, 2010.

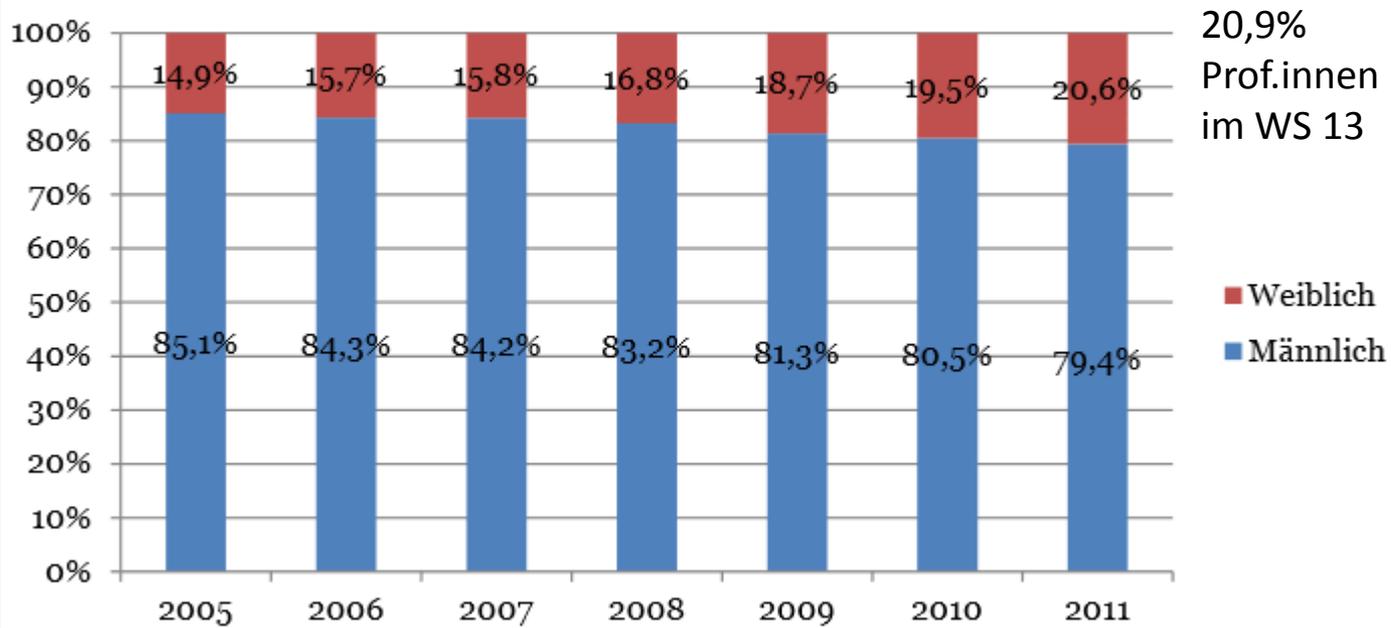
Universitäten Deutschland:

Von den befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen arbeiten in Teilzeit: **65% Frauen und 44% Männer**

➔ Befristete Teilzeit = „Relatives Prekariat“

Vgl. Metz-Göckel et al., 2013

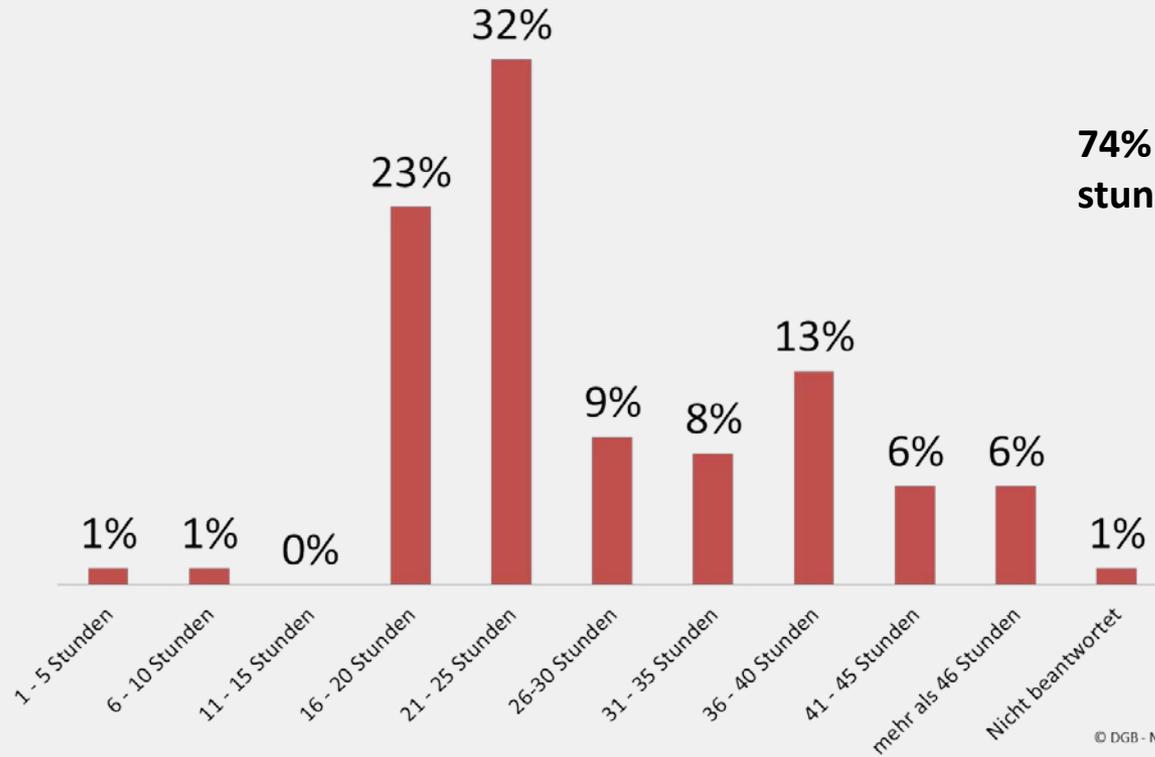
Professuren nach Geschlecht (Österreich)



Quelle: Park, E.: Struktur des wissenschaftlichen Personals, graphische Darstellungen; In: Governance und Partizipation. Empfehlungen zur Fortentwicklung der österreichischen Universität. Anhang. ÖWR, 2013

Tatsächliche Arbeitszeit an Hochschulen

Arbeitszeiten von Wissenschaftler_innen in 4/8 Stellen



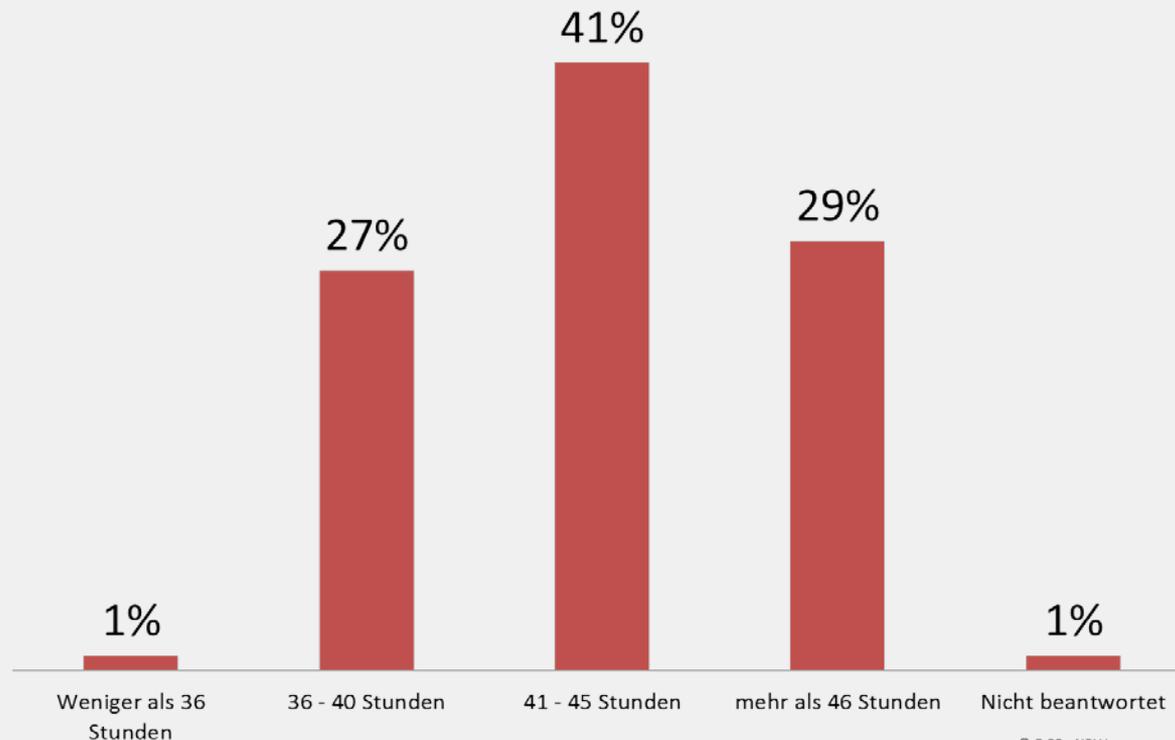
74% mehr als 21 Arbeitsstunden bei halber Stelle

Quelle: DGB-Studie Arbeitsbedingungen an Hochschulen NRW, 2013

© DGB - NRW

Tatsächliche Arbeitszeit an Hochschulen

Tatsächliche Arbeitszeit von Wissenschaftler_innen in Vollzeit



Quelle: DGB-Studie Arbeitsbedingungen an Hochschulen NRW, 2013

© DGB - NRW



Aktuelle Daten zu Qualifizierungswegen (Deutschland):

26.000

Promotionen pro Jahr

1.750

Habilitationen pro Jahr, davon erreichen

max. 1000

jemals eine ordentliche Professur

27%

Frauenanteil an Habilitationen

29%

Berufung von Frauen

Quellen: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013; CEWS-Statistikportal, 2012.

Arbeitssituation in der Wissenschaft:

- Zunahme der Befristungen und Verkürzung der Laufzeiten
- Hoher Anteil an Stellen-Finanzierung durch Drittmittel
- Zunahme ‚relativer Prekarisierung‘ durch Befristung und befristete Teilzeit; Kettenverträge
- Unbezahlte Mehrarbeit und Verfügbarkeit ist systemimmanent
- Unsichere Perspektiven unterhalb der Professur
- Hohe Qualifikationsanforderungen in engem biographischem Zeitfenster

Quellen u. a.: Burkhardt/Franz, 2010; DGB, 2013; Jongmanns, 2011; Klecha, 2008; Lind, 2010; Metz-Göckel et al., 2012; 2010, 2013;

Datengrundlagen u.a.:

- **Eigene Befragungen am Wissenschaftlichen Personal:**
 - Studie BAWIE (N=8680)**
 - Studie KIWIP (N=3028)**
- **Studie zu Konsequenzen der Beschäftigungsbedingungen für Elternschaft; statistische Daten aus acht Bundesländern (64% aller wissenschaftlich Beschäftigten an Unis und FHs); Metz-Göckel et al, 2013; 2014.**
- **Weitere Studien**

Kinderlosigkeit

Kinderlosigkeit nach Hochschultyp, Geschlecht und Status

	FHs	Universitäten
Mittelbau		
Frauen	53%	75%
Männer	47%	71%
Professuren		
Frauen	54%	62%
Männer	33%	34%



Elternschaft abhängig von Geschlecht, Statusgruppe (Alter) und Hochschultyp

Quellen: Metz-Göckel et al., 2010; 2013..



Kinderlosigkeit österr. Wissenschaftlerinnen

69% der Wissenschaftlerinnen kinderlos

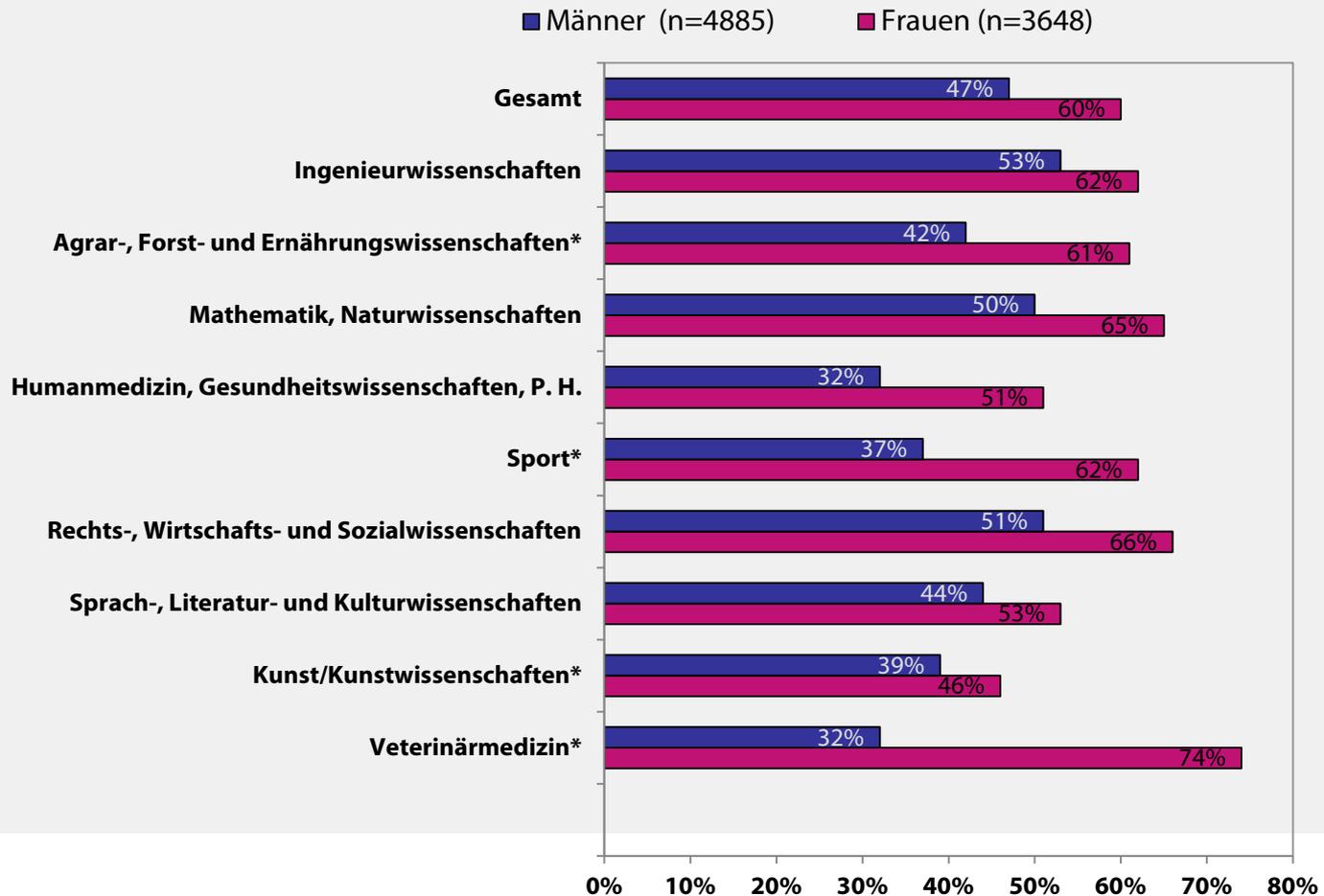
Im Vergleich zu

55% kinderlosen Akademikerinnen

29% kinderlosen Nicht-Akademikerinnen

Buber, 2010: Wissenschaftlerinnen in Österreich – Zusatzerhebung im Rahmen der GGS.

Kinderlosigkeit nach Fächergruppen und Geschlecht





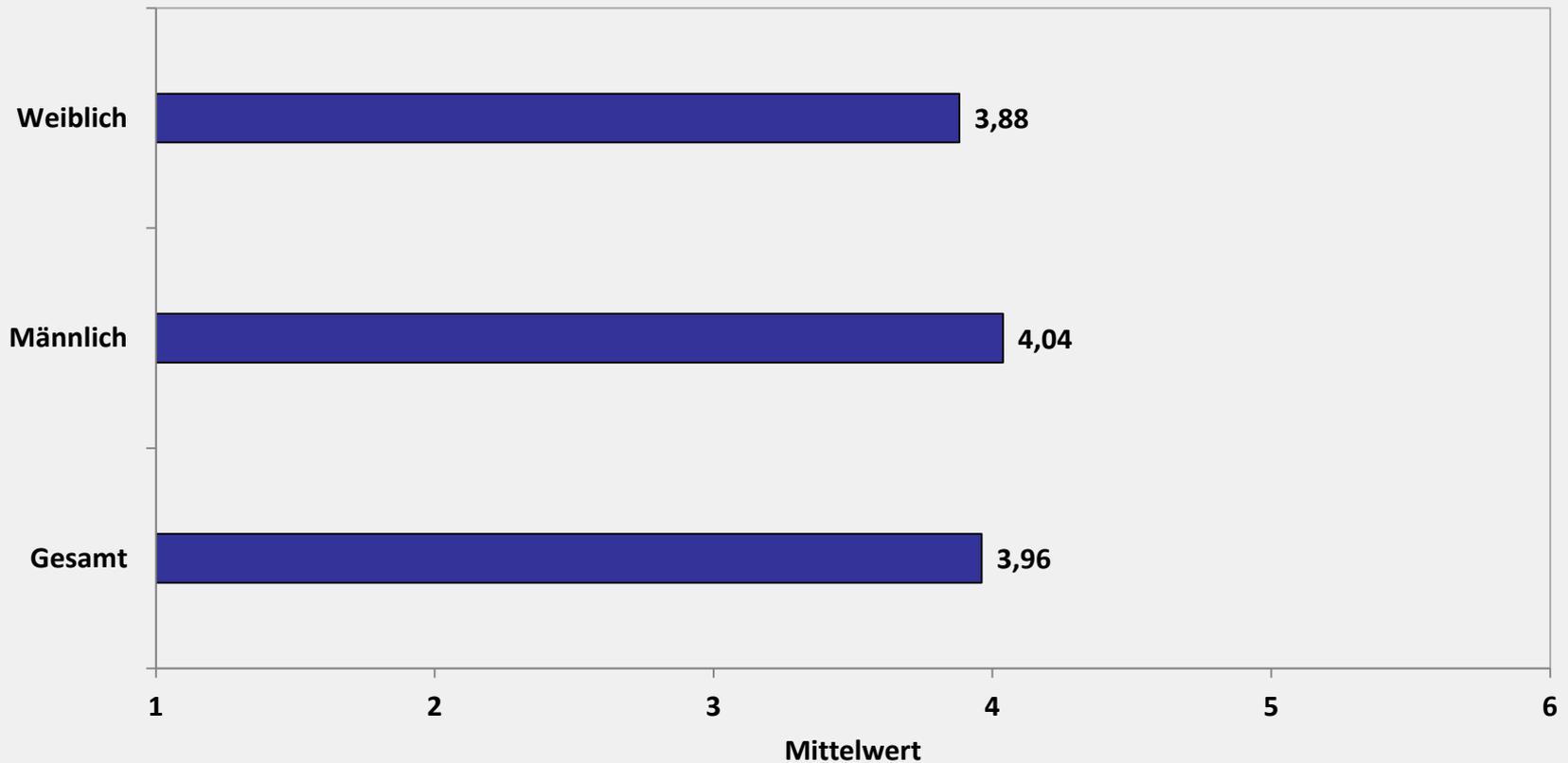
Kinderwünsche

Kinderlose: 70% eindeutige Kinderwünsche
17% ambivalent
12% keine Kinderwünsche
(mehr)

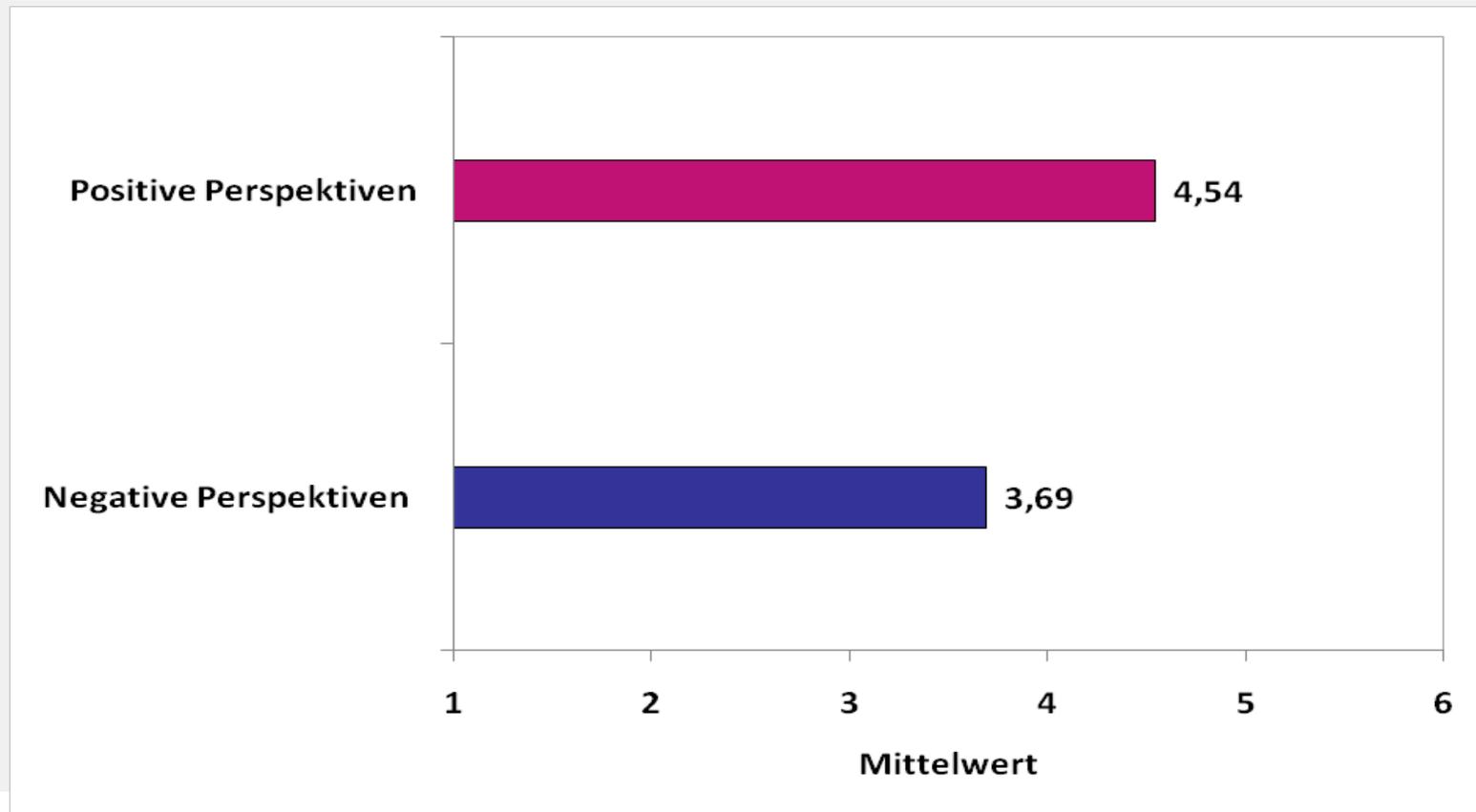
Auch in Österreichischer Studie:
Kinderwünsche deutlich über realisierter Kinderzahl.

Vgl. dazu Buber, 2010.

Realisierungswahrscheinlichkeit Kinderwunsch



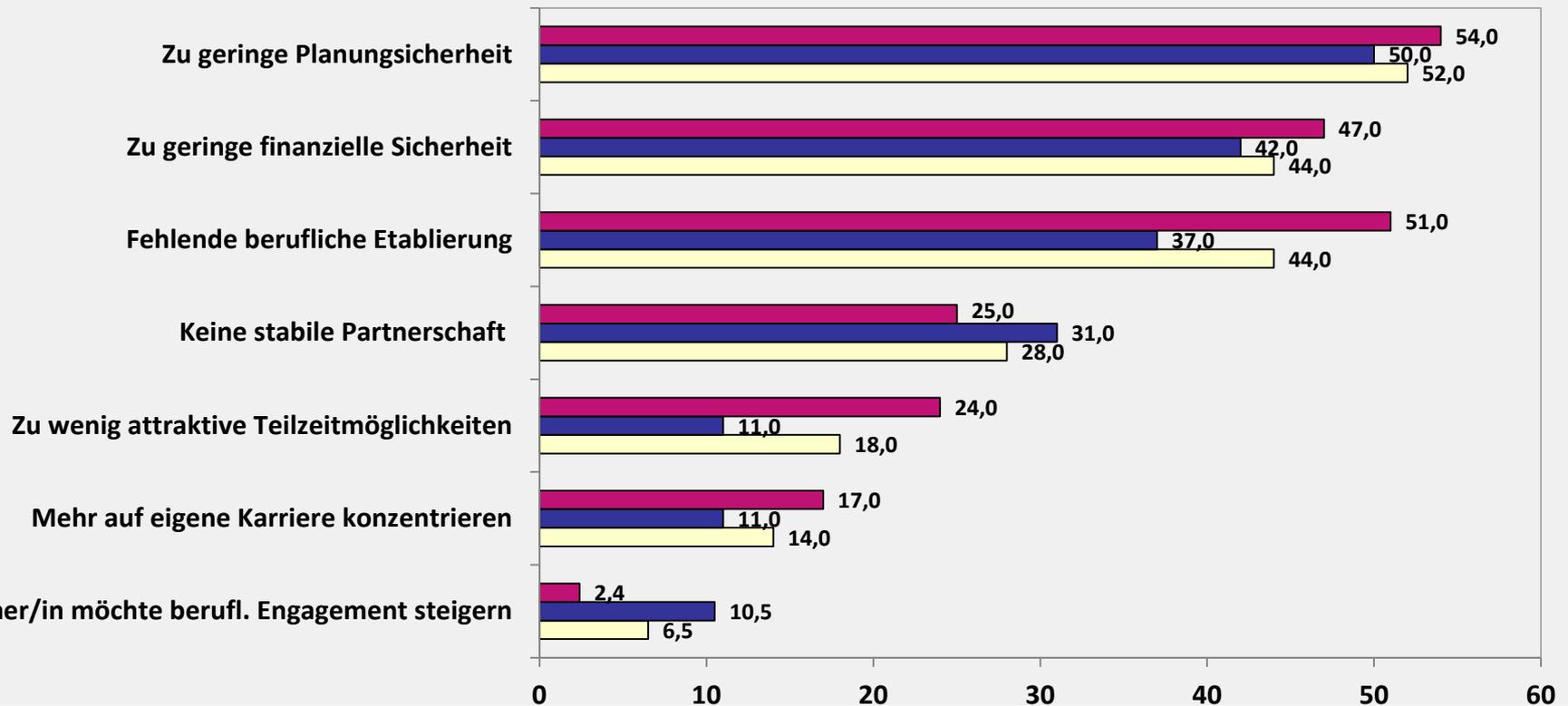
Realisierungswahrscheinlichkeit u. akademische Perspektiven



Barrieren gegen Familiengründung

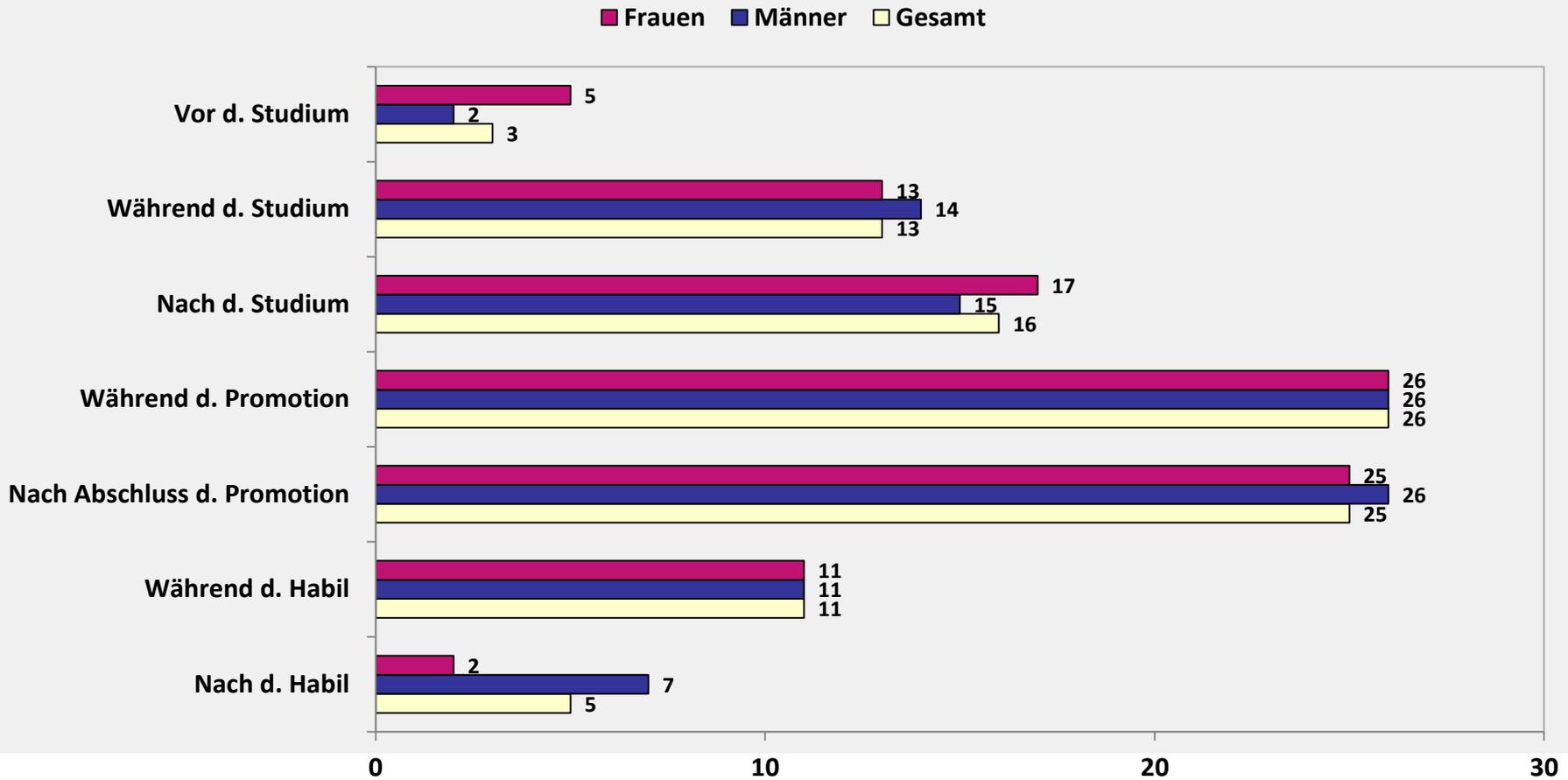
(nur kinderlose Personen mit KW)

■ Kinderlose Frauen mit KW ■ Kinderlose Männer mit KW ■ Gesamt



Angaben in %

Zeitpunkt der Familiengründung



Angaben in %



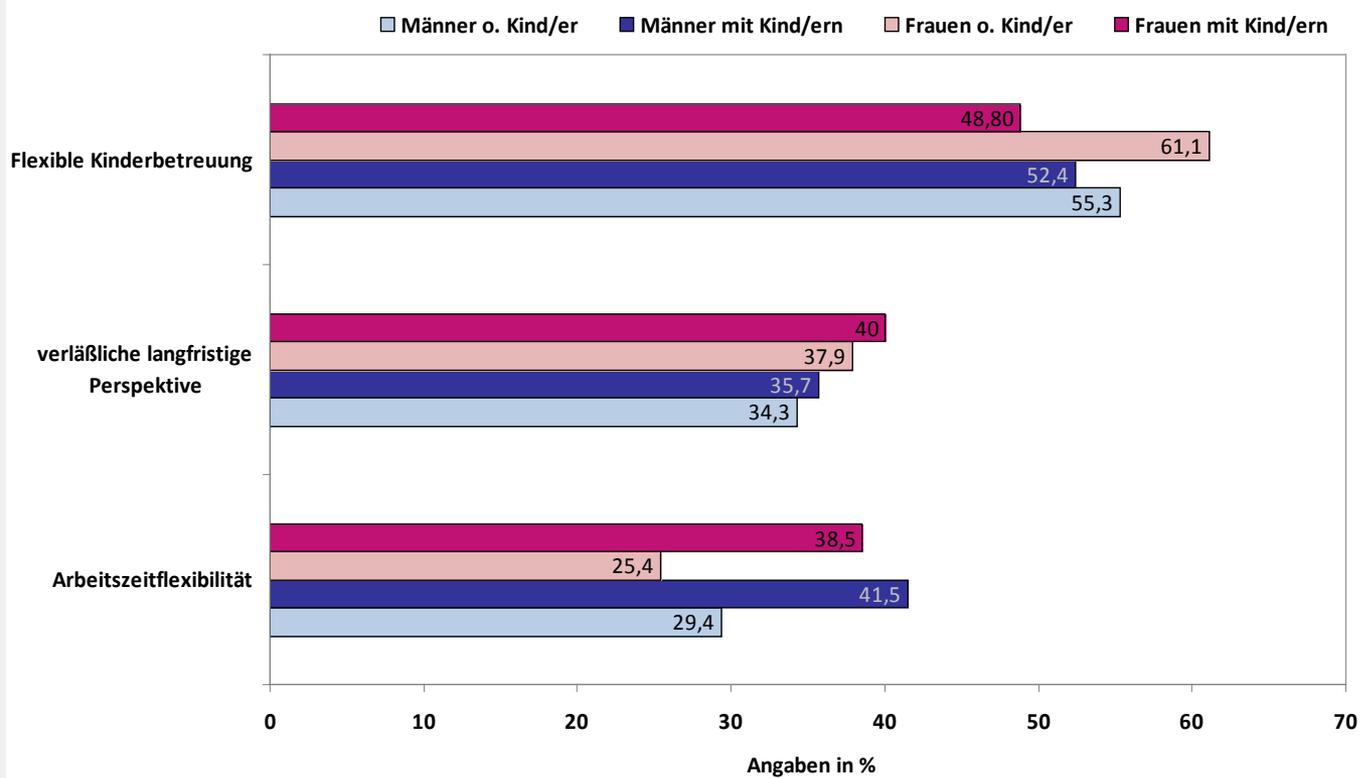
Familiengründung

Beruf Partner/in: Wissenschaftler/innen - Paare haben seltener Kinder

Stellenstatus: Befristet Beschäftigte seltener Kinder

Teilzeit: Auf Teilzeitstellen haben v.a. die Männer seltener Kinder (Metz-Göckel et al, 2014)

Wünsche für bessere Vereinbarkeit



Zwischenfazit

- **Kinderbetreuung ist wichtiger, aber nicht einziger Punkt für bessere Vereinbarkeit !**

Notwendig: Unterscheidung zwischen zwei Aspekten der Vereinbarkeit:

- ➔ **Bedingungen für *Familiengründung* und**
- ➔ **Bedingungen für gelingende Vereinbarkeit**

Berufliche Konsequenzen der Elternschaft

Negative Konsequenzen erleben: 48% der Mütter
24% der Väter !!

u.a.:

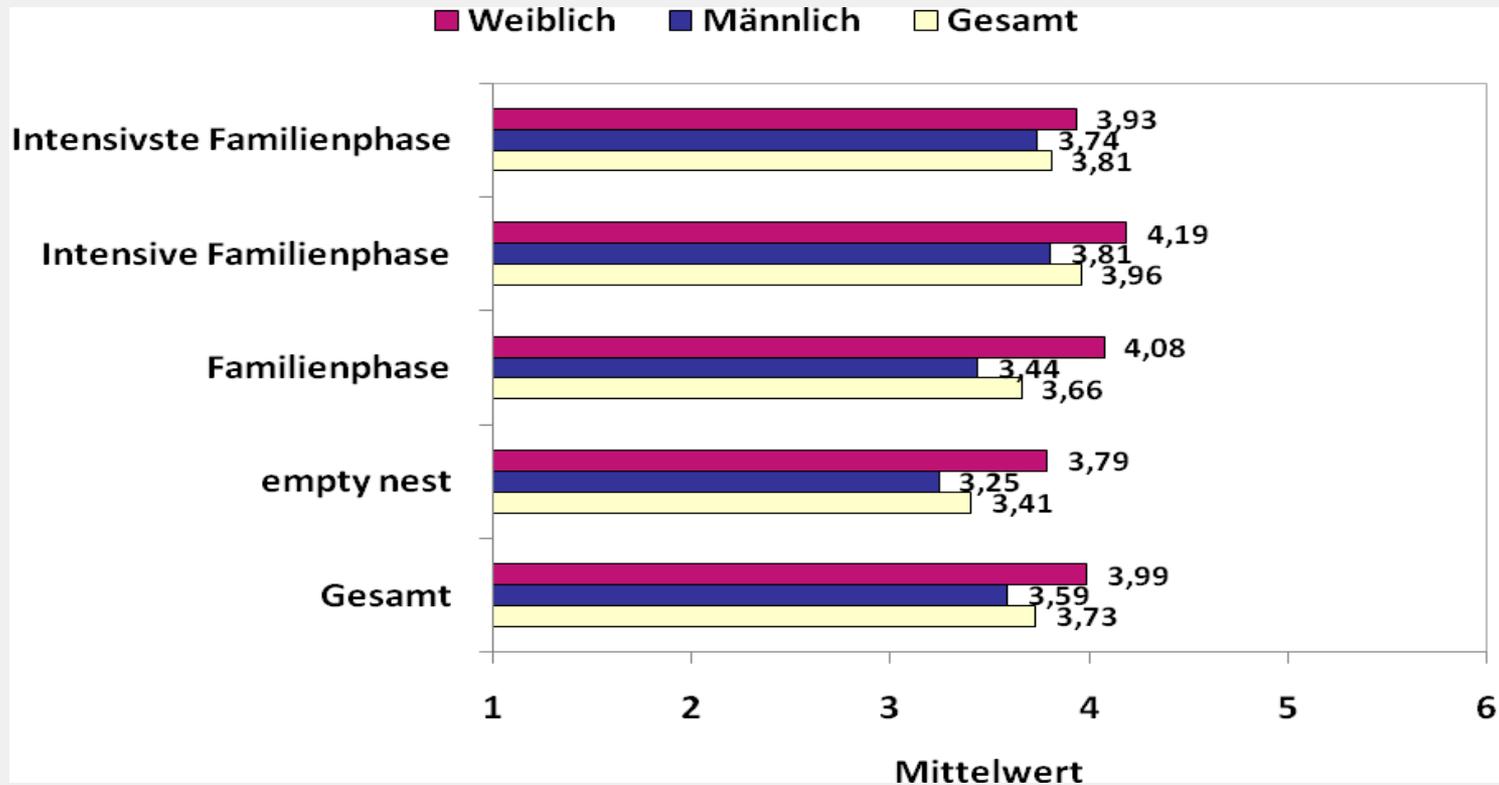
Zurückhaltende Förderung: 49% Mütter; 12% Väter

Ausschluss aus Netzwerken: 41% Mütter; 15% Väter

Negative Leistungszuschreibung: 32% Mütter; 7% Väter

Weniger Publikationen: 83% Mütter; 60% Väter

Erschöpfungssymptome nach Familienphase und Geschlecht

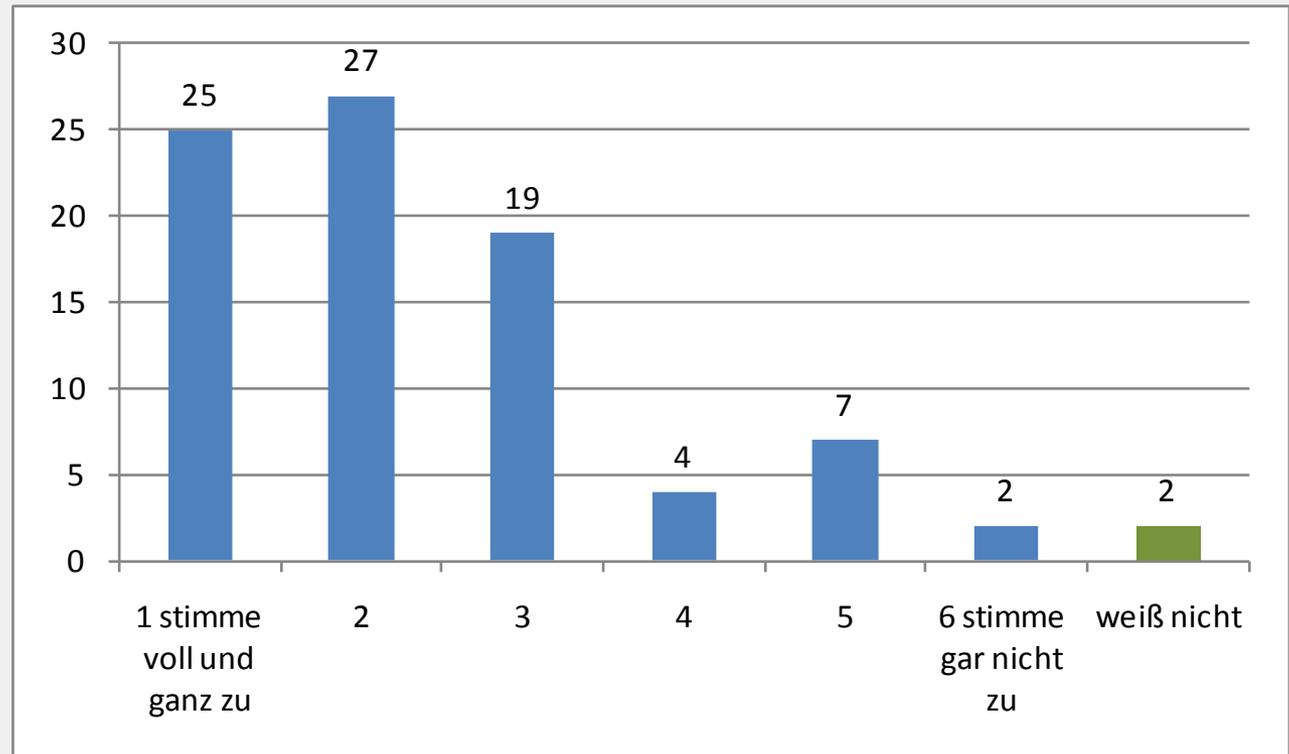




Ergebnisse KIWIP: Kinderbetreuung

(N=1.235; Männer=740; Frauen = 462)

Die Vereinbarkeit hat sich durch die Kinderbetreuungsangebote an der Hochschule verbessert

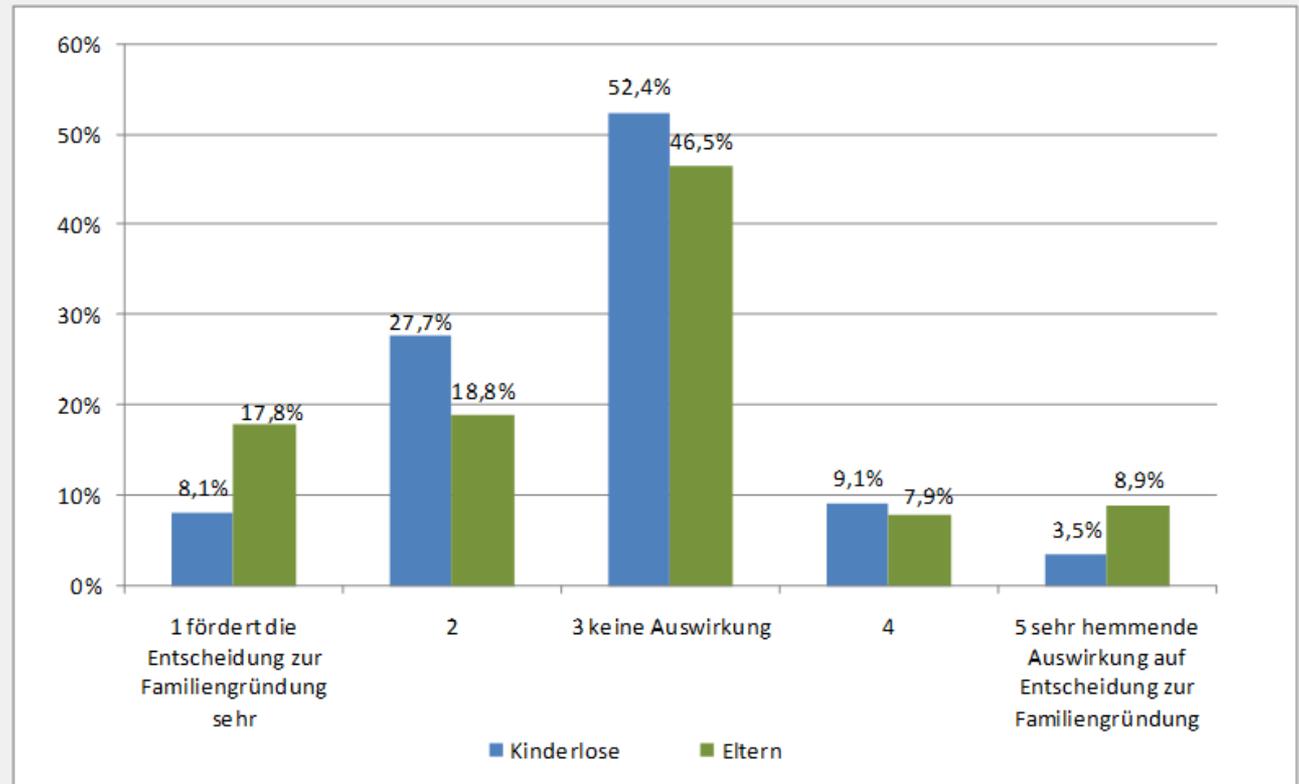


Quelle: Lind/Kunadt, 2011.

Ergebnisse KIWIP: Kinderbetreuung

(N=1.235; Männer=740; Frauen = 462)

Auswirkungen der Kinderbetreuungsangebote auf generative Entscheidungen



Quelle: Lind/Kunadt, 2011.

Ergebnisse KIWIP: Kinderbetreuung (N=1.235)

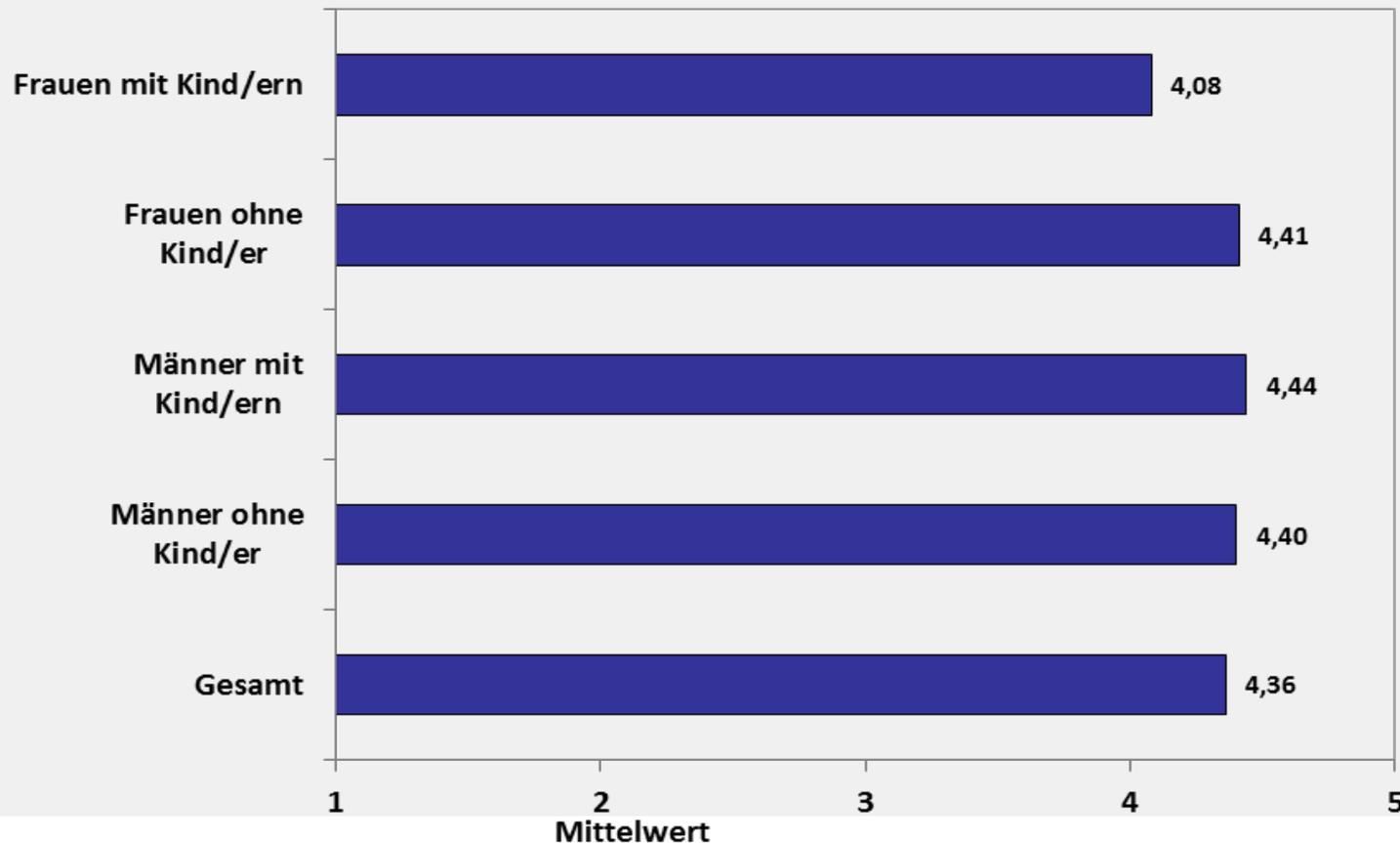
Wichtigste zu ergänzende Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit aus Sicht der WissenschaftlerInnen (TOP 5)

	Anzahl*	Prozent
Schaffung längerfristiger Job-Perspektiven/Ausschöpfung aller Möglichkeiten zu längerfristiger Vertragsgestaltung	762	66,7
Ausbau hochschuleigener Kinderbetreuungseinrichtungen mit flexiblen Betreuungszeiten und -angeboten in Hochschulnähe	643	56,3
Familienfreundliche Arbeitskultur als Leitbild	391	34,2
Flexible Arbeitszeiten wie Teilzeitarbeit oder Job-Sharing	316	27,6
Flexible Arbeitsorte wie die Möglichkeit von Telearbeit oder Heimarbeit	309	27,0
Gesamt	1.143	100,0

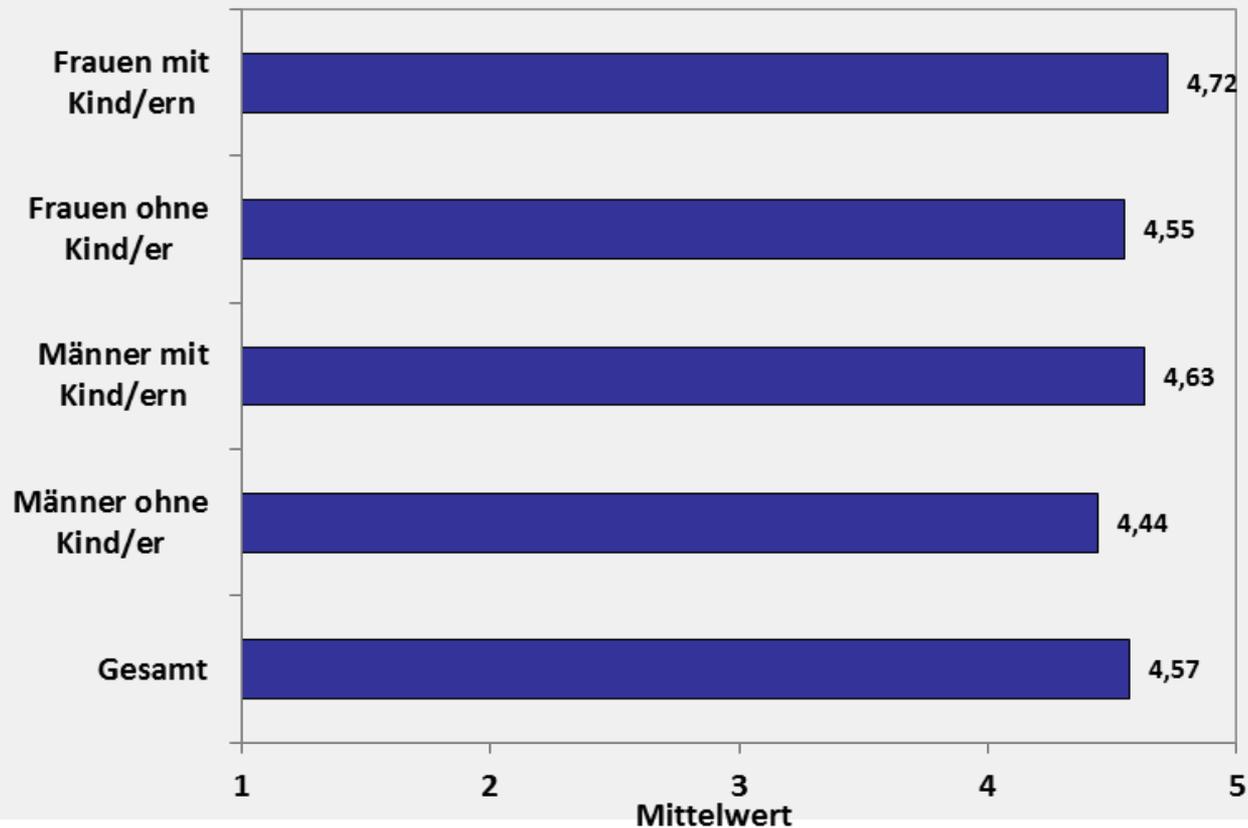
*Maximal drei Nennungen waren möglich.

Quelle: Lind/Kunadt, 2011.

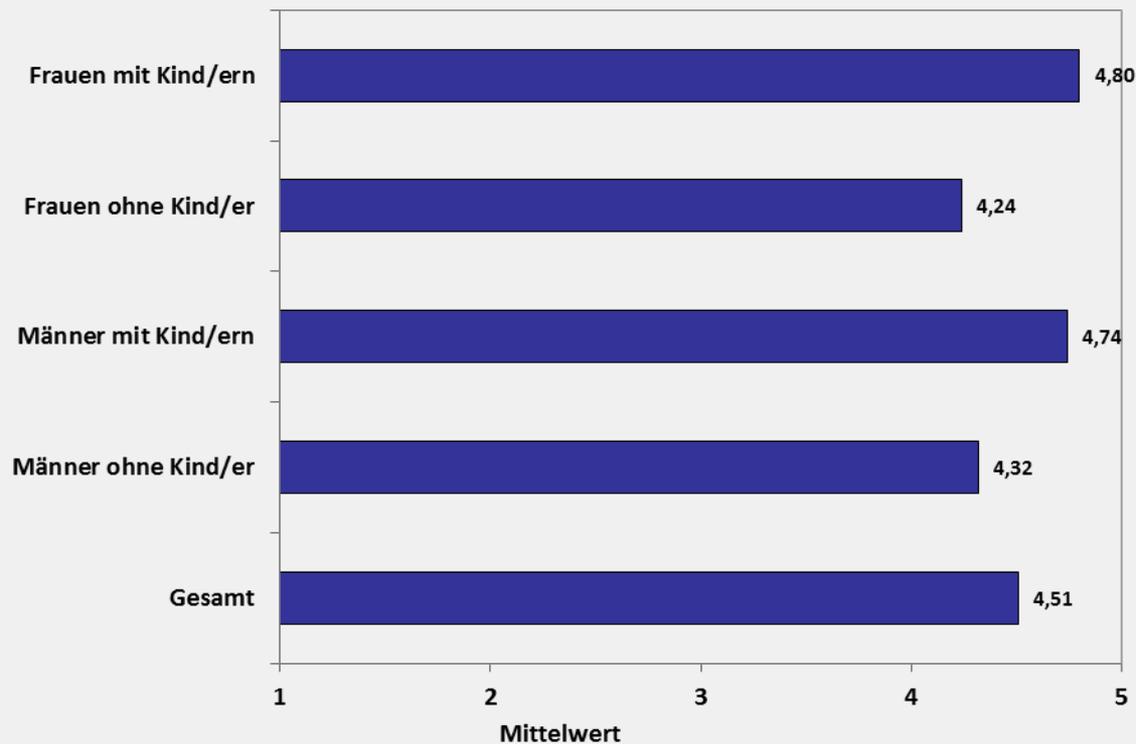
Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Entwicklung nach Elternschaft und Geschlecht (N=8680)



Zufriedenheit mit persönlicher Entwicklung nach Elternschaft und Geschlecht (N=8680)



Zufriedenheit mit eigenem Lebensmodell insgesamt, nach Elternschaft und Geschlecht (N=8680)

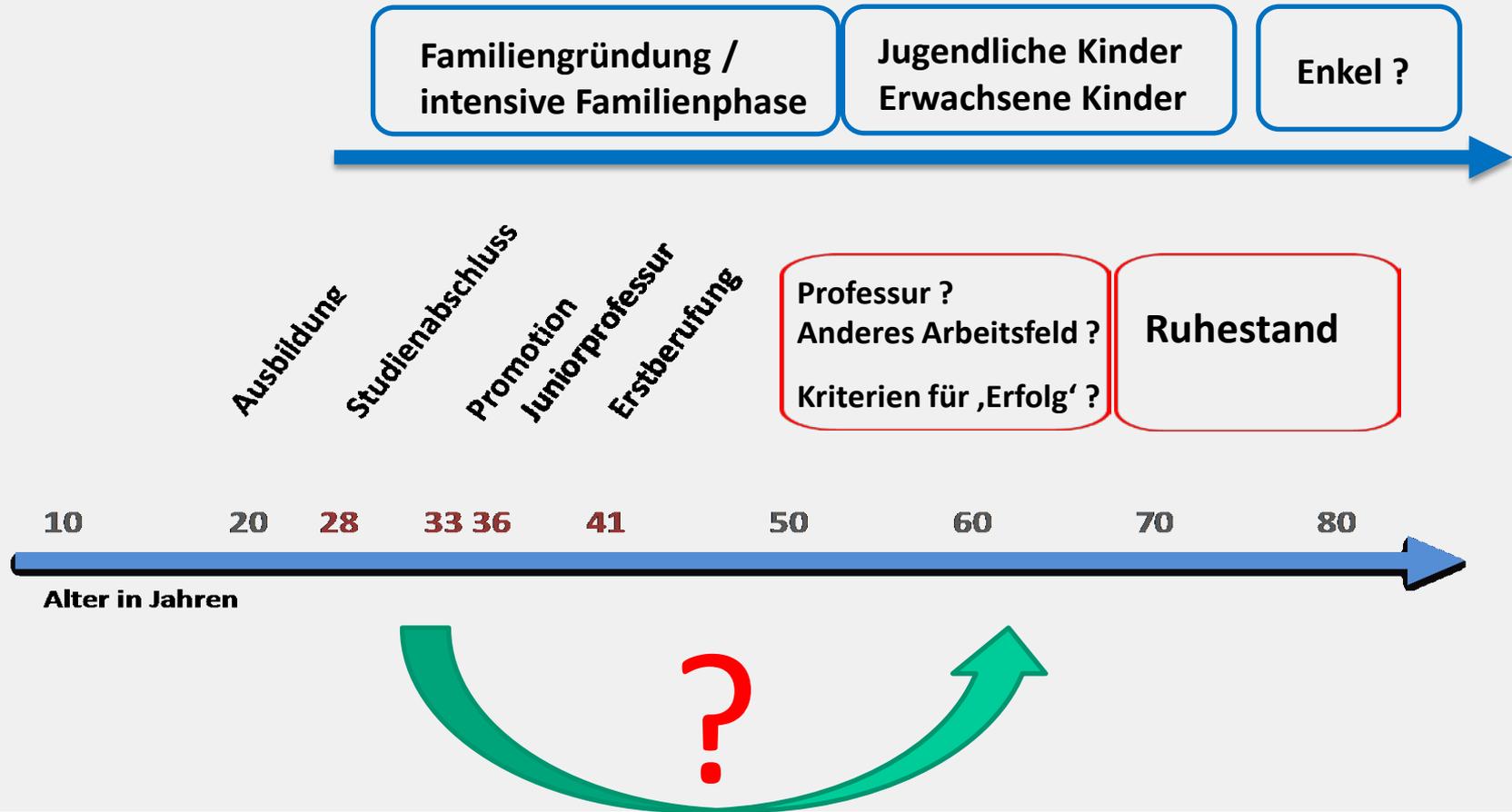




Fazit:

**Wissenschaft betreiben unter
Lebenslaufperspektive**

Lebenslaufperspektive





Wieviel Familie verträgt der wissenschaftliche Lebenslauf?

- **Subjektive und objektive akademische Perspektiven ?**
- **Finanzielle und soziale Ressourcen ?**
- **Persönliche Belastbarkeit und Motivation ?**
- **Strukturen der Institutionen?**
- **Individuelle Kontextfaktoren, Bewertungen und Leistungszuschreibungen durch Vorgesetzte ?**
- **Wie hoch darf der Preis für die Laufbahn sein?**



Wie viel Familie verträgt der wissenschaftliche Lebenslauf?

Lösungen überwiegend:

- Anpassung der Familien an die (Zeit-)Strukturen der Wissenschaft
- Delegation an Partner/in oder Institutionen

Zeitstrukturen von Wissenschaft und Familienleben laufen konträr! Noch immer starke geschlechtliche Tradierung von Zuständigkeiten (z.B. auch sprachliche Assoziation von Gleichstellung und Vereinbarkeit)

Wie viel Wissenschaft verträgt eine (gewünschte) Familie?

- ➔ **Kinderwünsche? / Alternative Lebensmodelle ?**
- ➔ **„Linked Lives“; Beruf- und Rollenmodell Partner/in ?**
- ➔ **WIE WILL man Mutter/Vater sein?**
- ➔ **Unter welchen Bedingungen/mit welchen Perspektiven will man arbeiten?**
- ➔ **Wie hoch darf der ‚Preis‘ für die Familie sein?**



Wie viel Wissenschaft verträgt eine Familie ?

„Lösungen“ bzw. Konsequenzen u.a.:

- Beabsichtigte und unbeabsichtigte Kinderlosigkeit?
- Ausstieg aus Wissenschaft – Selbstselektion

Stichwort: „Generative Diskriminierung“ (Metz-Göckel et al., 2014)

Nicht nur die wissenschaftlichen Laufbahnen unterliegen hohen Risiken! Die generativen Lebensverläufe sind ebenfalls vulnerabel.

Wissenschaft als Beruf

=

**Doppelte biographische Risiken
(zunehmend) für beide Geschlechter**



Fachhochschule Köln
Cologne University of Applied Sciences

**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit !!**

inken.lind@fh-koeln.de

Literaturauswahl:

Lind, Inken (2013). Wissenschaft als ‚greedy occupation‘? Zum Verhältnis von Beruf und Privatleben, Freizeit und Familie. In: Österreichische Akademie der Wissenschaften (Hrsg.). Wissenschaft als Beruf. Wien.

Lind, Inken (2012). Wie gelingt Vereinbarkeit? Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. In: Beaufays, Sandra; Engels, Anita; Kahlert, Heike (Hrsg.). Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt: Campus, 280-311.

Lind, Inken (2010). Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, Carola; Kamphans, Marion und Sagebiel, Felizitas (Hg.): Intervention und Subversion. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen u.a.: Barbara Budrich Verlag, 155-178.