

## „Familienzeit(en) in Wissenschaft und Forschung“: Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt

Wiedereinstieg und Wissenschaft –  
Transfertagung „Familienzeit(en) in Wissenschaft und Forschung“  
RWTH Aachen, 31. Mai 2012

Univ.-Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten, RWTH Aachen

Professur für Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften (GDI)  
Fachbereich Bauingenieurwesen  
RWTH Aachen

## Übersicht

1. Ausgangslage an der RWTH Aachen
2. Das Projekt „Familienzeit(en) in Wissenschaft und Forschung“
3. Das Wiedereinstiegsprogramm der RWTH Aachen
4. Ergebnisse der Befragung von Familienzeitlerinnen und Familienzeitlern an der RWTH Aachen
5. Fazit und Ausblick: Bedingungen und Möglichkeiten

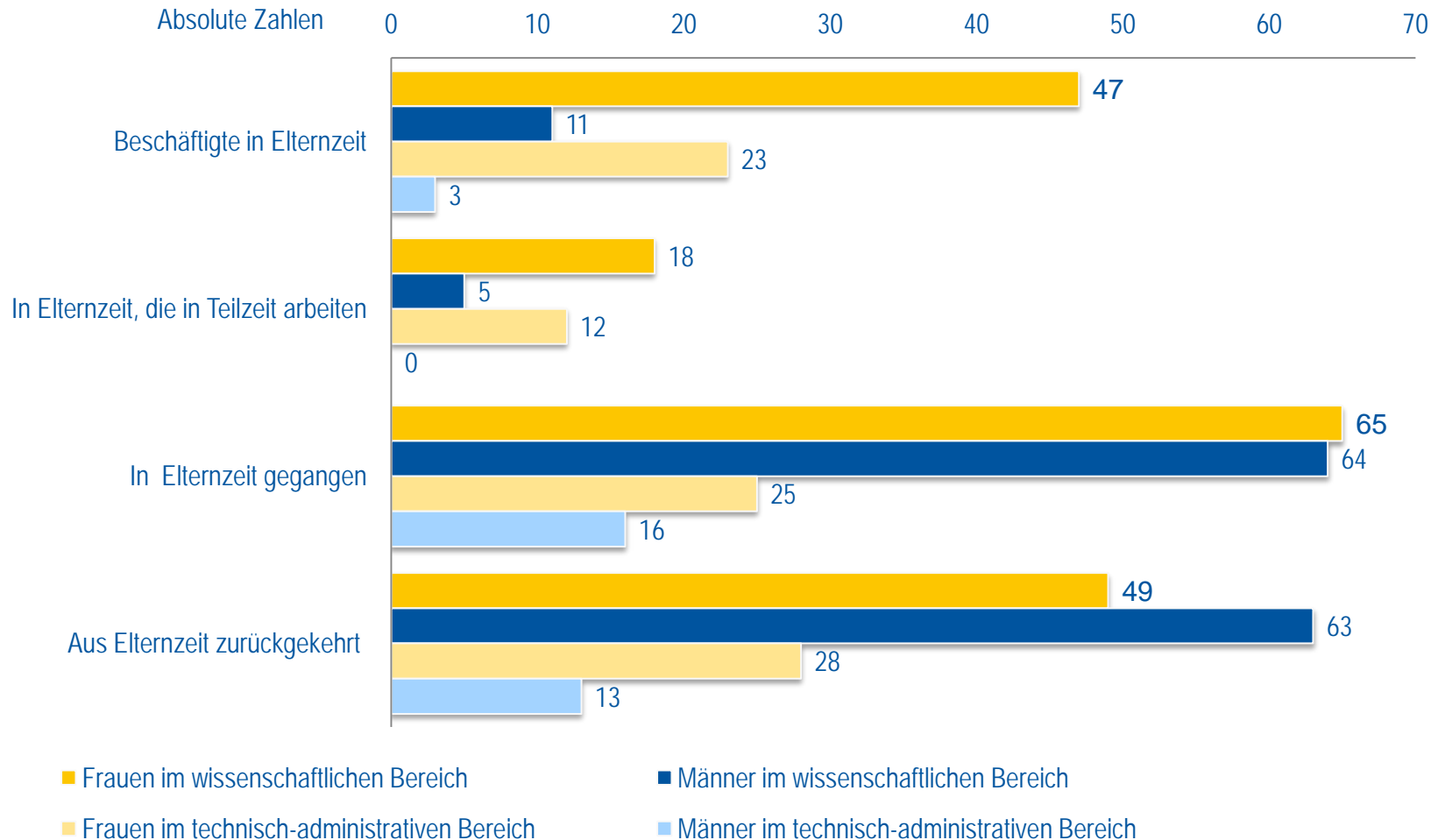
## 1. Ausgangslage an der RWTH Aachen

- Gender und Diversity Management als Leitlinie der RWTH Aachen
- Selbstverständnis als zukunftsorientierte technische Hochschule impliziert RWTH Aachen als familiengerechte Hochschule
- Systematische Integration des Elements der Familiengerechtigkeit in die Personal- und Organisationsentwicklung



Quelle: shutterstock

## Familienzeiterinnen und Familienzeitler an der RWTH Aachen, 2010



Quelle: RWTH, Dez. 5.2: 2011

## Familiengerechtigkeit an der RWTH Aachen

- Aktivitäten im Bereich der Familiengerechtigkeit bereits gut ausgebaut
  - Familienservice des Gleichstellungsbüros
    - Umfangreiche Service- und Beratungsangebote
    - Kinderbetreuungsangebote
    - Verleihung des Preises „FAMOS für FAMILIE“
  - Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte im Rahmen des Angebots Starter Kits (Dez. 8.0)
  - Dual Career Programme (Dez. 4.0)
  - Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ (seit 2009), Re-Auditierung seit 2012 (IGaD)



**Leerstelle:** Wiedereinstiegsförderung im Rahmen familienbedingter Auszeiten

## 2. Das Projekt „Familienzeit(en) in Wissenschaft und Forschung“

- Wiedereinstiegsförderung: Bestandteil der Zielvereinbarungen des Auditierungsverfahrens (2009)
- Erfolgreiche Bewerbung im Wettbewerb *familie@unternehmen.NRW* 2009
- Förderung durch das *Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen* und der *Europäischen Union*
- Projektlaufzeit: 2010 bis 2012
- Projektziel: Entwicklung eines kohärenten Wiedereinstiegskonzeptes, anhand von konkreten Bedarfen der Mitarbeitenden, und Handlungsempfehlungen



**Heute:** Familiengerechtigkeit als Querschnittsaufgabe der Bereiche Gleichstellung, Personalentwicklung, Wissens- und Bindungsmanagement sowie Rekrutierung von Fach- und Führungskräften

## 2. Das Projekt „Familienzeit(en) in Wissenschaft und Forschung“

### ■ Projektaufbau:

#### **Analyse und Konzeptionalisierung**

- Bestandsaufnahme
- Einbindung der Schlüsselakteurinnen und -akteure
- Entwicklung eines kohärenten Wiedereinstiegskonzepts

#### **Implementierung und pilothafte Umsetzung**

- Integration des Konzepts in bestehende Strukturen der Personal- und Organisationsentwicklung
- Abdeckung der zeitlichen und organisationalen Zielebenen
- Bedienung aller Zielgruppen
- Pilothafte Umsetzung der entwickelten Instrumente

#### **Gesamtevaluation und Konzeption eines Transferkonzeptes**

- Auswertung begleitender Evaluations- und Monitoringinstrumente
- Transfer Theorie in Praxis
- Identifizierung hemmender sowie erfolgsfördernder Faktoren
- Transfertagung

### 3. Das Wiedereinstiegsprogramm der RWTH Aachen

- Entwicklung und institutionelle Verankerung eines Konzeptes zum Wiedereinstieg von Hochschulangehörigen nach einer Familienphase
- Einbindung der Maßnahmen in das „audit familiengerechte hochschule“
- Einbeziehung aller Statusgruppen an der RWTH Aachen (WMs und NWMs, DoktorandInnen, Post-Docs, ProfessorInnen)

**RWTHAACHEN**  
UNIVERSITY  
**FAMILIENGERECHTE**  
**HOCHSCHULE**

Wiedereinstiegsförderung der  
Beschäftigten an der RWTH Aachen

Pilotphase  
Programm zur Wiedereinstiegsförderung  
Ziel2-Projekt „Familienzeit(en) in Wissenschaft und Forschung“  
im Rahmen des Landeswettbewerbs  
Familie@Unternehmen.NRW

EUROPÄISCHE UNION  
Investieren in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

Ministerium für Familie, Kinder,  
Jugend, Kultur und Sport  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Quelle: RWTH 2011



### 3. Das Wiedereinstiegsprogramm der RWTH Aachen

- Ziele des Wiedereinstiegskonzeptes:
  - Erhalt des Potentials von Fach- und Führungskräften
  - Steigerung der Attraktivität der RWTH Aachen im Rahmen der Rekrutierung
  - Unterstützung von Mitarbeitenden vor, während und nach einer familienbedingten Auszeit
  - Erzeugung von Planungssicherheit bei den Mitarbeitenden



Quelle: shutterstock

### 3. Das Wiedereinstiegsprogramm der RWTH Aachen

- Wiedereinstiegskonzept bietet Ansatz zur systematischen Bearbeitung des Themas Wiedereinstieg innerhalb der Organisation Hochschule
  - Differenzierung einzelner Phasen innerhalb des Wiedereinstiegsprozesses:  
1) vor, 2) während und 3) nach einer Familienzeit
  - Adressierung verschiedener Zielgruppen mit ihren spezifischen Voraussetzungen und Bedürfnissen
  - Ableitung relevanter Handlungsfelder
  - Bestandsaufnahme bestehender Aktivitäten und Identifikation von Leerstellen, die konzeptionell gefüllt werden
  - Pilothafte Umsetzung ausgewählter Maßnahmen
- **Handlungsempfehlungen:** Mögliche Wege und Ansätze zur Bearbeitung der aufgezeigten Handlungsfelder auf der Umsetzungsebene

| Handlungsfelder          | Personelle Maßnahmen   |
|--------------------------|--|
| Inklusionsmechanismen    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kontakthalte-, Informationsmaßnahmen</li> <li>▪ Willkommenspräsent</li> <li>▪ Zeitweise Beschäftigung</li> </ul>  |
| Weiterbildungsangebote   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Öffnung der hochschulinternen Weiterbildungsangebote</li> <li>▪ Bedarfsorientierte Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen</li> <li>▪ Coaching zur beruflichen Perspektive</li> <li>▪ Führungskräfte trainings</li> </ul> |
| Führungsinstrumente      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planungsgespräche mit Vorgesetzten</li> <li>▪ Feste Ansprechpersonen</li> </ul>   |
| Unterstützungsleistungen | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unterstützung bei Forschungstätigkeiten</li> <li>▪ Promotionsabschlussförderung</li> <li>▪ Wiedereinstiegsstellen</li> <li>▪ Gesundheitsförderung</li> </ul>  |
| Organisationsentwicklung | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durchlaufzeitverkürzung</li> <li>▪ Interdisziplinäre Teams</li> <li>▪ Stärkung der Vernetzung</li> <li>▪ Bewusstseinsmaßnahmen</li> </ul>   |

Betreuungsgutscheine in Kooperation mit dem Familienservice

Coaching von 6 Mitarbeiterinnen

Beantragung von Wiedereinstiegsstellen im aktuellen Exzellenzverfahren

Quelle: Wiedereinstiegsförderung der Beschäftigten der RWTH Aachen 2011: S. 22f.

Homeoffice als Bestandteil der Re-Auditierung

| Phase / Zielgruppe   | Vor der Familienzeit   | Nach der Familienzeit  |
|--|--|--|
| Angebote für alle Zielgruppen  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Planungsgespräche mit Vorgesetzten</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Flexible Gestaltung der Arbeitszeit und -ort</li> <li>Betreuungsangebote für Kinder</li> <li>Dual Career Service</li> <li>Verlässliche Vertragsgestaltung</li> <li>Führen in Te...</li> </ul> |
| <p>Entwicklung eines Leitfadens in Kooperation mit dem Familienservice</p> |  | <p>Richtlinie zur verlässlichen Vertragsgestaltung</p>   |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Bedarfsorientierte Trainings- und Qual...</li> <li>Beratungsangebote</li> <li>Feste Ansprechpersonen</li> <li>Gesundheitsförderung</li> </ul> |  |
| NWMs   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Öffnung Weiterbildung ZHV</li> <li>training on the job</li> </ul>   |
| Doktorand/innen  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Unterstützung bei Forschungs-tätigkeiten</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Öffnung Center for Doctoral Studies</li> <li>Promotionsabschluss-förderung</li> </ul>   |
| Post Docs  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Öffnung Starter Kits</li> <li>Wiedereinstiegsstellen</li> </ul>   |
| Professor/innen  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Teilzeitprofessuren</li> </ul>  |

er Beschäftigten der RWTH Aachen 2011: S. 19

Quelle: Wiedereim...

### 3. Ergebnisse der Befragung von Familienzeitlerinnen und Familienzeitlern an der RWTH Aachen

- **Qualitative Befragung in 2 Wellen:**
  - Teilstandardisierte Interviews
  - Rund 1 Stunde pro Interview
  - Qualitative Inhaltsanalyse
  
- **Ziele der Befragung:**
  - Inwiefern befähigen oder behindern Einflussfaktoren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dabei, ihre Vorstellung einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu realisieren?
  - Ermittlung der realen Bedarfen von Mitarbeitenden an der RWTH

### 3. Ergebnisse der Befragung von Familienzeitlerinnen und Familienzeitlern an der RWTH Aachen

- **Zusammensetzung der Befragungswellen:**

- Mitglieder der RWTH Aachen
- Vor, während und nach einer Elternzeit

- **1. Welle:** 12 Interviews  
Juni - Sept. 2011

|             |            |               |
|-------------|------------|---------------|
| 4 vor FZ    | 6 währ. FZ | 2 nach FZ     |
| 9 Frauen    |            | 3 Männer      |
| 9 befristet |            | 2 unbefristet |
| 9 WMs       | 2 NWMs     | 1 Stud.       |

- **2. Welle:** 11 Interviews  
Febr. - April 2012

|             |            |               |
|-------------|------------|---------------|
| 0 vor FZ    | 6 währ. FZ | 5 nach FZ     |
| 10 Frauen   |            | 1 Männer      |
| 9 befristet |            | 2 unbefristet |
| 8 WMs       | 3 NWMs     | 0 Stud.       |

## Ergebnisse

- Statistische Geschlechterunterschiede in der Gestaltung der Elternzeit spiegeln sich auch in der Befragung wider
- Großteil der Familienzeitler/innen zieht eine positive Bilanz in Bezug auf den zurückliegenden Wiedereinstieg, bzw. ist optimistisch in Bezug auf den bevorstehenden Wiedereinstieg
- Größere Herausforderung des Wiedereinstiegs als erwartet
- Gemeinsamkeiten: Informationsbedarf, Planbarkeit, Partner/innen in der Wissenschaft
- Heterogenität: Starke Individualität der Einzelfälle
- Verhalten der Führungskräfte divergiert sehr stark, selbst innerhalb von Instituten

## Zentrale Aspekte im Wiedereinstiegsprozess

- Struktur der Drittmittelfinanzierung
- Arbeitskulturen in der Wissenschaft
- Vereinbarkeitsstrukturen
- Heterogenität von Führungsstilen und betrieblichen Arbeits-/Fachkulturen
- Risiko der Desintegration und Dequalifizierung
- Sonderrollenstatus und Rollenkonflikt



Erhöhte Karriererisiken



## Einflussfaktoren im Wiedereinstiegsprozess

| Strukturell   | Personenbezogen                                   | Gesellschaftlich   |
|---|---|--|
| Verfügbarkeit formeller Unterstützungsnetzwerke                                   | Verfügbarkeit informeller Unterstützungsnetzwerke | Werte und Bilder bzgl. Familie, Eltern- und Geschlechterrollen, Vereinbarkeit etc. |
| Fach- und Arbeitskulturen bzgl. Familie und Beruf                                 | Individuelle Voraussetzungen                      |  |
| Führungsstile, -kräfte  | Paarbeziehung/<br>Geschlechterarrangements        |  |
| Arbeitsethos der Wissenschaft   | Rollenkonflikte                                   |  |
| Struktur der Drittmittelfinanzierung  | Karriereplanung                                   |  |
| Gestaltung von Arbeitsverträgen   |   |  |
| Möglichkeit der Unterbrechung von Forschungsvorhaben und Qualifizierungsprozessen |   |  |
| Risiko der Desintegration und Dequalifizierung                                    |   |  |

#### 4. Fazit und Ausblick:

- Kohärentes Wiedereinstiegskonzept ermöglicht systematische Bearbeitung des Themas Wiedereinstiegsförderung an der RWTH Aachen
- Konzeptionelle Bündelung, Neu- und Weiterentwicklung von Maßnahmen für alle Handlungsbereiche und Zielgruppen
- Wege und Ansätze einer systematischen Integration des Wiedereinstiegsprozesses an der Hochschule



Umsetzung der aufgezeigten Handlungsempfehlungen durch die Hochschule

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ich freue mich auf die Diskussion.

**Mitarbeiterinnen:**

Stefanie Schlößer M. A.

Anna Bouffier M. A.

Dipl. Soz.-Wiss. Manuela Aye  
(bis 2012)

RWTH Aachen University

Templergraben 55

52056 Aachen

[www.gdi.rwth-aachen.de](http://www.gdi.rwth-aachen.de)

**Univ.-Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten**



Quelle: lichtographie.de