



*Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitglieder,*

nicht selten fallen die wissenschaftliche Weiterqualifikation und die Gründung einer eigenen Familie in ein und denselben Lebensabschnitt. Gleiches kann natürlich auch für die Pflege und Unterstützung von Angehörigen gelten. Um junge Nachwuchswissenschaftler/innen bestmöglich dabei zu unterstützen, sich den besonderen Herausforderungen dieser Situation zu stellen, gibt es an der TU Dresden verschiedene Anlauf- und Beratungsstellen sowie praktische Angebote, die wir Ihnen in dieser Ausgabe unseres Newsletters näher vorstellen möchten. Zudem haben wir unser GA-Mitglied, Frau Prof. Katja Bessdo-Baum, gebeten, uns ihr ganz persönliches Rezept für eine erfolgreiche Karriere mit „Kind und Kegel“ zu verraten.

Ihr

International und transdisziplinär – der Doktorandenkonvent der GA

Jetzt ist es offiziell: Die Graduiertenakademie hat eine gewählte Doktorandenvertretung. Die neun Mitglieder des Doktorandenkonvents amtierenden nun für ein Jahr und haben sich einiges vorgenommen.

Am Ende war es doch die klassische Wahlurne, die für die erste Wahl der GA-Doktorandenvertretung aufgestellt wurde. Ganz traditionell konnte per Wahlzettel über die neun Kandidaten/innen abgestimmt werden. Schließlich schafften es alle Nominierten in den ersten Doktorandenkonvent.

Moritz Greifzu, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Luft- und Raumfahrttechnik und bereits seit Frühjahr 2014 im damals noch kommissarischen Doktorandenkonvent aktiv, wurde zum Sprecher des Konvents gewählt. Sein Stellvertreter heißt Mario Alejandro Garcia Tzintzun, kommt ursprünglich aus Mexiko und ist Doktorand an der

Fakultät Bauingenieurwesen. Beide werden nun auch als Mitglieder des GA-Vorstandes bestellt.

Nach ihrer ersten konstituierenden Sitzung sind sich die neugewählten Doktorandenvertreter/innen weitestgehend über die Hauptziele ihrer Arbeit in den nächsten Monaten einig:

- Aufbau eines Netzwerkes innerhalb der GA-Doktorandenschaft und darüber hinaus, um gemeinsame Themen, Probleme und Wünsche Promovierender zu identifizieren,
- die Sichtbarkeit der Doktoranden/innen als Interessengruppe an der TU Dresden zu stärken,
- eine Plattform für den fakultätsübergreifenden Doktorandenaustausch zu schaffen,
- Vernetzung mit Doktorandenvertretungen anderer Hochschulen und
- die Einbringung von Anregungen und Vorschlägen für die Weiterentwicklung der GA-Unterstützungsangebote.

Die Mitglieder des Doktorandenkonvent freuen sich darauf, mit vielen Promovierenden der TU Dresden im Rahmen geplanter Veranstaltungen wie dem regelmäßig stattfindenden Konventfrühstück oder Grillabenden persönlich in Kontakt zu treten. Aber auch Sie können sich mit Ihren Wünschen und Vorschlägen jederzeit an den Doktorandenkonvent wenden, am besten per E-Mail über: phd-konventdresden@mail.de KU



Die Mitglieder des ersten Doktorandenkonvents der GA (v.l.n.r. Babatunde Osonmadewa, Mario Alejandro Garcia Tzintzun, Chris Koschenz, Moritz Greifzu, Ana María Blanco Castaneda, Matthias Ritter, Andreas Kraus; nicht im Bild: Siavash Ghiasvand und Adefires Gizaw)

(Foto: C. Markert)

Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie

Was ist eigentlich die familienpolitische Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz und wie wird diese Kann-Bestimmung an der TU Dresden gehandhabt? Kann ein befristetes Arbeitsverhältnis um die Dauer von Mutterschutz und Elternzeit verlängert werden? Welche familienbezogenen Regelungen existieren für Stipendiat/innen? Welche Kinderbetreuungs- und Beratungsangebote stehen Nachwuchswissenschaftler/innen zur Verfügung? Diese und viele weitere Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung, die sich Nachwuchswissenschaftler/innen häufig stellen, werden im folgenden Beitrag aufgegriffen.



Foto © contrastwerkstatt_L - Fotolia.com

Die TU Dresden ist seit 2007 als familiengerechte Hochschule zertifiziert und unterstützt Studierende und Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von beruflichen/studienbedingten und familiären Anforderungen. Eine langjährige Säule der Familienfreundlichkeit an der TU Dresden ist das *Campusbüro Uni mit Kind*, in dem in Kooperation mit dem Studentenwerk Dresden Beratungen, Kurs-, Treff- und Veranstaltungsangebote sowie umfangreiche Serviceleistungen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie für Beschäftigte und Studierende angeboten werden. Des Weiteren umfasst die Kooperation mit dem Studentenwerk die Bereitstellung von 57 Belegplätzen in Kindertageseinrichtungen oder der Tagespflege für Beschäftigte der TU Dresden. Auch für Studierende hält das Studentenwerk Kinderbetreuungsplätze sowie Kurzzeitbetreuungsangebote bereit. Bei Fragen zu Kinderbetreuungsangeboten steht das *Campusbüro Uni mit Kind* beratend zur Verfügung.

Wird der Nachwuchs einmal mit an die Hochschule gebracht, stehen speziell eingerichtete Eltern-Kind-Arbeitsräume, Wickel- und Ruheräume sowie Spielmöglichkeiten an der TU Dresden zur Verfügung. Zudem verfügt das Studentenwerk Dresden über ein spezielles Speisenangebot für Kinder in den Mensen.

Doch Beratungs- und Kinderbetreuungsangebote allein reichen nicht aus, um die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu ermöglichen. Dazu bedarf es rechtlicher Rahmenbedingungen, die der Gesetzgeber geschaffen hat und die für Eltern, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen und für jene, die ihre Promotion mit einem Stipendium finanzieren, unterschiedlich anzuwenden sind.

Promovierende Eltern in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis

Da die wissenschaftliche Qualifizierung häufig mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen ein-

hergeht, bieten die neugefassten Befristungsgrundsätze der TU Dresden zumindest eine gewisse Planungssicherheit bei der eigenen Familiengründung/Familienarbeit. Demnach werden grundsätzlich keine Verträge mehr unter einem Jahr ausgestellt. Außerdem ist die Höchstbefristungsdauer zu wählen – das heißt für drittmittelfinanzierte Verträge zumindest Vertragsschluss für die Gesamtzeitdauer der vorliegenden Förderzusage; bei Haushaltbeschäftigungen wird bei der Ersteinstellung in der Regel von drei Jahren ausgegangen.

Wird auf einer befristeten Haushalts- oder drittmittelfinanzierten Stelle promoviert, besteht Anspruch auf eine maximal dreijährige Elternzeit. Diese ist formlos im Personaldezernat zu beantragen. Auf der Grundlage des Bundeselternteilzeit- und Elterngeldgesetzes (BEEG) erhalten Beschäftigte die Möglichkeit, für 12 (+2) Monate zur Betreuung des neugeborenen Kindes freigestellt zu werden und in diesem Zeitraum ein Elterngeld im





Adressen:

Stabsstelle Diversity
Management / Koordinatorin für
Familienfreundlichkeit
Dipl.-Soz. Franziska Schneider
Tel: +49 351 463 – 39772
E-Mail: franziska.schneider@
tu-dresden.de

Campusbüro Uni mit Kind
George-Bähr-Str. 1b
01069 Dresden
Tel.: +49 351 463-32666
Fax: +49 351 463-32667
E-Mail: campusbuero@stud-
entenwerk-dresden.de
[https://kinder.studentenwerk-
dresden.de/](https://kinder.studentenwerk-dresden.de/)

Regelfall in Höhe von 67 Prozent des Nettoeinkommens aus der Zeit vor der Geburt zu erhalten.

Unsicherheit besteht häufig hinsichtlich der Frage, ob es möglich ist, ein befristetes Arbeitsverhältnis um die Dauer der familienbedingten Unterbrechung zu verlängern. Bei einer Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG wird die Vertragslaufzeit, die zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme von Elternzeit noch besteht, gemäß § 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG an die reguläre Vertragslaufzeit angehängt. Anders verhält es sich hingegen bei drittmittelfinanzierten Arbeitsverträgen, die nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet sind. Für eine Vertragsverlängerung aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit besteht in diesem Fall kein Rechtsanspruch. Allerdings können auch hier mit Unterstützung des Arbeit- und Drittmittelgebers Lösungen gefunden werden.

Eine Neuerung im WissZeitVG ist die sogenannte familienpolitische Komponente, die bei gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Beschäftigungsverhältnissen gilt. Sie ermöglicht die Verlängerung der insgesamt zulässigen Höchstbefristungsdauer um bis zu zwei Jahre je Kind, wenn die Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren in den Zeit-

raum der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase fällt¹.

Dabei handelt es sich um eine Kann-Bestimmung, die von der TU Dresden grundsätzlich angewendet wird. Die familienpolitische Komponente ist formlos auf dem Dienstweg beim Dezernat Personal zu beantragen. Die genaue Dauer der Verlängerung über die Regelhöchstbefristung hinaus wird zwischen dem Personaldezernat und der betreffenden Professur vereinbart. Welche Möglichkeiten der Vertragsverlängerung im Einzelfall bestehen, weiß das Personaldezernat zu beantworten.

Promovierende Eltern mit Stipendium

Für Promovierende, die ein Stipendium beziehen, ist die Situation weniger klar geregelt und variiert je nach Fördergeber. Da die Förderung über ein Stipendium kein Beschäftigungsverhältnis begründet, greifen die rechtlichen Regelungen von Mutterschutz und Elternzeit für Stipendiat/innen nicht. Daher sehen die meisten Stipendienggeber eigene familienbezogene Regelungen vor, die direkt bei diesem zu erfragen sind.

Hinsichtlich des Elterngeldes haben Stipendiaten/innen staatlichen Anspruch auf den Sockelbetrag des

Elterngeldes von 300 EUR monatlich für 12 (+2) Monate.

Immatrikulierte Promotionsstudierende

Immatrikulierte Studierende haben keinen Anspruch auf Elternzeit, können sich jedoch beim Immatrikulationsamt vom Studium beurlauben lassen. Für Schwangerschaft wird in der Regel ein Urlaubssemester gewährt. Studierenden mit Kind stehen während der ersten drei Lebensjahre des Kindes insgesamt sechs zusätzliche Urlaubssemester zur Kinderbetreuung, sogenannte Erziehungssemester, zur Verfügung. Weiterführende Informationen finden Sie im *Campusbüro Uni mit Kind*.

Weiterführende Informationen zur familiengerechten Hochschule TU Dresden finden Sie unter:
[http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/
portrait/uni_mit_kind](http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/portrait/uni_mit_kind)

Beitrag: Franziska Schneider
Fotos: Campusbüro Uni mit Kind,
contrastwerkstatt_L - Fotolia.com

¹ Quelle: Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung. Ein Rechtsratgeber der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. 2013.

Drei Fragen an:

Dagmar Terbeznik

Coach und Leiterin des GA-Workshops „Career Planning for Dual Career Couples“

Was sind nach Ihren Erfahrungen die größten Herausforderungen für Dual Career Paare in der Wissenschaft?

Die größten Herausforderungen bestehen vermutlich darin,

- für beide Partner passgenaue Jobs am gleichen Standort zu finden,
- zumindest mittelfristige Planungssicherheit zu haben und
- Zeit für Lebensbereiche außerhalb des Jobs zu finden, z. B. für Kinder und Familie.

Die oftmals unsicheren und prekären Karrierewege in der Wissenschaft sind für junge Wissenschaftler/innen mit einer Familiengründung und der Verantwortung für Kinder schwer zu vereinbaren. Oftmals sind es dabei die Frauen, die ihre Karriere aus familiären Gründen zurückstellen.

Wodurch zeichnen sich Ihrer Einschätzung nach Paare aus, denen es gelingt zwei Wissenschaftskarrieren zu vereinbaren?

Diese Paare gehen ganz individuelle Wege. Gemeinsam ist ihnen oftmals ihre sehr partnerschaftliche Haltung und die wechselseitige Wertschätzung der beruflichen Zufriedenheit des jeweiligen Partners.

Dazu kommt, dass diese Paare nicht in allen Lebensbereichen nach Perfektion streben. So nehmen viele Wissenschaftlerpaare zumindest phasenweise in Kauf, nicht am gleichen Wohnort leben zu können. Sie arrangieren sich damit, ihre Kinder umfangreich von Dritten betreuen zu lassen und zwar nicht nur institutionell, also in Kindergarten oder Schule, sondern zusätzlich von Babysittern oder Kinderfrauen/Aupairs etc.. Sie geben einen größeren Teil ihres Einkommens für haushaltsnahe Dienstleistungen aus. Und letztlich

akzeptieren sie über einen längeren Zeitraum die Unsicherheit über die Zukunft und den Erfolg ihrer wissenschaftlichen Karriere. Wer das alles in Kauf nimmt, muss nach meiner Erfahrung mit Leidenschaft dieses Modell und diesen Beruf wollen.

Gestaltungswille und Durchsetzungsvermögen gegenüber den jeweiligen Arbeitgebern sind weitere Erfolgsfaktoren für das Gelingen von Doppelkarrieren. Es gibt zahlreiche Beispiele, wo am Ende Lösungen gefunden wurden (z. B. zwei Professuren an der gleichen Hochschule), die zunächst als nicht umsetzbar galten.

Was können Dual Career Paare in Ihrem Workshop lernen?

Dual Career Paare werden noch immer als Lifestyle-Pioniere bezeichnet und es gibt somit keine klaren, bewährten Wege oder Lösungsmodelle. Der Workshop bietet daher einen Rahmen und eine Struktur, um seinen individuellen Weg als Paar zu planen, sich seiner eigenen Werte und Prioritäten bewusst zu werden aber auch um Alternativen zu entwickeln bzw. zu erkennen. Ziel ist es, die Paare dabei zu unterstützen, sich gemeinsam auszurichten und zu stärken, um die teilweise großen Herausforderungen anzunehmen – oder auch bewusst nicht.

(Almost) last but not least

Für Nachwuchswissenschaftler/innen aus dem Bereich Materialwissenschaften und Werkstofftechnik ist die Bekanntmachung der DFG zur 7. Nachwuchsakademie „Thermodynamik und Kinetik in mehrkomponentigen metallischen und keramischen Werkstoffen“ eine hervorragende Chance, sich intensiv mit dem Thema DFG-Antragstellung zu befassen. Im Rahmen der Akademie werden DFG-Anträge (Projektskizzen) ausgearbeitet und Ende Oktober 2015 eingereicht. Ende Januar 2016 richtet die DFG ein eintägiges Antragskolloquium mit Begutachtung aus, bei dem die Teilnehmenden ihre DFG-Anträge einem Begutachtungsgremium vorstellen.

Dr. Udo Krause, Project Scout für den Bereich intelligente Werkstoffe und Strukturen, bietet allen an der Nachwuchsakademie Interessierten Unterstützung und Beratung bei der Bewerbung um einen der max. 20 Plätze.

Kontakt: Dr. Udo Krause
Tel.: +49 351 463-32662
E-Mail: udo.krause@tu-dresden.de
www.tu-dresden.de/exzellenz/
zukunfts-konzept/teilprojekt-project_scouts



Die TU Dresden bietet zum einen den **Dual Career Service für Neuberufene:** Angela Böhm, Tel.: +49 351 463-42647, E-Mail: angela.boehm@tu-dresden.de und den **Dual Career Service für (internationale) Nachwuchswissenschaftler/innen:** Gabriele Feyler, Tel.: +49 351 463-37663, E-Mail: Gabriele.Feyler@tu-dresden.de (Foto: R. Lohse)

Neue GA-Förderprogramme – Bewerbung ab sofort möglich!

Mit drei neuen Förderprogrammen startet die GA ins Jahr 2015. Diese ergänzen das „klassische“ GA-Förderportfolio, welches sich seit nunmehr eineinhalb Jahren großer Beliebtheit erfreut und auch in diesem Jahr fortgeführt wird. Im Fokus der neuen Förderprogramme stehen die internationale Mobilität von Nachwuchswissenschaftler/innen, internationale Postdocs mit Interesse am sächsischen Arbeitsmarkt sowie Promovierendenteams, die eine eigene Fachveranstaltung planen.

great! ipid4all (group2group exchange for academic talents)

Mit dem durch den DAAD finanzierten Programm sollen der Austausch und die Zusammenarbeit von Nachwuchswissenschaftlern/-innen auf Basis internationaler Kooperationen zwischen Arbeitsgruppen (AGs) gefördert werden. Fördervoraussetzung ist eine bereits bestehende Kooperation der Arbeitsgruppen.

Was wird gefördert:

Pro Antrag muss

- mind. ein Aufenthalt eines/r TUD-Nachwuchswissenschaftlers/in an der ausländischen Partnerhochschule beantragt werden.

Zusätzlich können beantragt werden:

- Forschungsaufenthalte weiterer Doktoranden/innen und/oder Postdocs der Partner-AGs (incoming und outgoing)
- Forschungspraktika für ausländische Studierende bei den beteiligten Nachwuchswissenschaftler/innen an der TUD
- Gemeinsame Workshops und Treffen der Partner AGs vor Ort oder beim Partner zum wissenschaftlichen Austausch oder zur Vorbereitung gemeinsamer Publikationen oder Drittmittelanträge

Antragsberechtigt:

Hochschullehrer/innen und Young Investigators der TUD gemeinsam mit einem/r ausländischen Hochschullehrer/in der Partner-AG

Förderumfang:

- bis zu 7.500 EUR (innereuropäische Kooperationen) bzw.
- bis zu 10.000 EUR (außereuropäische Kooperationen).

Bewerbungsfristen:

Bewerbungen sind möglich bis jeweils zum 15. März, 30. April und 31. Oktober 2015. Förderbeginn: 1. Mai, 1. August 2015, 1. Februar 2016.

SASTIP (Sachsen stärken durch Internationale Postdocs)

Mit dem Projekt SASTIP sollen hochqualifizierte internationale Fachkräfte in der Region gehalten und somit Know-How im Bereich F&E für den sächsischen Arbeitsmarkt bewahrt werden. Dafür wurden Fördermittel aus dem Initiativbudget des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst für vorerst ein Jahr bewilligt.

Was wird gefördert:

Eine max. viermonatige Orientierungs- und Bewerbungsphase für internationale Postdocs mit Blick auf den sächsischen Arbeitsmarkt. Die Teilnahme am SASTIP-Veranstaltungsprogramm der Graduiertenakademie zur Vorbereitung des Berufseinstiegs und zur Karriereplanung ist dabei für alle Geförderten verbindlich und ausschlaggebend für die Weiterförderung im vierten Monat.

Antragsberechtigt:

Internationale Postdoktoranden/-innen, die ihre Promotion an einer sächsischen Hochschule vor nicht mehr als einem Jahr abgeschlossen haben sowie internationale Promovierende der TU Dresden, die zum beantragten Förderbeginn ihre Promotion abgeschlossen haben werden können einen Antrag einreichen.

Förderumfang:

Die Stipendienrate beträgt max. 1.518 EUR/Monat zzgl. ggf. Familienzuschläge und wird für bis zu vier Monaten gewährt.

Bewerbungsfristen:

Bewerbungen sind möglich bis zum 15. März und 15. Juni 2015. Die Förderung beginnt dann entsprechend zum 1. Mai und zum 1. September 2015.

Conference Award

Die erste eigene Fachveranstaltung planen und durchführen – dabei sollen Promovierende zukünftig von der GA finanziell und ideell unterstützt werden. Die Förderung ist themenoffen und nicht auf bestimmte Fachgebiete beschränkt. Das Veranstaltungskonzept sollte eine interdisziplinäre und/oder internationale Ausrichtung deutlich machen.

Was wird gefördert:

Folgende Formate wissenschaftlicher Veranstaltungen sind möglich:

- Symposien
- Kongresse
- Konferenzen
- Tagungen und
- Workshops (nur in Kombination mit den o.g. Veranstaltungsformaten)

Antragsberechtigt:

Einen Antrag können Promovierende der TU Dresden aller Fachrichtungen gemeinsam mit einem/r Hochschullehrer/in oder Young Investigator der TU Dresden einreichen.

Förderumfang:

Pro Veranstaltung können bis zu 10.000 EUR beantragt werden.

Bewerbungsfristen:

Bewerbungen sind möglich bis zum 30. April und 31. Oktober eines Jahres. Die Förderung startet dann entsprechend frühestens ab dem 1. August bzw. ab dem 1. Februar.

Impressum | Kontakt:

Redaktion: Graduiertenakademie
Autoren: C. Bejan, F. Schneider, K. Ulbrich
Gestaltung: C. Markert
Redaktionsschluss: 5. März 2015
www.tu-dresden.de/graduierenakademie

Die GA wird finanziert aus Mitteln der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder.

Unsere Mitglieder im Porträt

In der aktuellen Ausgabe wollen wir ein GA-Mitglied aus der Gruppe der Betreuenden vorstellen: **Katja Beesdo-Baum, Professorin für Behaviorale Epidemiologie am Fachbereich Psychologie der TU Dresden. Als Professorin und zweifache Mutter interessierte uns besonders von ihr zu erfahren, wie sich Karriere- und Familienplanung als Wissenschaftlerin erfolgreich vereinbaren lassen.**

Wann haben Sie sich dafür entschieden, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen und was waren dafür die ausschlaggebenden Beweggründe?

Wenn ich zurückdenke, hat sich bei mir das Interesse an der Bearbeitung wissenschaftlicher Fragestellungen während der Anfertigung meiner Diplomarbeit, d.h. gegen Ende des Studiums entwickelt. Auf Empfehlung meiner Diplomarbeitsbetreuerin habe ich mich beim damals gerade neu berufenen Lehrstuhlinhaber der Klinischen Psychologie und Psychotherapie – Prof. Wittchen – auf eine Mitarbeiterstelle beworben, die mir einerseits ermöglichte eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen und zugleich berufsbegleitend eine Psychotherapieausbildung zu beginnen. Eine Habilitation oder gar Professur habe ich damals aber noch nicht antizipiert oder bewußt angestrebt; dies entwickelte sich erst in der Zeit nach der Promotion, als ich selbst Arbeitsgruppenleiterstatus hatte und eigene Projekte auf den Weg brachte.

Was sind aus Ihrer Erfahrung nützliche Strategien im Umgang mit Hindernissen und Widerständen auf dem Weg zur Professur?

Ich bin immer ganz gut damit gefahren, mich auf das nächste Ziel zu konzentrieren und das war zu Beginn der wissenschaftlichen Laufbahn erstmal die Promotion, später die Habilitation. Diese beiden Meilensteine sind noch recht gut planbar und mit Zielstrebigkeit und Beharrlichkeit erreichbar, wobei die Unterstützung des Betreuers ebenso maßgeblich ist.

Etwas anders ist es dann tatsächlich mit der Berufung auf eine Professur. Durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sitzt die Zeit hier durchaus im Nacken und letztlich spielt auch eine Portion Glück eine wichtige Rolle – denn eine passende Ausschreibung gibt es – zumindest wenn man sich auf Deutschland begrenzt – nicht häufiger als ein- bis zweimal pro Jahr. Die Konkurrenz um diese Posten ist enorm und die Entscheidungen der Berufungskommissionen liegen letztlich außerhalb des eigenen Einflussbereichs. Was man aber natürlich selbst in der Hand hat ist die notwendige Ausdauer und Anstrengung in der Bewerbungsphase und der Versuch, parallel die Forschungs- und Lehraufgaben so gut wie möglich weiter voranzutreiben, um dem kompetitiven Bewerberfeld standhalten zu können. All dies erfordert einen „langen Atem“ – und von Seiten der Familie Verständnis dafür.

Welchen Stellenwert hatte die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Ihrer Karriereplanung und wie gehen Sie heute als Professorin und Mutter ganz praktisch mit dieser Herausforderung um?

Diese Frage hat zwei Aspekte. Der erste Aspekt spielt auf die Rolle der Familie bei der Karriereplanung selbst und der damit zusammenhängenden Entscheidungen an. Hier hat die Familie bei mir immer einen entscheidenden Einfluss genommen. So habe ich z.B. 2010 einen Ruf an eine kanadische

Universität als Associate Professor letztlich nicht angenommen, da sich die Schwangerschaft mit den Zwillingen ergeben hatte und wir antizipierten, dass die geographische Nähe zu den Großeltern im Alltag eine wichtige Rolle spielen würde. Als unsere Kinder drei Jahre alt waren, erhielt ich einen ersten W3-Ruf an die Universität Bamberg. Wir mussten uns daher die Frage stellen, ob wir als Familie umziehen oder einer pendelt, da mein Mann ungern seine gute Stellung hier in der Region aufgeben wollte. Glücklicherweise ergab sich parallel für mich eine alternative Professur-Option hier an der TU Dresden, die ich dann sehr gern – auch aus familiären Gründen – angenommen habe.

Zum anderen spielt die Frage auf die tägliche Herausforderung an, berufliche Pflichten und die Familie „unter einen Hut“ zu bekommen. Hier helfen am besten Routinen und gute Absprachen mit dem Partner. Kritisch sind v.a. mehrtägige Dienstreisen oder Abendtermine, die bei mir aber auch im Job meines Mannes häufiger vorkommen. Wir kündigen uns das gegenüber zum frühestmöglichen Zeitpunkt an, so dass es nicht zu Terminkonflikten kommt und die Kinderbetreuung „gesichert“ ist. Und häufig springen auch die Großeltern ein.

Vor dem Hintergrund der umfangreichen Zeit, die für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere aufgebracht werden muss, habe ich mir im Laufe der Zeit schon auch hin und wieder die Frage gestellt, ob ich nicht lieber einer insgesamt „familienfreundlicheren“ beruflichen Tätigkeit nachgehen sollte, z.B. könnte ich mich jederzeit ambulant als Psychotherapeutin niederlassen. Allerdings war und ist die Freude und das Interesse an meinen täglichen Aufgaben an der Universität so ausgeprägt, dass ich diese Option zu keinem Zeitpunkt ernsthaft in Erwägung gezogen habe und eben durch eine vorausschauende Planung versuche, Familie und Beruf bestmöglich zu vereinen.



Katja Beesdo-Baum (Foto: privat)