



Ein schöner Traum

Den Job teilen, um eine gute Balance zu finden oder zu zweit mehr zu erreichen – das ist normal im 21. Jahrhundert. Aber nicht für Professoren. Denn das Beamtenrecht stammt aus dem vorigen Jahrhundert.

Jobsharing # Work-Life-Balance # Beamte 21.08.2020
Professur

Hört man sich unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern um, herrscht offenbar noch immer die Ansicht vor, Teilzeit und wissenschaftliche Exzellenz schließen sich aus – trotz des Anspruchs, Leben und Arbeiten gut unter einen Hut zu bekommen, trotz des wachsenden Bewusstseins für eine modernere Interpretation von Führungsaufgaben an Hochschulen. „Umso mehr verwundert es, dass Professuren mit Teilzeitoption an Universitäten immer noch die Ausnahme sind“, sagt Sandra Weimer, Referentin im Bereich Gender Consulting an der Universität Konstanz. Aus ihrer Sicht verpassen



Hochschulen eine Chance, ihr Management zeitgemäßer – und konkurrenzfähiger gegenüber der Wirtschaft – zu gestalten. Weimer hat sich in ihrer Masterarbeit im Studiengang Wissenschaftsmanagement an der DUV Speyer des Themas „(Un-)Möglichkeiten einer geteilten Professur“ angenommen und neun geteilte Professuren ausfindig gemacht: vier in Deutschland, fünf in der Schweiz.

Zu den Exotinnen und Exoten gehören Dr. Anna von Reden und Dr. Wibke Neugebauer. Beide haben in Stuttgart das Fach Restaurierung und Technologie von Gemälden studiert und promoviert. Seit April 2019 haben sie gemeinsam an der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste (ABK) in Stuttgart die W3-Professur Restaurierung von Gemälden und gefassten Skulpturen inne. Alle anfallenden Aufgaben wie Lehre, Forschung und Verwaltung teilen sie sich zu je 50 Prozent im Jobsharing.

Beide Frauen gehören zur sogenannten „Generation Y“ – von Reden ist 40 Jahre alt, Neugebauer 39 –, die seit ein paar Jahren an deutschen Hochschulen auf die Lehrstühle nachrückt. Ihr Credo lautet: In der Wissenschaft arbeiten – ja, gerne. Aber nur, wenn dabei die Work-Life-Balance nicht auf der Strecke bleibt. Das wiederum schließt die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, ein. „Als ich die Ausschreibung für unsere Professur las, war mir sofort klar: Inhaltlich reizt mich das sehr. Aber eben nicht als 100-Prozent-Stelle“, sagt Anna von Reden. „Wir wollen beide eine erfüllende Arbeit, die aber auch noch Raum für Anderes lässt“, ergänzt Wibke Neugebauer. Sie arbeitet nebenher weiterhin freiberuflich als Gemälderestauratorin.

Anna von Reden wiederum hat eine noch kleine Tochter im Grundschulalter, für die sie mehr Zeit haben möchte. Jede hat nun eine Lehrverpflichtung von 4,5 Stunden. In einem Semester übernimmt von Reden die Hauptvorlesung, im anderen Neugebauer. „Auch die Sprechstunden und die Gremienarbeit teilen wir auf. Und mit unseren unterschiedlichen fachlichen Schwerpunkten können wir in der Lehre ein breites Spektrum abdecken“, erläutert Anna von Reden. Derzeit konsultieren sie eine professionelle Coachin, um die Kommunikation



untereinander und damit die Absprachen über anfallende Aufgaben noch effektiver zu gestalten und etwa Doppelarbeit zu vermeiden. „Eine geteilte Professur erfordert natürlich, abgesehen von persönlicher Sympathie, vor allem am Anfang erst einmal viel Planungsarbeit und viel Brainstorming“, sagt Wibke Neugebauer. „Wir haben zum Beispiel ein gemeinsames Konzept erarbeitet, wie wir den Studiengang weiterentwickeln wollen.“

Von Reden und Neugebauer bewarben sich gemeinsam, auch das Vorsingen vor der Berufungskommission absolvierten sie als Duo. Die Hochschule in Stuttgart zeigte sich offen – auch, weil es in Stuttgart bereits ein Professorenpaar gab, das sich eine Professur teilt. Ausdrücklich vorgesehen war das Jobsharing hier allerdings ebensowenig wie an anderen Hochschulen. Professuren werden in der Regel nicht mit einer solchen Option ausgeschrieben. Ein Grund ist, dass in Deutschland Professuren bis auf wenige Ausnahmen als Beamtenstellen auf Lebenszeit eingerichtet werden. Das macht Jobsharing-Konstruktionen kompliziert. So konnten Anna von Reden und Wibke Neugebauer wegen der wie in allen anderen Bundesländern geltenden Landeshochschulgesetzesregelung nicht verbeamtet, sondern nur privatrechtlich angestellt werden. Das wiederum bedeutet, dass die Wissenschaftlerinnen bei gleichem Bruttogehalt netto etwa 20 Prozent weniger bekommen als verbeamtete Kollegen.

Nur ein Tandempartner kann lebenslang verbeamtet werden

„Eine solche Beamtenstelle kann zwar in der Stundenzahl reduziert werden – sie ist jedoch nach geltendem Recht nicht teilbar“, erläutert Prof. Dr. Hubert Detmer. Er ist Justiziar des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) und berät Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Entweder kommt nur einer der Tandempartner in den Vorteil des lebenslangen Beamtenstatus und der oder die andere muss angestellt werden. Oder beide arbeiten als Angestellte. Um beide finanziell gleichzustellen und die Sozialabgaben vom Gehalt auszugleichen, die ein Beamter nicht zahlen muss, müsste die



Hochschule das Gehalt des Angestellten deutlich erhöhen.

Tatsächlich bekomme er nur sehr wenige Anfragen von Interessierten für eine geteilte Professur, sagt Detmer. „Die meisten sind an einer Full-Time-Professur interessiert – und natürlich an den Vorzügen einer Verbeamtung auf Lebenszeit.“ Ungeachtet dessen wünscht er sich mehr Mut seitens der Universitäten, eine Jobsharing-Option in Ausschreibungen mit aufzunehmen. Das Argument, dass solche Modelle für die Hochschule letztlich teurer würden als eine volle Beamtenprofessur, will er nicht pauschal gelten lassen: „Die intrinsische Motivation der beiden Wissenschaftler, die sich die Professur teilen, wäre sicherlich, wie bei den meisten Hochschullehrenden, so hoch, dass jeder letztlich mehr als 50 Prozent arbeitet und die Hochschule stundenmäßig vermutlich nicht nur 100, sondern 150 Prozent Arbeitskraft für das Gehalt einer Professur bekäme.“

In der Schweiz werden Professorinnen und Professoren nicht verbeamtet – was das Modell offenbar erleichtert (siehe S. 69). In Deutschland gab unter anderem der Wissenschaftsrat Anregungen für Teilzeitmodelle an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften/Fachhochschulen (2016). Auch einige Disziplinen an Universitäten wie Medizin, die eine Verzahnung der Lehrenden mit der Praxis außerhalb der Hochschulen fördern, seien Teilzeitprofessuren gegenüber aufgeschlossen, sagt Masterarbeit-Verfasserin Sandra Weimer. So gibt es in Nordrhein-Westfalen das Landesprogramm „Karrierewege FH Professur“ mit 50-prozentiger Beschäftigung in der Lehre und 50-prozentiger Beschäftigung in der Wirtschaft. Jobsharing sieht es allerdings nicht vor.

Die Universität Köln hatte vor ein paar Jahren ein inzwischen beendetes Modellprojekt für Führungskräfte gestartet, das Jobsharing auch bei Professorinnen und Professoren finanziell förderte (DUZ Magazin 06/2016). Doch die Bilanz fällt mau aus, und das liegt vor allem an mangelnder Nachfrage. Dr. Daniel Bunčić, Professor für Slavische Sprachwissenschaft und Vater zweier Töchter, ist in Köln der einzige, der sich, seit gut einem Jahr, eine Professur teilt. „Die Bürokratie, die da



dranhängt, hat es in sich“, sagt er. Gerne hätte er nicht nur die Aufgaben, sondern auch seine Leistungszulagen gerecht mit seiner Tandempartnerin, einer jungen, bereits habilitierten Fachkollegin, geteilt. Etwa um noch eine weitere Hilfskraft am Lehrstuhl beschäftigen zu können.

„Doch das wurde leider nicht bewilligt.“ Praktisch habe alles gut funktioniert. „Dass ich alle Aufgaben mit der Kollegin teilen konnte, hat viel Druck genommen. Und durch die halbe Stelle konnte ich mich nicht nur meiner Familie, sondern auch der Forschung entspannter widmen.“ Bunčić leitet zudem die Redaktionen zweier Fachzeitschriften – dafür braucht er Ruhe und Zeit. Aber: Da die andere Hälfte der Stelle nicht in jeder Hinsicht gleichberechtigt, sondern stets nur als Professurvertretung besetzt werden kann, sei sie für seine Kollegin leider nur eine Durchgangsstation gewesen. Deshalb habe sie inzwischen ein Fellowship an einer anderen Universität angenommen.

„Ich habe den Eindruck, dass viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dem Thema zurückhaltend oder ablehnend gegenüberstehen, weil sie befürchten, Jobsharing könnte letztlich dazu führen, dass aus Spargründen an vielen Instituten nur noch Teilzeitprofessuren ausgeschrieben werden“, sagt Bunčić. Er will das Jobsharing ungeachtet dessen ab dem kommenden Semester fortsetzen und hat schon eine neue Partnerin für seine Professur gefunden.

Auch der Mathematiker und dreifache Familienvater Dr. Philipp Doebl, heute W2-Professor für Statistische Methoden in den Sozialwissenschaften an der TU Dortmund, wollte eigentlich gerne teilen – mit seiner Frau, ebenfalls Mathematikerin und mit gleicher Spezialisierung. Als seine Frau an der Uni Mannheim eine Vertretungsprofessur innehatte, teilten sich die beiden eine Zeit lang wegen der Kinder den Job und pendelten abwechselnd tageweise zwischen ihrem Wohnort Münster und Mannheim.

Später bewarben beide sich noch zwei weitere Male auf eine Professur und machten in ihren Bewerbungen deutlich, im Falle der Listenplätze



Eins und Zwei die Professur teilen zu wollen. „Mein Eindruck: Es war einfach nicht gewollt, dass man als Professor mit scheinbar nur halber Kraft arbeitet. Was Unsinn ist“, so Doeblner. Denn wem eine solche Möglichkeit gegeben werde, der werde immer das Beste daraus machen: „Meine Frau und ich waren so motiviert, dass wir dafür auch in Kauf genommen hätten, finanziell schlechter gestellt zu sein.“ //

Erschienen in:

DUZ Magazin 08/2020 vom 21.08.2020

Mareike Knoke