

«Vom Teilzeitpensum profitiert die Forschung»

Professorin Stefanie Walter hat ihr Vollzeitpensum gesenkt, um Arbeits- und Privatleben besser unter einen Hut zu bringen. In der Diskussion zum Projekt Teilzeitführungsaufgaben erzählt sie von ihren positiven Erfahrungen. Das Programm hat die UZH im Rahmen des Aktionsplans Chancengleichheit 2017–20 lanciert.

Gesprächsführung: Stefan Stöcklin

Stefanie Walter, Sie sind Professorin für Politische Ökonomie und haben das Pensum auf 80 Stellenprozent reduziert. Wie sind Ihre Erfahrungen?

Stefanie Walter: Ich habe mein Pensum vor gut dreieinhalb Jahren auf 80 Prozent gesenkt, um mehr Zeit für die Betreuung unserer beiden Kinder zur Verfügung zu haben. Meine Erfahrungen sind sehr gut: Vom Teilzeitpensum profitieren nicht nur die Familie und ich, sondern auch meine Forschung. Ich habe mehr Zeit, über wissenschaftliche Themen nachzudenken und kreative Projekte zu entwickeln. Entscheidend war, dass wir am Institut mit den frei werdenden 20 Prozent meines Lohnes einen externen Lehrauftrag und eine Aufstockung für meine Postdocs finanzieren konnten und ich dadurch gewisse Aufgaben abgeben konnte. Ich arbeite sicher mehr als 80 Prozent, aber nicht mehr 130 Prozent wie früher.

Christian Schwarzenegger, welche Policy verfolgt die Universität mit Teilzeitpensum für die Professorenschaft und die anderen Führungspersonen?

Christian Schwarzenegger: Für die UZH ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Anliegen. Dazu bieten wir mit der Möglichkeit von Pensenreduktionen auf Stufe Professur schon seit einigen Jahren flexible Lösungen an. Gleichzeitig ist uns natürlich auch die Exzellenz in der

Forschung und Lehre wichtig, was bedeutet, dass die Teilzeitmodelle mit diesen Zielen kompatibel sein und die Reduktion ein gewisses Mass nicht überschreiten sollten.

Jörg Kehl, Sie leiten die Abteilung Professuren und haben Einblick in Berufungsverhandlungen. Teilzeitanstellungen auf Stufe Professur werden von der UZH grundsätzlich ermöglicht. Wie wird dieses Angebot genutzt?

Jörg Kehl: Man muss zur Beantwortung dieser Frage zwischen der Situation vor und nach einer Berufung unterscheiden. Nach Antritt der Stelle bieten wir Professorinnen und Professoren auf einfache und unbürokratische Art an, den Beschäftigungsgrad zu reduzieren. Zum Beispiel zugunsten der Betreuung von Kindern oder Eltern. Dieses Angebot wird genutzt, zwar nicht sehr häufig, aber regelmässig.

Vor Antritt der Stelle, also bei Berufungsverhandlungen, spielt das Thema Teilzeitanstellung praktisch keine Rolle. Der Grund liegt vermutlich darin, dass die Kandidatinnen und Kandidaten davon ausgehen, dass ihnen eine entsprechende Frage eher schaden könnte. Das ist schade, weil diese Annahme nicht stimmt.

«Der Bedarf an Teilzeitpensen ist klar ausgewiesen.»

Miriam Ganzfried, CHESS

Walter: Auch bei meiner Berufung an der Universität Zürich im Jahr 2013 war ein reduziertes Pensum kein Thema, weil mir klar war, dass es für die Etablierung eines Lehrstuhls viel Einsatz und Zeit braucht. Ich entschloss mich deshalb erst gut drei Jahre später, als ich von diesen Möglichkeiten der Entlastung gehört hatte, zu einer Reduktion. Ich wollte mehr Zeit für die Betreuung meiner beiden kleinen Kinder zur Verfügung haben.

Miriam Ganzfried, Sie untersuchen die Teilzeitmodelle an der UZH, über die wir sprechen. Können Sie etwas zu den Rückmeldungen der Professorinnen und Professoren sagen?

Ganzfried: Die befragten Personen äussern sich durchwegs sehr positiv und in ähnlicher Weise wie Stefanie Walter. Alle haben ihre Pensen nach der Berufung reduziert, in der Regel auf 80 bis 90 Prozent. Sie arbeiten zwar immer noch überdurchschnittlich viel, aber deutlich weniger als vorher. Als wertvoll empfunden wird die Entlastung durch Ersatzanstellungen, was sich positiv auf die Forschungstätigkeit auswirken kann.

Besteht kein Wunsch nach weitergehenden Pensenreduktionen über 20 Prozent hinaus?

Ganzfried: Die meisten der Professorinnen und Professoren, mit denen wir gesprochen haben, halten es für schwierig, in ihrer Position weniger als 70 oder 80 Prozent zu arbeiten.

Walter: Das kann ich bestätigen. Man hat als Professorin einfach gewisse Aufgaben, die man nicht reduzieren kann: zum Beispiel die Betreuung der Doktorierenden oder die Forschung. Dazu kommen wichtige interne Aufgaben im Institut- und Fakultätskontext, an denen man mitarbeiten muss. Andererseits gibt es eher administrative und repräsentative Bereiche, in denen eine Entlastung möglich ist, wobei man sich gut überlegen muss, was man abgeben will und was nicht. Man muss ja nicht in allen Kommissionen drin sein und darf auch mal Nein sagen, wenn man angefragt wird. Man muss herausfinden, wo die eigene Person wichtig ist und wo weniger.

Was das Modell der UZH so attraktiv macht, ist, dass man frei über den Lohnanteil verfügen kann, der eingespart wird. Er kann für die Lehre oder andere Bedürfnisse eingesetzt werden, so dass man keine Abstriche bei der Forschung machen muss. Das ist ein Riesengewinn. Ich konnte zum Beispiel zwei Jahre nach der Reduktion einen Consolidator Grant des Europäischen Forschungsrats ERC einwerben.

«Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist uns ein wichtiges Anliegen.»

Christian Schwarzenegger, Prorektor

Sind es eher Frauen oder Männer, die ihr Pensum reduzieren?

Ganzfried: Der Anteil der Geschlechter ist ziemlich ausgeglichen, wobei es geschlechtsspezifische Unterschiede gibt, was die Motivation anbelangt. Tendenziell reduzieren Frauen eher aus familiären Gründen, bei Männern sind es eher andere Verpflichtungen, zum Beispiel in der Politik.

Wie viele Leute lassen sich mit reduzierten Pensen anstellen?

Ganzfried: Es sind noch wenige Leute. Nehmen wir die PhF als Beispiel, dort arbeiteten 2019 sieben Professorinnen und Professoren in einer Teilzeitanstellung. Ich denke, das hat in erster Linie damit zu tun, dass dieses Angebot der Universität und die guten Erfahrungen jener Leute, die es in Anspruch nehmen, noch zu wenig bekannt sind. Denn unser Projekt weist den Bedarf für Teilzeitpensen klar aus. Es geht deshalb darum, das Modell bekannter zu machen und die Leute dafür zu sensibilisieren. Zum Beispiel für Personen mit Kindern oder betagten Eltern oder Leute, die andere ausseruniversitäre Verpflichtungen haben.

Neue Modelle der Teilzeitführung

Die UZH bietet Professorinnen und Professoren der UZH im Sinne der Chancengleichheit und einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben die Möglichkeit von Teilzeitanstellungen. Das Modell Teilzeitprofessuren wurde im Rahmen des CHESS-Projekts «Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der UZH» durch eine Reihe von Gesprächen mit Personen, die Erfahrungen mit dem Modell gemacht hatten oder es gerade einsetzten, sowie mit der Abteilung Professuren auf seinen Nutzen untersucht. Insgesamt kann das Modell als eine Best Practice gewertet werden. Das Center for Higher Education and Science Studies (CHESS) verfolgt mit dem Projekt zudem das Ziel, Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der UZH weiterzuentwickeln. Zusammen mit interessierten Akteurinnen

und Akteuren sollen diese Modelle von ihren organisationsbezogenen Handlungsspielräumen her erarbeitet werden. Das Projektteam bietet interessierten Universitätseinheiten Unterstützung zum Beispiel in Form von Recherchen zu passenden Arbeitsmodellen oder eines strukturierten Austauschs mit anderen Einheiten der Universität Zürich. Das CHESS-Projekt «Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der UZH» ist Teil des Aktionsplans Chancengleichheit 2017–20 der UZH. (Miriam Ganzfried)

Kontakt Modell Teilzeitprofessuren: Jörg Kehl, t.uzh.ch/13l

Kontakt Projekt «Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der UZH»:

Miriam Ganzfried (CHESS), t.uzh.ch/13m



Miriam Ganzfried, Christian Schwarzenegger, Stefanie Walter und Jörg Kehl (v.l.) tauschen Erfahrungen über das Programm «Neue Organisationsmodelle zur Teilzeitführung an der UZH» aus.

Schwarzenegger: Damit es nicht vergessen geht: Wir reden jetzt über Teilzeitanstellungen in Professuren, einer Funktion, die Höchstleistungen in Forschung und Lehre verlangt und nur mit Einschränkungen teilzeittauglich ist, wie wir gehört haben. Beim administrativen und technischen Personal (ATP) sieht die Situation an der Universität Zürich völlig anders aus. Da gibt es viele Leute mit reduzierten Pensen von 20 bis 80 Prozent und etablierte Co-Leitungsmodelle.

Wie sieht es mit Jobsharing aus? Können an der Universität Zürich neue Professuren auch in Sharing-Modellen ausgeschrieben werden?

Kehl: Im Prinzip können Professuren mit Teilzeitpensen ausgeschrieben werden. Diese Möglichkeit wurde bisher aber nur in wenigen Einzelfällen genutzt.

Schwarzenegger: Aufgrund der Erfahrungen bei uns und an anderen Universitäten bin ich gegenüber Sharing-Modellen eher skeptisch. Es ist schwierig, in der Forschung mit halber Kraft vorne mit dabei zu sein. Diese Erfahrung mache ich auch selbst als Mitglied der Unileitung. Für Spitzenforschung bleibt nicht genügend Zeit.

«Ich habe mehr Zeit, über wissenschaftliche Themen nachzudenken.»

Stefanie Walter, Professorin für Politische Ökonomie

Ganzfried: Das Jobsharing ist aus verschiedenen Gründen nicht ganz einfach. Letztlich sind dabei zwei Personen inhaltlich und organisatorisch stark miteinander verbunden, so dass schnell Konflikte entstehen können, wenn es zwischen den Betroffenen nicht stimmt. Da ist eine Pensenreduktion einfacher, die betrifft nur eine Person. Ich kenne aber auch bestens funktionierende Beispiele von Jobsharing.

Schwarzenegger: Wie oft ist es vorgekommen, dass die Fakultäten von sich aus eine Professur mit zwei 50-Prozent-Stellen gewünscht haben?

Kehl: Solche Anfragen habe ich zweimal erlebt. Eine wurde umgesetzt, und zwar mit zwei 60-Prozent-Stellen, im anderen Fall wurden schliesslich zwei 100-Prozent-Stellen geschaffen. Aber ich möchte betonen: Wir sind offen für diese Möglichkeit, wenn eine Fakultät dies wünscht. Die formalen Voraussetzungen sind gegeben.

Die UZH möchte den Anteil von Professorinnen erhöhen. Inwieweit sind die Teilzeitmodelle auch ein Weg, das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen auf Professorenstufe zu beheben?

Walter: Die Modelle helfen, Frauen für Toppositionen zu motivieren. Auch Männer sehen, dass Karriere und Familie vereinbart werden können. Es ist wichtig, dass angehende Forscherinnen und Forscher um die Möglichkeit von Teilzeitpensen wissen. Ich persönlich erwähne im Institut auch immer mal wieder die Familiensituation und spreche darüber mit meinen Postdocs. Natürlich gibt es im Wissenschaftsbetrieb gewisse Zwänge, die man nicht wegdiskutieren kann. Wichtig ist, die Probleme zu benennen und ein Umfeld für Lösungen anzustreben. In der PhF besteht dafür sehr viel Wohlwollen.

Ganzfried: Ich würde auch sagen, dass weibliche Vorbilder als «Role Models» essenziell sind. Damit junge Forscherinnen sehen, dass akademische Karriere und Familie vereinbar sind.

Schwarzenegger: Ich bin zuversichtlich, dass sich der Frauenanteil in der Professorenschaft an der UZH in den kommenden Jahren deutlich erhöhen wird. Die Voraussetzungen in den verschiedenen Fakultäten sind unterschiedlich und das Tempo der Veränderungen ist nicht überall gleich hoch. Aber wir befinden uns in einem Prozess, der an Tempo gewinnt. Wir legen bei den Berufungen auch Wert darauf, diskriminierende Biases gegenüber Bewerberinnen zu eliminieren.

Wenn sich nun jemand von einer Teilzeitprofessur angesprochen fühlt und den Wunsch hat, sein Pensum zu reduzieren, an wen muss er/sie sich wenden?

Kehl: Am besten setzt sich diese Person mit uns in Verbindung, dann können wir das Vorgehen besprechen. Zuständig ist die Universitätsleitung als Anstellungsbehörde, der Dienstweg geht über die Fakultäts- und Institutsleitung. Dort müssen die Ersatzmassnahmen infolge einer Pensumsreduktion etwa bei der Lehre organisiert werden. Nebst dem Vorgespräch mit uns gibt es auch ein Gespräch mit der Instituts- und der Fakultätsleitung. Am Schluss braucht es einen Antrag mit einem unterstützenden Brief des Dekanats an die Rektorin ad interim. Da es um anstellungsrechtliche Fragen geht, müssen die Entscheide verschriftlicht werden.

«Wir erlauben auf einfache Art, den Beschäftigungsgrad zu reduzieren.»

Jörg Kehl, Leiter Abteilung Professuren

Ganzfried: Ich möchte an dieser Stelle sagen, dass die von uns befragten Professorinnen und Professoren das formal reibungslose administrative Verfahren für eine Pensumsreduktion gelobt haben. Die kompetente Unterstützung durch die Abteilung Professuren wurde sehr geschätzt.

Miriam Ganzfried, CHES – Center for Higher Education and Science Studies

Jörg Kehl, Leiter Abteilung Professuren

Christian Schwarzenegger, Prorektor Professuren und wissenschaftliche Information

Stefanie Walter, Professorin für Internationale Beziehungen und Politische Ökonomie