

Ramona Schürmann / Thorben Sembritzki

Wissenschaft und Familie

Analysen zur Vereinbarkeit beruflicher
und familialer Anforderungen und Wünsche
des wissenschaftlichen Nachwuchses

Projektbericht
Januar 2017

Wir danken allen Befragten für die Teilnahme an dieser Studie und für die Ermöglichung der vorliegenden Ergebnisse. Besonderer Dank für ihre Unterstützung gebührt unseren studentischen Hilfskräften und Praktikant(inn)en Johannes Kuhns, Friederike Rotermund, Lisa Günnewig und Sonja Gertz. Weiter bedanken wir uns bei Dr. Hilde Schaeper, Dr. Christian Kerst und Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans für die konstruktiven und hilfreichen Anregungen und Gespräche. Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Dieses Werk steht unter der Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz (CC-BY-NC-SA)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/>



Dr. Ramona Schürmann
Tel. +49 511 450 670 327
E-Mail: schuermann@dzhw.eu

Thorben Sembritzki
Tel.: +49 511 450 670 102
E-Mail: sembritzki@dzhw.eu

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH
Lange Laube 12 | 30159 Hannover | www.dzhw.eu

Januar 2017

Inhaltsverzeichnis

A	Fragestellung und Forschungsdesign	1
1	Einleitung	1
2	Theoretischer Hintergrund	5
2.1	Die Theorie der beruflichen Selbstsozialisation	5
2.2	Zusammenfassendes Modell der Wechselwirkungen von strukturellen Rahmenbedingungen und individueller Agency	7
2.3	Forschungsfragen.....	9
B	Online-Befragung: Analyse zu den Karrierezielen und familienbezogenen Entscheidungen des wissenschaftlichen Nachwuchses	13
1	Daten	13
1.1	Online-Erhebung	13
1.2	Profil der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen)	14
2	Deskriptive Ergebnisse und Operationalisierungen	17
2.1	Verbleib in der akademischen Wissenschaft	17
2.1.1	Berufliche Ziele der Nachwuchswissenschaftler(innen)	17
2.1.2	Veränderung der Berufsziele der Nachwuchswissenschaftler(innen)	19
2.2	Individuelle Merkmale.....	21
2.2.1	Familiäre Situation	21
2.2.2	Persönlichkeitseigenschaften.....	21
2.3	Strukturelle Rahmenbedingungen	24
3	Die Anforderungen und Belastungen des Wissenschaftssystems – Differenzen zwischen verschiedenen Gruppen	29
4	Familie und Wissenschaft – Differenzen zwischen verschiedenen Gruppen	33
4.1	Einschätzung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und privatem Leben	33
4.2	Kinder und Karriere.....	35
4.2.1	Kinderwünsche und Familienplanung	35
4.2.2	Karrierephase und Geburtszeitpunkt des Kindes bzw. eines weiteren Kindes	36
4.2.3	Einfluss des beruflichen Umfelds auf Familiengründung bzw. -erweiterung.....	37
4.2.4	Zurückgestellter Kinderwunsch.....	38
4.3	Gründe gegen die Umsetzung eines Kinderwunsches	39
5	Determinanten des Verbleibs in der Wissenschaft	41
6	Bedeutung von familienfreundlichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie – Differenzen zwischen verschiedenen Gruppen	47
7	Zusammenfassung	49

C Interviewstudie: Analysen zu den Handlungsspielräumen von Paaren mit Kindern in der Wissenschaft	53
1 Einführung.....	53
2 Methode, Fallauswahl und Datenerhebung für die Interviewstudie	57
3 Falldarstellungen	61
3.1 Doppelverdienerpaare	61
3.2 Doppelkarrierepaare	64
4 Von der hohen Verfügbarkeit in der „Wissenschaft als Lebensform“ zur Work-Life-Balance – Handlungsspielräume des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Kindern	69
5 Integration in die Scientific Community: Wie gelingt eine erfolgreiche Karriere?	79
6 Bewertung familienfreundlicher Angebote: Was fördert, was hemmt die Vereinbarkeit?.....	93
7 Zusammenfassende Fallbewertungen	103
7.1 Doppelverdienerpaare	103
7.2 Doppelkarrierepaare	104
8 Theoretische Folgerungen aus der Interviewstudie.....	107
Literaturverzeichnis	109
Anhang	117

A Fragestellung und Forschungsdesign

1 Einleitung

Hochschulen befinden sich nicht nur untereinander in einem Wettbewerb um die besten Nachwuchsköpfe, sondern auch mit den Unternehmen der Privatwirtschaft. Um im globalen Wettbewerb um die besten Köpfe konkurrenzfähig und attraktiv zu bleiben (HRK 2013), haben die Hochschulen damit begonnen, die Lebenszusammenhänge der Wissenschaftler(innen) zu berücksichtigen, um potenzielle Nachwuchswissenschaftler(innen)¹ nicht aufgrund antizipierter Unvereinbarkeit zwischen Wissenschaft und Familie zu verlieren. Hochschulen sind deshalb bemüht, familienfreundliche Angebote und Strukturen zu schaffen (Stichwort „familienfreundliche Hochschule“). Elternschaft bzw. Kinderwunsch von potenziell exzellenten Wissenschaftler(inne)n soll nicht selbstselektiv wirken oder der „generativen Diskriminierung“ (Metz-Göckel et al. 2014) Vorschub leisten, der zufolge Eltern, insbesondere Mütter, Benachteiligungsprozessen für die wissenschaftliche Laufbahn ausgesetzt sind.

Der wissenschaftliche Nachwuchs wird, wenn er sich für eine Laufbahn innerhalb der akademischen Wissenschaft entscheidet, mit der Herausforderung konfrontiert, die Familiengründung und die wissenschaftliche Etablierung in einem engen Zeitrahmen von ca. zehn Jahren zu realisieren („rush hour des Lebens“, BMFSFJ 2006; Bertram et al. 2011). Zusätzlich ist der wissenschaftliche Nachwuchs aufgrund von Befristungsregelungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) mit einer großen Planungsunsicherheit bei einer gleichzeitig hohen wissenschaftlichen Leistungserwartung konfrontiert.

90 Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen) sind befristet beschäftigt (vgl. Metz-Göckel, Schürmann, Heusgen & Selent 2016; dazu auch BuWiN 2013). Die Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses umfasst in dieser Studie die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter(innen) (mit und ohne Leitungsfunktion), Juniorprofessor(inn)en, Dozent(inn)en und Assistent(inn)en sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Für diese Gruppe von Wissenschaftler(inne)n können die privaten und die generativen Lebensvorstellungen mit den unsicheren Karriereperspektiven innerhalb der akademischen Wissenschaft, mit den Mobilitätsanforderungen aufgrund diskontinuierlicher Beschäftigung sowie mit den Erwartungen einer hohen zeitlichen Verfügbarkeit in der Wissenschaft kollidieren. Infolgedessen entscheiden sich viele Paare dafür, aktuelle Kinderwünsche in spätere Lebensjahre aufzuschieben (Bertram et al. 2011, Schmitt & Winkelmann 2005).

Gerade bei Paaren, bei denen mindestens ein(e) Partner(in) in der Wissenschaft beschäftigt ist – und im speziellen bei den Wissenschaftlerinnen² –, kann durch den hohen institutionellen und persönlichen Bewährungs- und Zeitdruck sowie durch die unsicheren Beschäftigungsbedingungen eine Aufschiebung des Kinderwunsches in eine spätere (sichere) Lebensphase provoziert werden (Metz-Göckel et al. 2014). Darüber hinaus können weitere bzw. andere Faktoren einen Einfluss auf die generativen Entscheidungen von Nachwuchswissenschaftler(inne)n haben. Neben

1 Unter potenzielle Nachwuchswissenschaftler(innen) fassen wir vorerst alle Personen, die in der akademischen Wissenschaft beschäftigt sind, um sich z. B. über eine Promotion, Habilitation oder andere adäquate Wege zu qualifizieren. Mit dieser Öffnung wird nicht auf den Laufbahnwunsch fokussiert, weil dieser beeinflussbar ist.

2 „Die Kinderlosigkeit ist bei Akademikerinnen höher als bei Frauen mit mittlerer und niedriger Bildung. Allerdings lässt sich dies nur für Frauen in Westdeutschland beobachten [...] 2012 waren in Westdeutschland 30 Prozent der 45- bis 49-jährigen Frauen mit akademischem Bildungsabschluss kinderlos, während es bei Nichtakademikerinnen 20 Prozent waren. Die Kinderlosigkeit ist nicht weiter angestiegen“ (BMFSFJ 2014: 34).

der Verfolgung von Karrierezielen können auch gesundheitliche oder partnerschaftliche Gründe, wie Fernbeziehungen, ein(e) fehlende(r) Partner(in) etc., für das Zurückstellen verantwortlich sein.

Eine wissenschaftliche Laufbahn zielt systembedingt auf das Erreichen einer Lebenszeitprofessur ab, weil es unterhalb dieser Ebene nur wenige Dauerstellen gibt (Burkhardt 2008, 2011; Kreckel 2008; Kahlert 2011). Bis zur Professur ist der wissenschaftliche Marathon jedoch geprägt von langen Qualifizierungsphasen in Befristung und/oder Teilzeit, langer Abhängigkeit von Lehrstuhlinhaber(inne)n, der Einwerbung von Drittmitteln mit häufig nicht kalkulierbaren Bewilligungschancen, in der Regel mindestens einem Universitätswechsel nach der Promotionsphase sowie – bei derzeitiger jährlicher Neuberufung von knapp 700 freien Professuren (BuWiN 2013: 31) – einem hohen persönlichen Risiko, den entscheidenden Sprung auf eine Professur auch letztendlich erfolgreich bewältigen zu können.

Insgesamt zeigt sich für Deutschland, dass Frauen bildungs- und aufstiegsorientiert sind. Der Frauenanteil unter den Promovierten ist im Zeitraum von 1994 bis 2013 (GWK 2015) von 31,2 auf 44,2 Prozent gestiegen. Der durchschnittliche Anteil von Professorinnen erhöhte sich in diesem Zeitraum von 7,5 auf 21,3 Prozent. Diese Zahlen belegen eine starke Zunahme an wissenschaftlich qualifizierten Frauen bei gleichzeitigem Fortbestehen einer „Leaky Pipeline“ (Husu 2001). Obwohl auf der ersten Qualifizierungsstufe das Geschlechterverhältnis fast ausgeglichen ist, versickern die qualifizierten Frauen in einem traditionell männlichen Wissenschaftssystem auf dem Weg zur nächsthöheren Karrierestufe. Ob allerdings die Zunahme von Wissenschaftlerinnen auf der ersten Qualifizierungsstufe langfristig bedeutet, dass am Ende mehr Frauen in der Wissenschaft verbleiben und die Löcher der Leaky Pipeline gestopft werden, bleibt noch abzuwarten.

Auch für Männer haben sich die Bedingungen in der Wissenschaft stark verändert. Männer leben heute häufiger als früher mit gleichgebildeten Partnerinnen (Lind 2008), die eigene Karriereziele – ggf. auch in der Wissenschaft – verfolgen. Insofern haben sich nicht nur die beruflichen, sondern auch die privaten Lebensentwürfe und Paarkonstellationen der Männer verändert, da die Frauen nicht mehr ausschließlich die Karriere des (Ehe-)Mannes priorisieren (vgl. u. a. Hess et al. 2011; Bathmann et al. 2011; Wimbauer 2012). Dennoch zeigen empirische Studien immer wieder, dass Männer anders als Frauen von der Geburt des ersten Kindes beruflich nicht beeinträchtigt werden und – gemessen z.B. an durchschnittlich höherem Einkommen sogar zu profitieren scheinen – und sie aufgrund der Haus- und Familienarbeiten der Partnerinnen weniger durch die Familiengründung belastet werden (Abele 2013; Lind 2004, 2007 & 2008, Behnke & Meuser 2002, 2005a; siehe auch Brandt 2012).

Eine Verringerung oder ein Aufgeben des beruflichen Engagements zugunsten familiärer Verpflichtungen stehen dabei im Widerspruch zur männlichen Normalbiografie im Wissenschaftssystem (vgl. Kraus 2000). Insbesondere Frauen – aber zunehmend auch Männer – mit familialen Verpflichtungen, die sich in einer Doppelverdiener- oder Doppelkarrierekonstellation befinden und die Erwerbsarbeit nicht zugunsten der Haus- und Familienarbeit langfristig unterbrechen oder aufgeben wollen, müssen ein gelingendes Vereinbarkeitsarrangement finden (Behnke & Meuser 2005b; Lind 2012). Allerdings ist es auch bei den Wissenschaftler(inne)n eher üblich, dass die Mütter – und weniger die Väter – nach der Geburt des Kindes die Arbeitszeit reduzieren und diese den Bedürfnissen der Familie anpassen. Mütter übernehmen in der Regel die Organisation der Haus- und Familienarbeit.

Gleichzeitig verändern sich die Anforderungen wissenschaftlicher Arbeit durch die Zunahme der Projektförmigkeit dahingehend, dass von Wissenschaftler(inne)n eine zeitliche und räumliche Flexibilisierung der wissenschaftlichen Arbeit und der privaten Lebenszeit gefordert wird. Die Auflösung der Grenzziehung zwischen beruflicher und privater Lebenszeit bringt einerseits

neue Formen der Flexibilisierung hervor. Arbeitszeiten sind in der Wissenschaft nicht starr vorgegeben und ermöglichen vor dem Hintergrund familialer Verantwortungen neue Vereinbarkeitsmodelle. Andererseits bedeutet das für Wissenschaftler(innen) im Allgemeinen und für Paare mit Kindern im Besonderen, dass eine gleichzeitige Belastung durch private bzw. familiale Anforderungen (Haushalt, Kinderbetreuung etc.) die erwartete „Hingabe“ an die wissenschaftliche Tätigkeit in ihrer alltäglichen Umsetzung einschränken können (Althaber et al. 2011; Rusconi 2011; Rusconi & Solga 2011).

Die vorliegende Studie untersucht, wie es promovierenden und promovierten Nachwuchswissenschaftler(inne)n mit und ohne Kind(er) gelingt, die Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere mit familialen Verpflichtungen zu balancieren und inwiefern die (antizipierten) Herausforderungen der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie den Ausstieg aus der Wissenschaft befördern. In diesem Zusammenhang wird gefragt, in welchen Paarkonstellationen junge Wissenschaftler(innen) leben, welche beruflichen Ziele sie verfolgen und welche Faktoren den Wunsch zum Verbleib in der Wissenschaft beeinflussen.

Diesem Bericht liegt ein Forschungsdesign zugrunde, das zwei Teilstudien umfasst. Auf der Grundlage einer Online-Befragung (Kap. B) des wissenschaftlichen Nachwuchses soll dargelegt werden, welche Unterschiede sich zwischen Promovierenden und Promovierten, zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Eltern und Kinderlosen finden lassen. Ergänzend zu der Online-Befragung wurden qualitative Paarinterviews durchgeführt (Kap. C), die die Komplexität des zu leistenden Vereinbarkeitsmanagements und die auf der Paarebene stattfindenden Aushandlungsprozesse vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Karrieren veranschaulichen und erläutern sollen.

2 Theoretischer Hintergrund

Ausgangspunkt der Analyse zu den Fragestellungen von Wissenschaft und Familie ist ein im Rahmen dieser Studie entwickeltes Modell der Wechselwirkungen von strukturellen Rahmenbedingungen und individueller Agency³, das auf das Konzept der beruflichen Selbstsozialisation von Witzel und Kühn (1999) sowie Heinz (1991) rekurriert. Auf diese Weise wird der Blick auf die Wechselwirkungen von strukturellen Rahmenbedingungen und individuellen Gestaltungs- und Karriereentscheidungsprozessen, z. B. auf die Ausbalancierung der institutionellen Anforderungen mit den Karrierezielen und privaten Wünschen, gerichtet. Im Folgenden wird zunächst das theoretische Konzept der beruflichen Selbstsozialisation vorgestellt. Im Anschluss daran folgt die Beschreibung des heuristischen Modells der Wechselwirkungen von strukturellen Rahmenbedingungen und individueller Agency, das strukturelle und individuelle Faktoren beschreibt, die von Bedeutung für die Karriereverläufe und die familienbezogenen Entscheidungen des wissenschaftlichen Nachwuchses sein können. Diese grundlegende Beschreibung der Rahmenbedingungen, Wechselwirkungs- und Entscheidungsprozesse ist die Basis für ein Analysenmodell, das die in der Studie operationalisierten Aspekte aufgreift und zu Beginn der empirischen Analysen dargestellt wird.

2.1 Die Theorie der beruflichen Selbstsozialisation

Die Theorie der beruflichen Selbstsozialisation⁴ fokussiert die Eigenleistung der Individuen (z. B. das Entdecken von Möglichkeiten und Reflektieren der Gegebenheiten) bei der Gestaltung und/oder Neuorientierung der beruflichen Biografie. Die (sozialstrukturellen) Rahmenbedingungen bieten bei der Verfolgung beruflicher Ziele Handlungsspielräume und begrenzen diese zugleich. Die Herausforderung liegt darin, die zur Verfügung stehenden Handlungsspielräume zur Gestaltung der Berufsbiografie zu entdecken und zu nutzen. Das verlangt dem Individuum Reflexionsfähigkeit ab und die Fähigkeit den richtigen Zeitpunkt für berufsbiografische Entscheidungen zu erkennen, damit eine berufliche Weiterentwicklung wie z. B. die Übernahme von Führungsaufgaben überhaupt erst möglich wird (Witzel & Kühn 1999; dazu auch Heinz 1991).

Die Fähigkeit zur Selbstreflexion ist in dem Konzept der Selbstsozialisation von zentraler Bedeutung, weil mit Rückblick auf die Ergebnisse bisheriger Handlungen künftige Handlungen bezüglich ihrer möglichen Konsequenzen eingeschätzt werden können (Witzel & Kühn 1999). Im Sinne der Selbstwirksamkeitserwartung⁵ (Bandura 1986, 1997) wirken bereits positive Erfahrungen z. B. mit Führungsaufgaben oder der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Beruf auf zukünftige berufliche Entscheidungen (z. B. Bewerbung für die Übernahme einer statushöheren Position oder Verbleib in der akademischen Wissenschaft). Bei überwiegend positiven beruflichen Erfahrungen im wissenschaftlichen Alltag wird die Selbstwirksamkeitserwartung für eine wissenschaft-

3 *Agency* wird im deutschsprachigen Kontext auch als Handlungsmächtigkeit, Handlungsfähigkeit oder Handlungsbefähigung beschrieben (vgl. Raitelhuber 2013).

4 Theoretische Paten für die berufliche Selbstsozialisation sind sowohl der symbolische Interaktionismus (Strauss 1959, Blumer 1973) als auch der systemtheoretische Ansatz von Luhmann (1984). Beim symbolischen Interaktionismus werden die berufliche Laufbahn auf der Grundlage von Bedeutungszuschreibungen gegebener Symbole (z. B. Titel, Verfügungsgewalt) durch das Handeln der Person in der sozialen Interaktion gelenkt und gleichzeitig interpretiert. Darüber hinaus versteht Luhmann (1984) die „(berufliche) Karriere als Verschränkung eines selbst- und fremdselektiven Prozeß“ (Witzel & Kühn 1999: 12).

5 Mit der Selbstwirksamkeitserwartung ist die persönliche Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten gemeint, also die Frage danach, ob man mit bestimmten Schwierigkeiten und Herausforderungen im Sinne eines „ich schaffe das“ zurechtkommt.

liche Karriere erhöht. Durch die beruflichen Erfahrungen bzw. auch den Umgang mit schwierigen beruflichen Situationen verstärkt sich das Gefühl „ich schaffe das“ in der Person und wirkt somit begünstigend auf weitere Karrierechancen, weil die Person sich in anderen Situationen bereits erlebt hat und sich somit eine wissenschaftliche Karriere auch zutraut. Wer diese Erfahrungen nicht gemacht hat, zögert oder entscheidet sich gegen eine wissenschaftliche Karriere. Die gemachten beruflichen Erfahrungen führen zu Pfadabhängigkeiten im Berufsverlauf und beeinflussen die künftigen Entwicklungsmöglichkeiten. Berufliche Erfahrungen und Leistungen sind oft die Voraussetzung, einen bestimmten Karriereschritt machen zu können.

Darüber hinaus finden Prozesse der Selbst- und Fremdselektion statt, die die Karrierechancen beeinflussen. Selbstselektion bezieht sich auf die Prozesse in der Person, die bestimmte Merkmale der Umwelt oder Persönlichkeitsmerkmale wie Selbstwirksamkeit und diese zum Anlass nimmt, eine Entscheidung zu treffen wie z. B. sich nicht für die Übernahme einer Leitungsposition zu bewerben oder ein Jobangebot abzulehnen. Fremdselektion dagegen bezieht sich auf die Prozesse Dritter, die ebenfalls auf der Grundlage von Merkmalen in der Umwelt oder in der Person Entscheidungen zugunsten oder zuungunsten der Person treffen.⁶

Die Institution bzw. die Organisation wirkt mit ihren Regeln und Normen (strukturellen Rahmenbedingungen) auf das Individuum und umgekehrt beeinflusst das Individuum, in Abhängigkeit von den ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen, die Institution bzw. die Organisation. In dieser Interaktion liegt die theoretische Fragestellung: Wie rekurren Personen mit ihren „Erfahrungen, Ressourcen und Ansprüchen“ (Heinz 1999: 2) auf die Handlungsspielräume (strukturelle Rahmenbedingungen) und wie nutzen sie diese im und für den Karriereverlauf? Hierin wird deutlich, dass die Person über eine Handlungsmacht verfügt, die in den (Übergangs-)Phasen hilft, Kontrolle über die Entscheidungen und Handlungen auszuüben. Mit dieser sogenannten Handlungsfähigkeit (Agency) wird die Person nicht geboren, sondern erwirbt diese aktiv durch die gemachten Entscheidungen und Handlungen im bisherigen Lebensverlauf. „Agency soll erklären, dass und wie Menschen in unterschiedlicher Weise über eine Fähigkeit verfügen, eine gewisse Kontrolle über das aktuelle (Übergangs-)Geschehen auszuüben, sodass sie auf das eigene Handeln sowie auf die handlungsbedingenden sozialstrukturellen und institutionellen Kontexte reflexiv Einfluss nehmen können“ (Raithelhuber 2013: 100). Dabei sind sowohl die Prozesse der Verarbeitung der Kontexte durch das Individuum als auch der Handlungsrahmen mit seinen Begrenztheiten und Chancen von zentraler Bedeutung (ebd.: 100). Berufsbiografische Lebensläufe bilden sich durch Aushandlungsprozesse zwischen Institutionen und Individuen und werden durch die Individuen aktiv gestaltet (vgl. Heinz & Krüger 2001; Heinz 1991).

Die Person, in unserem Fall der/die Nachwuchswissenschaftler(in), muss die berufliche Karriere, die eigenen Ansprüche und Wünsche, die Anforderungen seitens des akademischen Wissenschaftssystems sowie die nicht bedachten und nicht intendierten Handlungsergebnisse selbstverantwortlich managen und balancieren: „Berufsbiographische Verläufe sind nicht einfach Handlungsergebnisse des Befolgens von Marktrationalität und sozialer Norm sowie des pragmatischen Nutzens von Gelegenheitsstrukturen, sondern auch als Folge individueller Interpretation und Auswahl von Handlungsalternativen auf der Basis biographischen Wissens und subjektiver Relevanzkriterien zu verstehen“ (Witzel & Kühn 1999: 12).

⁶ Beispiel hierfür ist die statistische Diskriminierung. Auf der Grundlage bestimmter Kriterien werden Gruppen gebildet, denen eine unterschiedliche Leistungsorientierung unterstellt wird. So wird bei Frauen schneller angenommen, dass diese aufgrund von Elternzeiten ausfallen, während dies für die Männer nicht angenommen wird (Kay 1998, Mürner 2004, vgl. auch Allmendinger, Kienzle und Fuchs 2004).

Gemäß der Selbstsozialisationstheorie muss das Individuum aktiv die Anforderungen der Institutionen mit den eigenen Wünschen und Zielen ausbalancieren, die Handlungsspielräume entdecken und nutzen sowie das richtige „timing“ berufsbiografischer Entscheidungen mitdenken (Witzel & Kühn 1999: 11). Ein solcher Prozess kann gelingen oder misslingen. Im Falle des Misslingens, also einer gescheiterten Selbstsozialisation, ist das Individuum mit seiner Biografie Versager und Verursacher zugleich.

Die Handlungsspielräume, die die Individuen entdecken müssen, sind gleichzeitig gesellschaftlichen Normen und Verhaltenserwartungen unterworfen, z. B. geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen, so dass zwar scheinbar die Handlungsspielräume für alle Individuen in gleicher Weise vorhanden sind und sich lediglich die Art und Weise des damit Umgehens unterscheidet. Jedoch wird die Art und Weise des Umgangs (Agency) durch die Rollenerwartungen und die Antizipation der damit begründeten Verhaltensmuster durch die Beteiligten determiniert. Wenn es z. B. für einen Vater völlig normal ist, einer Vollzeitberufstätigkeit nachzugehen, dieses für eine Mutter aber mit Herausforderungen verbunden ist, dann manifestiert sich dies zwangsläufig auch in der Handlungsfähigkeit (Agency).

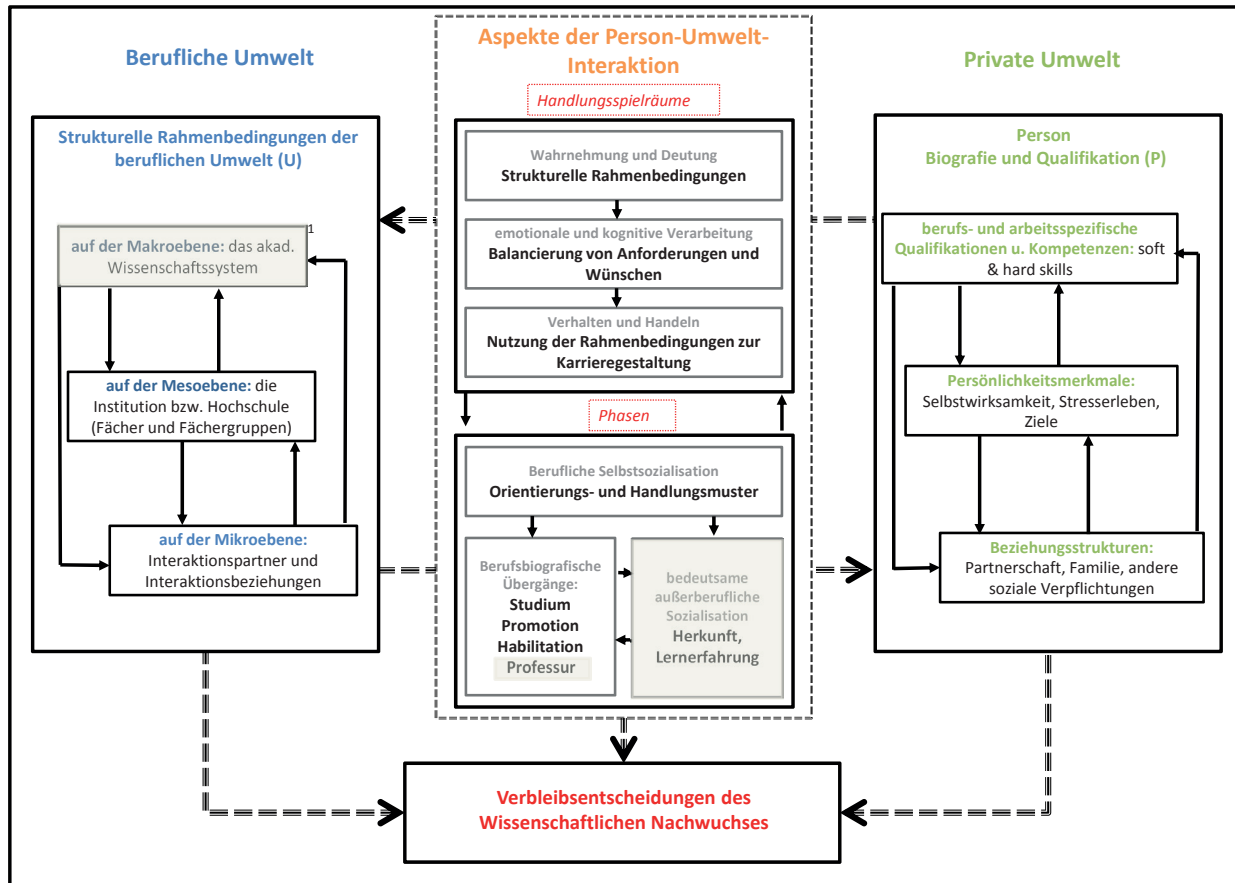
2.2 Zusammenfassendes Modell der Wechselwirkungen von strukturellen Rahmenbedingungen und individueller Agency

Das für diese Studie entwickelte heuristische Modell der Wechselwirkungen von strukturellen Rahmenbedingungen und Agency, das die Karriereverläufe und die familienbezogenen Entscheidungen des wissenschaftlichen Nachwuchses beschreibt (Grafik 1), nimmt einerseits die strukturellen Rahmenbedingungen, wie Beschäftigungsverhältnisse und Mobilitätsanforderungen des akademischen Wissenschaftssystems in den Blick und andererseits die Person mit ihrer Biografie, wie Partnerschaft, Elternschaft, Wünsche und Ziele, sowie ihrer Qualifikation, wie z. B. Promotion oder Habilitation. In der Person-Umwelt-Interaktion werden die Aspekte der Aushandlung fokussiert, wie z. B. die Balancierung von Anforderungen durch die Wissenschaft und durch private, familiäre Wünsche.

Das Modell unterscheidet die Aspekte der **beruflichen Umwelt** auf der linken Seite der Abbildung und die private Umwelt auf der rechten Seite. In der Mitte sind exemplarische Prozesse der Wechselwirkungen zwischen strukturellen Rahmenbedingungen und individueller Agency dargestellt und als „Aspekte der Person-Umwelt-Interaktion“ bezeichnet.

Für die strukturellen Rahmenbedingungen der beruflichen Umwelt werden drei Strukturebenen (Makro-, Meso- und Mikroebene) differenziert, die den Handlungsrahmen vorgeben und zugleich Anforderungen an das Individuum stellen. Dabei wirken auf der Makroebene die systemimmanenten Logiken des tradierten akademischen Wissenschaftssystems, wie z. B. das Idealbild von der Wissenschaft als Lebensform. Auch der Umstand, dass für die meisten Wissenschaftler(innen) erst mit Erreichen der Professur ein dauerhafter Verbleib in der Wissenschaft möglich wird und dass – damit verbunden – das Hausberufungsverbot eine Mobilitätsbereitschaft voraussetzt, sind Teil dieser systemimmanenten Logiken. Daneben sind auf dieser Ebene die fachspezifischen Anforderungen und die Unterschiede zwischen den Fachrichtungen wirksam. Auf der Mesoebene liegen die Handlungsspielräume und -beschränkungen in der Hochschule, die vom wissenschaftlichen Nachwuchs zur Verfolgung der beruflichen Ziele und der Vereinbarkeit mit der Familie, z. B. durch familienfreundliche Angebote, entdeckt und genutzt werden können.

Abb. 1.1 Grafik 1: Zusammenfassendes Modell der Wechselwirkungen von strukturellen Rahmenbedingungen und individueller Agency



¹ Die grau überlegten Felder werden in der Studie nicht oder nur teilweise in den Blick genommen.

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Lempert (2006)

Auf der Mikroebene beeinflussen Interaktionen und Erfahrungen mit Vorgesetzten, Kolleg(inn)en und Betreuer(inne)n die beruflichen und familienbezogenen Entscheidungen von potenziellen Nachwuchswissenschaftler(innen). Wer z. B. während der Promotion eine mangelnde Betreuung durch den Doktorvater bzw. die Dokormutter erlebt, beschäftigt sich häufiger mit dem Gedanken, die Promotion abubrechen (Korff 2015: 100). Nachwuchswissenschaftler(innen) mit Kindern werden durch positive Vorbilder ermutigt, an ihren Zielen festzuhalten (Lind 2006).

Auf der Seite der **privaten Umwelt** dagegen steht das Individuum mit seinen Qualifikationen und Kompetenzen, den Persönlichkeitsmerkmalen und den je individuellen Beziehungen zu wichtigen Anderen. Die fachlichen Fähigkeiten und Leistungen der Wissenschaftler(innen) werden von den Hochschulen gefordert und gefördert. Die berufsbiografischen Erfahrungen wirken außerdem auf die Persönlichkeitsmerkmale, wie z. B. die Selbstwirksamkeitserwartungen, die beruflichen und privaten Ziele oder das Stresserleben. Über diese Erfahrungen bildet sich die sogenannte Handlungsfähigkeit („Agency“, Raitelhuber 2013) aus bzw. wird gefestigt. Die Handlungsfähigkeit soll helfen, die z. T. konfligierenden Anforderungen institutioneller Realitäten in eine Kontinuität zu bringen und sich mit diesen zu arrangieren (vgl. ebd.: 109 f.). Einen weiteren zentralen Bereich der persönlichen privaten Umwelt stellen die sozialen Beziehungen und das soziale Umfeld (z. B.

Partner- und/oder Elternschaft) dar. Die Qualität der Beziehungen bzw. die ausgehandelten Paararrangements wirken auf die Karriereziele und die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.

Die Verbindungspfeile zwischen den verschiedenen strukturellen und individuellen Faktoren symbolisieren, dass sich das Wissenschaftssystem mit den Wissenschaftler(inne)n als Einzelnen und als Paar bzw. Teil einer Familie auseinandersetzen muss. Für die akademische Wissenschaft als System und für die Hochschulen als Institutionen entsteht ein Veränderungsdruck durch die in ihm tätigen Wissenschaftler(innen). Gleichzeitig wird das akademische Wissenschaftssystem mit den bisherigen Sozialisierungserfahrungen, also den biografischen Ressourcen und Herausforderungen der einzelnen Wissenschaftler(innen) konfrontiert.

In der **Person-Umwelt-Interaktion**, die im mittleren Teil der Grafik steht, werden die Aushandlungen zwischen der Institution und der Person in den Blick genommen. Hierbei stehen die Handlungsspielräume im Mittelpunkt, die in den strukturellen Rahmenbedingungen liegen, weil diese von den Wissenschaftler(innen) entdeckt, evaluiert und balanciert werden müssen, um für die wissenschaftliche Laufbahn genutzt werden zu können.

Dabei ist das richtige Timing ein entscheidender Faktor für die berufliche Weiterentwicklung (Witzel & Kühn 1999: 11). Das Entdecken und Nutzen der Handlungsspielräume in den beruflichen Phasen ist dabei unerlässliche Voraussetzung für die wissenschaftliche Karriere und eine gelingende Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Die Handlungsspielräume werden von den Wissenschaftler(inne)n genutzt und zugleich verändert – z. B. durch die Äußerung eines Bedarfs an speziellen familienfreundlichen Angeboten. Durch diese Interaktion zwischen der Person und der beruflichen Umwelt kommt es sowohl zu Veränderungen in der Person, wie z. B. das Ausbilden neuer beruflicher Ziele, als auch zu Veränderungen auf den Strukturebenen. Diese Veränderungen sind als ein kontinuierlich fortschreitender und wechselseitiger Prozess zu begreifen.

Dieses sehr allgemeine Modell der Wechselwirkungen zwischen strukturellen Rahmenbedingungen und individueller Agency dient als Grundlage für ein Analysemodell, das einen Teil der im Modell angeführten Faktoren in ihren Wirkungen auf das Karriereziel Wissenschaft untersucht. Die konkreten Forschungsfragen werden im Folgenden dargestellt.

2.3 Forschungsfragen

Das vorgestellte Modell stellt den Ausgangspunkt einer Reihe von Forschungsfragen dar, die im Folgenden getrennt für die quantitative Online-Befragung und die qualitative Interviewstudie aufgeführt werden.

Mit den Daten der quantitativen **Online-Befragung** (Kap. B) sollen die folgenden Forschungsfragen bearbeitet werden:

- Was beeinflusst den Wunsch, in der Wissenschaft zu verbleiben? Welchen Einfluss haben individuelle Merkmale, wie z. B. Elternschaft, Partnerschaft und Persönlichkeitsmerkmale, auf die Wahrscheinlichkeit, eine Karriere in der Wissenschaft zu verfolgen?
- Welche Bedeutung haben demgegenüber Merkmale der beruflichen Situation, wie z. B. Befristung des Vertrags, Voll- oder Teilzeittätigkeit sowie berufliche Belastungen und Anforderungen, auf den Verbleibswunsch in der Wissenschaft?
- Welche Faktoren erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass der Wunsch, in der Wissenschaft zu bleiben, aufgegeben wird (Drop-out)?
- Was beeinflusst die Veränderung des Wunsches, eine Karriere außerhalb der Wissenschaft zu verfolgen in Richtung einer wissenschaftlichen Karriere (Drop-in)?

Die Fragen zum Verbleib in der Wissenschaft werden durchgängig differenziert nach Frauen und Männern sowie nach der Phase der wissenschaftlichen Tätigkeit (Promotion oder Postdoc-Phase) untersucht. Eine Differenzierung nach Geschlecht ist aus mehreren Gründen interessant und erforderlich: Zum einen unterscheidet sich das Erwerbsverhalten von Frauen und Männern (wenn auch in jüngeren Kohorten weniger als in älteren, weswegen zudem das Alter als Kontrollvariable berücksichtigt wird). Frauen sind auf hierarchisch höheren Positionen in der Wissenschaft immer noch unterrepräsentiert. Wenn verschiedene Einflussfaktoren auf den Verbleibswunsch unterschiedlich für Frauen und Männer wirken, könnte das auch eine Erklärung dafür sein, dass immer noch mehr Männer als Frauen eine wissenschaftliche Karriere verfolgen bzw. in der Wissenschaft verbleiben. Insbesondere Geschlechterrollenstereotype könnten hier von Bedeutung sein, die zur Folge haben, dass Frauen vermutlich stärker unter einer wahrgenommenen fehlenden Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie bzw. Kindern leiden.

Die Frage, ob eine wahrgenommene Unvereinbarkeit dazu führt, dass insbesondere Frauen vom Berufsziel Professur Abstand nehmen bzw. dieses Ziel erst gar nicht in Erwägung ziehen, kann mit Querschnittsdaten, wie in der vorliegenden Studie, nicht beantwortet werden, weil eine Bestandsstichprobe aus wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n immer nur diejenigen enthält, die noch an einer Hochschule tätig sind (sog. „Survivor Bias“). Trotz dieser Einschränkung erlauben die zugrundeliegenden Daten einen systematischen Vergleich von Promovierenden und Postdocs hinsichtlich der beschriebenen Vereinbarkeitsproblematik und hinsichtlich des Verbleibs von Frauen in der Wissenschaft. Aus diesem Grund sollen zusätzlich folgende Fragen untersucht werden:

- Wie gut wird die Tätigkeit in der Wissenschaft mit einer Familiengründung als vereinbar wahrgenommen? Gibt es Unterschiede nach Geschlecht und der Phase der wissenschaftlichen Karriere? Schätzen diejenigen, die schon Kinder haben, die Vereinbarkeit besser oder schlechter ein?
- Planen die befragten (kinderlosen) Wissenschaftler(innen) eine Familiengründung oder -erweiterung? Wie viele der Nachwuchswissenschaftler(innen) haben bereits schon einmal einen Kinderwunsch zurückgestellt? Zeigen sich hierbei Geschlechterunterschiede?
- Welche Gründe werden angeführt, die gegen Kinder während einer wissenschaftlichen Karriere sprechen? Welche Gründe sind dabei am wichtigsten?
- Welchen konkreten Anforderungen sehen sich Wissenschaftler(innen) gegenüber? Unterscheiden sich diese Anforderungen nach Geschlecht und Phase der wissenschaftlichen Karriere? Wie belastend werden diese Anforderungen erlebt? Leiden Frauen stärker als Männer unter den Anforderungen?
- Welche Maßnahmen würden Wissenschaftler(innen) zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie begrüßen? Welche Maßnahmen werden am wichtigsten eingeschätzt? Gibt es hierbei Unterschiede nach dem Geschlecht, der Phase der wissenschaftlichen Karriere oder für die Elternschaft?

Mit der qualitativen **Interviewstudie** (Kap. C) werden die folgenden Forschungsfragen beantwortet:

- Wie balancieren die Paare unter den Nachwuchswissenschaftler(inne)n die institutionellen Anforderungen mit den persönlichen Laufbahnwünschen aus, um ihre wissenschaftliche Karriere zu verfolgen?
- Welche Wirkung haben familiäre Verpflichtungen auf die Belastungswahrnehmung (Stress) in Abhängigkeit von den Beschäftigungsbedingungen in der akademischen Wissenschaft?

- Inwieweit und auf welche Weise fördern oder hemmen die Interaktionsbeziehungen zu bestimmten Akteuren wie Vorgesetzten oder Kolleg(inn)en die Nutzung von Gelegenheitsstrukturen und Unterstützungsangeboten?
- Inwieweit und auf welche Weise unterstützt die Integration in die Scientific Community den Verbleib im akademischen Wissenschaftssystem (bei erlebten Dissonanzen zwischen privaten und beruflichen Anforderungen) und inwieweit und auf welche Weise hilft sie, bestimmte Bruchstellen (z. B. das Auslaufen des Projekts) abzufedern?
- Welchen Einfluss haben familienfreundliche Angebote der Hochschulen und ein familien(un)freundliches Klima am Arbeitsplatz auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie?

Die Datengrundlage für die empirische Bearbeitung der Fragestellungen bilden eine Online-Befragung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n an Universitäten sowie eine qualitative Interviewstudie mit Paaren, die an Universitäten oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigt sind. Auf diese Weise soll es gelingen, die formulierten Forschungsfragen mit adäquaten Forschungsmethoden zu beantworten und so den Komplex der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie mit zwei methodischen Zugängen zu beleuchten.

Wenngleich die beiden Teilstudien – die Online-Befragung und die Interviewstudie – also in einzelnen Punkten theoretisch, inhaltlich und methodisch korrespondieren, werden ihre Ergebnisse hier weitgehend unabhängig voneinander dargestellt. Dabei werden die beiden Teilstudien an mehreren Stellen durch Querverweise miteinander verbunden.

B Online-Befragung: Analyse zu den Karrierezielen und familienbezogenen Entscheidungen des wissenschaftlichen Nachwuchses

1 Daten

1.1 Online-Erhebung

Der vom DZHW durchgeführten Studie zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie liegt eine Befragung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n zugrunde, die im Rahmen der jährlichen WiNbus-Studien durchgeführt wurde. Im Wesentlichen gehören Mittelbauangehörige an deutschen Hochschulen zu den Panelteilnehmer(inne)n und recherchierten Teilnehmer(inne)n. Für die WiNbus-Befragung wurden über das existierende WiNbus-Panel hinaus zusätzlich Nachwuchswissenschaftler(innen) von Hochschulen mit Promotionsrecht rekrutiert. Dabei wurden die Befragten über eine Zufallsstichprobe gewonnen. Aus allen 146 Hochschulen mit Promotionsrecht wurde eine nach Hochschulgröße⁷ und Hochschulregion (Ost/West und Nord/Süd) geschichtete Klumpenstichprobe von 23 Hochschulen nach dem Zufallsprinzip ausgewählt.

An den Hochschulen dieser Stichprobe wurden die Namen und die E-Mail-Adressen der wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) oberhalb der studentischen Hilfskraft und unterhalb der ordentlichen Professur über die im Internet frei zugänglichen Hochschulhomepages und Mitarbeiterverzeichnisse recherchiert. Insgesamt konnten auf diesem Wege 32.650 E-Mail-Adressen gewonnen werden, die zusammen mit den bestehenden 8.761 Adressen des WiNbus-Panels angeschrieben wurden (vgl. Tab. 1). Über einen personalisierten Link wurden die Mitglieder der Stichprobe per E-Mail eingeladen, an der Befragung teilzunehmen. Dieses Vorgehen verhindert zum einen, dass Personen, die nicht zur Zielgruppe gehören, an der Befragung versehentlich teilnehmen. Zum anderen werden ungewollte doppelte Teilnahmen vermieden. In der Einladung wurden die Teilnehmer(innen) über den WiNbus sowie das aktuelle Forschungsthema informiert.

Tab. 1
Stichprobengröße und Rücklauf

	Panelteilnehmer	Neue Teilnehmer ¹⁾
Brutto-Stichprobengröße	8.761	32.650
Netto-Stichprobengröße (abzüglich nicht zustellbarer und falsch zugestellter E-Mails)	7.363	30.768
Brutto-Rücklaufquote	26,0 %	23,0 %
Aufgerufene Fragebögen	1.914	7.005
Netto-Rücklaufquote	20,0 %	16,0 %
Auswertbare Interviews	1.478	4.798
Ausgewertete Interviews	1.063	3.797 ²⁾

DZHW | WiNbus 2016

1) Um der Panelmortalität entgegenzuwirken, werden regelmäßig neue Teilnehmer(innen) für die Befragungen rekrutiert.

2) In die vorliegenden Auswertungen sind die Beschäftigten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen und die Stipendiat(inn)en nicht eingegangen.

⁷ Bezogen auf die dort beschäftigten Wissenschaftler(innen).

Die Online-Befragung lief vom 15.04.2015 bis einschließlich 11.06.2015 und damit über einen Zeitraum von insgesamt acht Wochen. Während der Feldphase gingen den Befragten, die noch nicht geantwortet hatten, zwei Erinnerungsschreiben per E-Mail mit der Bitte um eine Teilnahme zu. Fragebögen von Teilnehmer(inne)n, die weniger als 80 Prozent des Fragebogens beantwortet hatten, wurden von der Auswertung ausgeschlossen.

Der bereinigte Rücklauf liegt mit 23 bzw. 26 Prozent unter der Rücklaufquote bisheriger WiNbus-Befragungen (31 % bzw. 33 % in 2012 und 32 % in der Studie „Berufswunsch Wissenschaft“).⁸ Von denjenigen, die die Befragung aufgerufen haben,⁹ haben immerhin 77 Prozent beim Panel bzw. 68 Prozent bei der personalisierten Befragung den Fragebogen ausgefüllt. In die Auswertung gehen insgesamt 4.180 Fragebögen ein.

Die Gründe für diesen geringeren Rücklauf im Vergleich zu bisherigen Befragungen können vielfältig sein. Denkbar sind zeitliche Gründe, die die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) davon abgehalten haben, an einer umfangreicheren Befragung teilzunehmen. Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) sind eine wichtige Gruppe in der Hochschulforschung und erhalten mit der stetigen Zunahme von Online-Befragungen möglicherweise viele Einladungen zu diversen thematischen Befragungen. Die thematische Ausrichtung dieser Befragung erschien, so ist den offenen Antwortfeldern der Befragten zu entnehmen, eher als wichtig und notwendig. Andererseits kann allein das Thema Vereinbarkeit zwischen Familie und Wissenschaft schon selektiv auf bestimmte Zielgruppen wirken.

Um möglichen Stichprobenverzerrungen zu entdecken, wurden die Angaben der Befragten nach Fachrichtung differenziert mit Daten des Statistischen Bundesamtes verglichen (Statistisches Bundesamt 2014). Um die (zumeist kleinen) Abweichungen in der Fächerzusammensetzung auszugleichen, wird eine Gewichtung nach Disziplinen bzw. Fachbereichen angewendet.¹⁰

1.2 Profil der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen)

Die Geschlechterrelation fällt mit 52 Prozent nur geringfügig zugunsten der Männer aus (Frauen 48 %, vgl. Tab. 2). Für das Geschlecht ist mit Bezug auf die Hochschulpersonalstatistik 2014 eine leichte Verschiebung zugunsten der Frauen zu finden (48 % Frauenanteil in der WiNbus-Befragung und 41 % laut Hochschulpersonalstatistik).¹¹

Das durchschnittliche Alter der Nachwuchswissenschaftler(innen) an den Universitäten liegt bei 34 Jahren. Die Mehrheit (59 %) der Nachwuchswissenschaftler(innen) ist noch kinderlos; dabei haben die Männer mit 43 Prozent etwa genauso häufig Kinder wie die Frauen (41 %). Nach Promotionsstatus differenziert haben nur 28 Prozent der Promovierenden und 60 Prozent der Promovierten Kinder (ohne Tabelle). Von den Eltern unter den Nachwuchswissenschaftler(inne)n hat fast die Hälfte ein Kind (45 %), weitere 41 Prozent haben zwei Kinder und die verbleibenden 14 Prozent drei bis zu sechs Kinder. Die Promovierenden haben im Schnitt 1,6 und die Promovierten 1,8 Kinder. Die promovierten Frauen haben weniger Kinder als die statusgleichen Männer ($p < 0,01$).

8 Insgesamt, so Maurer und Jandura (2009), ist die Rücklaufquote bei Online-Befragungen niedriger als bei Papier-Fragebögen, und die Rücklaufquote liegt je nach Art der Stichprobe zwischen 5 bis 40 Prozent (vgl. Maurer und Jandura 2009).

9 Wer die Befragung über den zugeschickten Link aufgerufen hat, hat mindestens die Startseite gesehen.

10 In der WiNbus-Stichprobe waren Nachwuchswissenschaftler(innen) der Geisteswissenschaften, der Fächergruppe Erziehungswissenschaften/Psychologie und der Sozial- und Gesundheitswissenschaften überrepräsentiert. Unterrepräsentiert waren hingegen Angehörige der Fachrichtung Ingenieurwissenschaften.

11 <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html>.

Mit 47 Prozent ist fast die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler(innen) der Fachrichtung „Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften“ zuzuordnen, gefolgt von der Fachrichtung „Sprach- und Kulturwissenschaften“ (20 %), der „Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften“ (18 %) und der „Ingenieurwissenschaften“ (14 %, vgl. Tab. 2). Nachwuchswissenschaftler(innen) sonstiger Fachrichtungen, dabei handelt es sich um Kunst-, Sport- und Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, die unter „Sonstiges“ zusammengefasst wurden, sind nur zu zwei Prozent vertreten.¹²

Über die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler(innen) befindet sich zum Zeitpunkt der Befragung in der Promotionsphase (55 %) und nur ein kleiner Teil plant keine Promotion. Von den promovierten Nachwuchswissenschaftler(inne)n haben 29 Prozent eine Habilitation abgeschlossen bzw. stehen kurz davor.¹³

Tab. 2
Geschlecht, Alter, Elternschaft, Fachrichtung und Qualifikationsstatus (Anteile in %, Durchschnittsalter in Jahren)

	Nachwuchswissenschaftler(innen)
Fallzahl	4.180
Geschlecht	
Männlich	52
Weiblich	48
Alter	34
Elternschaft	
Kind(er)	41
Kinderlos	59
Fachrichtung	
Sprach- und Kulturwissenschaften	21
Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften	19
Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften	45
Ingenieurwissenschaften	14
Sonstiges	2
Promotionsstatus	
Promovierend	55
Promoviert	41
Weder noch	3
Habilitationsstatus	
Habilitation (fast) abgeschlossen	29

DZHW | WiNbus 2016

¹² Abweichungen zu 100 Prozent sind aufgrund von Rundungen der Prozentwerte möglich.

¹³ Sieben Prozent der Promovierten haben die Habilitation abgeschlossen, 22 Prozent arbeiten noch an der Habilitation. Der Großteil der Promovierten (42 %) beabsichtigt nicht zu habilitieren.

2 Deskriptive Ergebnisse und Operationalisierungen

In diesem Abschnitt werden die Operationalisierungen und die deskriptiven Statistiken der in der Arbeit verwendeten Variablen zusammenfassend dargestellt. Im ersten Abschnitt wird der Verbleib in der Wissenschaft betrachtet. Der Wunsch, langfristig in der Wissenschaft zu bleiben, und die berichtete Veränderung dieses Berufsziels im Vergleich zur Zeit des Beginns der wissenschaftlichen Tätigkeit werden jeweils differenziert nach dem Status der beruflichen Laufbahn (Promovierende und Promovierte), Geschlecht und Elternschaft dargestellt. Darauf folgt ein Abschnitt, der die deskriptiven Ergebnisse für individuelle Merkmale, d. h. die familiäre Situation und Persönlichkeitsmerkmale, und für strukturelle Rahmenbedingungen (Merkmale der beruflichen und vertraglichen Situation) darstellt.

2.1 Verbleib in der akademischen Wissenschaft

2.1.1 Berufliche Ziele der Nachwuchswissenschaftler(innen)

Die beruflichen Ziele steuern die Werdegänge von Personen maßgeblich. Bezogen auf die akademische Wissenschaft, deren Karriereziele systemimmanent auf die Professur ausgerichtet sind, interessieren die beruflichen Ziele zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit. Konkret wird die Frage untersucht, wie viele Nachwuchswissenschaftler(innen) schon zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit eine wissenschaftliche Karriere verfolgen.

Auf Grundlage der positiven wie negativen Erfahrungen werden die Ziele bewertet, so dass Ziele entweder gefestigt oder verändert werden (vgl. Lent et al. 1994, dazu auch Heckhausen 1989, Gollwitzer 1990). Diese Zielveränderungen können ausgelöst werden durch z. B. die Geburt eines Kindes oder den Umzug in eine andere Stadt. Dies ist insbesondere bei Frauen zu beobachten, die mit dem Partner an dessen neuen Arbeitsort ziehen und dann feststellen, dass sie selbst dort keine adäquate Stelle mehr finden (Cornelißen et al. 2011; Wimbauer 2012). Um Aussagen über solche Zieländerungen machen zu können, interessieren auch die künftigen beruflichen Ziele zum Befragungszeitpunkt. In diesem Kapitel soll der Frage nachgegangen werden, wie viele Nachwuchswissenschaftler(innen) ihr berufliches Ziel auch noch in zehn Jahren in der Wissenschaft sehen. Im Anschluss daran (Kap. B 2.1.2) sollen die Zielveränderung im Beschäftigungsverlauf untersucht und die Frage beantwortet werden, ob sich die Karriereziele der Nachwuchswissenschaftler(innen) im Beschäftigungsverlauf verändert haben.

In der Online-Befragung wurden die beruflichen Ziele retrospektiv und prospektiv erfragt. Retrospektiv wurden die beruflichen Ziele mit der Frage erhoben: „Haben Sie zu Beginn Ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit das Ziel gehabt, dauerhaft in der Wissenschaft zu bleiben?“. Auf diese Frage konnte mit „ja“ oder „nein“ geantwortet werden. Bezogen auf die beruflichen Ziele in zehn

Jahren (prospektiv) wurde gefragt: „Wenn Sie an Ihre berufliche Situation in zehn Jahren denken, welche der folgenden Tätigkeiten würden Sie am ehesten als Ihr berufliches Ziel bezeichnen?“¹⁴.

Nicht überraschend geben die Promovierten an Universitäten insgesamt (60 %) häufiger als die Promovierenden (42 %) an, bereits zu Beginn der Tätigkeit das Ziel einer Karriere in der akademischen Wissenschaft gehabt zu haben (vgl. Tab. 3). Dabei ist die frühzeitige Festlegung auf den Verbleib in der Wissenschaft innerhalb der Gruppe der Promovierten bei Männern in höherem Maße zu beobachten als bei Frauen an (63 % zu 57 %; $p < 0,05$). Unterschiede zwischen den Geschlechtern sowie Eltern und Kinderlosen lassen sich nicht finden.

Tab. 3
Anteil der Befragten mit Ziel des dauerhaften Verbleibs in der Wissenschaft nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (in %)

Frage: „Haben Sie zu Beginn Ihrer wiss. Tätigkeit das Ziel gehabt, dauerhaft in der Wissenschaft tätig zu sein?“

Geschlecht	Nachwuchswissenschaftler(innen)										Sig.
	Promovierende (n=2.287)				Ges.	Promovierte (n=1.697)				Ges.	
	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.		Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.		
Männer	42	40	n.s.	41	42	64	61	n.s.	63	60	***
Frauen	45	41	n.s.	42		59	55	n.s.	57		
Sig.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.		n.s.	n.s.		*		

DZHW | Winbus 2016

Anmerkung: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Für die empirische Analyse der Frage, wie viele der Nachwuchswissenschaftler(innen) auch künftig in der akademischen Wissenschaft verbleiben wollen, wurden die Antworten zu den Zielen, die in zehn Jahren erreicht sein sollen, zu vier Gruppen zusammengefasst:

1. Professor(in) an HS/FE¹⁵,
2. Wissenschaftler(in) an HS/FE,
3. Wirtschaft mit Forschungsbezug und
4. Wirtschaft ohne Forschungsbezug.

Über drei Viertel (76 %) der Promovierten an Universitäten geben an, in zehn Jahren eine Tätigkeit innerhalb der akademischen Wissenschaft als Professor(in) oder Wissenschaftler(in) anzustreben (vgl. Tab. 4). Weitere elf Prozent wollen eine Tätigkeit in der Wirtschaft mit Forschungs- und Entwicklungsbezug ausüben. Bei den Promovierenden an Universitäten verhält es sich umgekehrt. Dort strebt lediglich ein Drittel den Verbleib in der akademischen Wissenschaft an (Professur oder

14 Als Antwortmöglichkeiten standen zur Verfügung:

- 1) „Als Professor(in) an einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung“,
- 2) „Als Wissenschaftler(in) einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung (unterhalb der Professur)“,
- 3) „In der Wirtschaft mit Forschungs- und Entwicklungsbezug“,
- 4) „In der Wirtschaft ohne Forschungs- und Entwicklungsbezug“,
- 5) „In der öffentlichen Verwaltung“,
- 6) „In Verband/Gewerkschaft/Partei/Kirche“,
- 7) „Im Bereich Kunst, Kultur“,
- 8) „Im sozialen Bereich“,
- 9) „Andere Tätigkeit und zwar:“ und
- 10) „Ich habe nicht vor, in 10 Jahren noch beruflich tätig zu sein“.

Diese Kategorien wurden komprimiert, wobei die Antworten vier bis neun zu einer Kategorie („Außerhalb ohne Forschungsbezug“) zusammengefasst wurden. Diejenigen, die in zehn Jahren nicht mehr beruflich tätig sein wollen, wurden aus der Analyse ausgeschlossen (n=40).

15 HS/FE steht für Hochschule und außeruniversitäre Forschungseinrichtung.

Wissenschaftler(in)). Die größte Gruppe (41 %) favorisiert eine Tätigkeit in der Wirtschaft mit Forschungs- und Entwicklungsbezug, ein weiteres Viertel eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Wissenschaft ohne Forschungsbezug.¹⁶

Tab. 4

Berufliches Ziel in zehn Jahren nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (in %)

Frage: „Wenn Sie an Ihre berufliche Situation in zehn Jahren denken, welche der folgenden Tätigkeiten würden Sie am ehesten als Ihr berufliches Ziel bezeichnen?“

		Nachwuchswissenschaftler(innen)										
Ziel in zehn Jahren	Geschlecht	Promovierende (n=2.286)				Promovierte (n=1.660)				Ges.	Sig.	
		Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.			
Professor(in) HS/FE	Männer	14	14	***	14	13	45	46	***	45	42	***
	Frauen	12	12	n.s.	12		36	41	*	38		
Wissenschaftler(in) HS/FE	Männer	27	12	***	16	20	38	27	***	34	34	
	Frauen	26	22	n.s.	23		40	29	*	35		
Wirtschaft mit Forschungsbezug	Männer	38	51	***	48	41	11	19	***	14	13	
	Frauen	30	36	n.s.	35		11	12	*	11		
Außerhalb ohne Forschungsbezug	Männer	21	22	***	22	26	6	8	***	7	11	
	Frauen	32	29	n.s.	30		13	18	*	15		
Sig.		**	***		***		***	***		***		

DZHW | Winbus 2016

Anmerkung: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Differenziert man zusätzlich nach Elternschaft, dann wollen die promovierten Väter häufiger innerhalb der Wissenschaft verbleiben als die (noch) kinderlosen promovierten Männer. Ein Unterschied nach Elternschaft in der Gruppe der promovierenden Frauen findet sich nicht. Darüber hinaus streben promovierte Männer im Vergleich zu den statusgleichen Frauen häufiger den Verbleib auf einer Professur an ($p < 0,001$).

2.1.2 Veränderung der Berufsziele der Nachwuchswissenschaftler(innen)

Um der Frage nachzugehen, ob sich die beruflichen Ziele im Beschäftigungsverlauf verändern, wurde aus den Angaben zum Berufsziel zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit und zum Ziel in zehn Jahren eine neue Variable gebildet, die die Befragten in vier Gruppen differenziert:

¹⁶ Diejenigen Nachwuchswissenschaftler(inn)en, die angegeben hatten, dass sie sich in zehn Jahren am ehesten in einem Bereich außerhalb der akademischen Wissenschaft sehen, wurden gefragt, welche motivationalen und beschäftigungsbezogenen Gründe bei dieser Überlegung eine Rolle spielen. Die Ergebnisse zu dieser Frage werden jedoch nicht in diesem Bericht dargestellt, sondern sind in eine gemeinsame Veröffentlichung des DZHW mit dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft eingeflossen, die sich der „Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ (Krempkow et al. 2016) widmet. Zusammenfassend zeigt sich, dass in erster Linie „schlechtere Beschäftigungsperspektiven in der Wissenschaft“ sowie eine „höhere Beschäftigungssicherheit außerhalb der Wissenschaft“ für den Wechsel in Berufsbereiche außerhalb der akademischen Wissenschaft genannt werden. Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie haben bei Promovierten einen größeren Einfluss auf einen Ausstieg als bei Promovierenden. Darüber hinaus wird die „Lust, neue Erfahrungen zu machen“ von der Mehrzahl der Befragten genannt. Für eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse sei der interessierte Leser bzw. die interessierte Leserin an den Bericht zur Personalentwicklung verwiesen.

- **Drop-Out:** Diese Gruppe von Nachwuchswissenschaftler(inne)n wollte zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit dauerhaft in der akademischen Wissenschaft verbleiben, zum Zeitpunkt der Befragung geben sie aber als berufliches Ziel an, in zehn Jahren eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft (mit oder ohne Forschungsbezug) anzustreben.
- **Drop-In:** Diese Gruppe von Nachwuchswissenschaftler(inne)n hat das berufliche Ziel zugunsten der akademischen Wissenschaft verändert. Zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit wollten sie außerhalb der akademischen Wissenschaft tätig sein, nun sehen sie sich aber langfristig in der akademischen Wissenschaft.
- **Stay-Out:** Diese Gruppe von Nachwuchswissenschaftler(inne)n hält an dem Ziel einer Tätigkeit außerhalb der akademischen Wissenschaft fest; zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit und auch für die Zukunft streben sie eine Beschäftigung außerhalb der akademischen Wissenschaft (mit und ohne Forschungsbezug) an.
- **Stay-In:** Auch diese Gruppe von Nachwuchswissenschaftler(innen) hält an dem beruflichen Ziel fest, das sowohl zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit als auch für die Zukunft in der akademischen Wissenschaft gesehen wurde bzw. gesehen wird.

Tab. 5
Veränderungen der beruflichen Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (in %)

Fragen: „Haben Sie zu Beginn Ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit das Ziel gehabt, dauerhaft in der Wissenschaft tätig zu sein?“ und „Wenn Sie an Ihre berufliche Situation in zehn Jahren denken, welche der folgenden Tätigkeiten würden Sie am ehesten als Ihr berufliches Ziel bezeichnen?“

		Nachwuchswissenschaftler(innen)											
		Promovierende (n=2.286)					Promovierte (n=1.660)						
Ziel-änderung	Geschlecht	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Ges.	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Ges.	Sig.	
Stay-In	Männer	26	18	***	20	21	55	47	**	52	48	***	
	Frauen	23	22	n.s.	22		45	43	*	44			
Stay-Out	Männer	42	51	***	49	46	7	13	**	10	11		
	Frauen	40	46	n.s.	45		10	18	*	13			
Drop-Out	Männer	17	23	***	21	20	9	14	**	11	12		
	Frauen	22	19	n.s.	20		14	12	*	13			
Drop-In	Männer	16	9	***	11	12	29	26	**	27	28		
	Frauen	15	12	n.s.	13		31	27	*	29			
Sig.		n.s.	**		*		*	n.s.		*			

DZHW | WiNbus 2016

Anmerkung: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Diejenigen, die das berufliche Ziel „akademische Wissenschaft“ bereits zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit verfolgten und sich auch in zehn Jahren in diesem Bereich sehen (Stay-Ins), bilden die größte Gruppe unter den promovierten Nachwuchswissenschaftler(inne)n (48 %). Bei den Promovierenden ist dies mit 46 Prozent die Gruppe der Stay-Outs, also derjenigen, die an dem nicht-wissenschaftlichen Berufsziel festhalten (vgl. Tab. 5). Unter den Postdocs hat diese Gruppe vermutlich schon größtenteils die Hochschule verlassen.

Die Promovierenden und Promovierten, die sich während der wissenschaftlichen Beschäftigung hinsichtlich ihres beruflichen Ziels umorientiert haben (Drop-Outs und Drop-Ins), stellen eine vergleichsweise große Gruppe dar (40 % bzw. 32 %). Allerdings ist der Anteil der promovierten Drop-Outs mit zwölf Prozent eher gering, wohingegen die Drop-Ins (diejenigen, die sich für den Verbleib in der Wissenschaft entscheiden trotz anfänglicher nicht-wissenschaftlicher Priori-

sierung) mit 28 Prozent deutlich überwiegen. Und in der Gruppe der Promovierenden ist der Anteil der Drop-Outs mit 20 Prozent erwartungsgemäß größer als der Anteil der Drop-Ins (12 %), da hier noch alle Entscheidungen offen und veränderbar sind.

Mehr als drei Viertel der Promovierten (76 % der Drop-Ins und Stay-Ins) an den Universitäten entscheidet sich im Verlaufe ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit für den Verbleib bzw. hält an diesem Ziel fest. Dieses Ergebnis relativiert sich allerdings durch die Stichprobenszusammensetzung; befragt wurden solche Promovierten (und Promovierende), die zum Zeitpunkt der Befragung an einer Universität beschäftigt waren und sich vorerst für den Verbleib entschieden haben. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich die Karriereziele der Nachwuchswissenschaftler(innen) im Beschäftigungsverlauf verändert haben. Das größte Potenzial für Veränderungen wird in der Gruppe der Promovierenden deutlich, ca. ein Drittel weicht von dem beruflichen Ziel zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit ab. Allerdings fällt die häufigste Entscheidung in dieser Gruppe eher zuungunsten der wissenschaftlichen Laufbahn. Mit Verweis auf die Besonderheit der Gruppe der Promovierten, fällt hier am häufigsten die Entscheidung innerhalb der akademischen Wissenschaft zu verbleiben.

2.2 Individuelle Merkmale

Die individuellen Merkmale umfassen neben den bereits unter Kapitel 1.2 vorgestellten demografischen Variablen die Frage, ob es eine(n) Lebenspartner(in) gibt und welche Auffassungen zur Aufteilung der Hausarbeit und Kindererziehung existieren. Darüber hinaus werden in diesem Abschnitt die untersuchten Persönlichkeitsmerkmale und beruflichen Präferenzen vorgestellt, deren Einfluss auf den Verbleib in dieser Studie untersucht wird.

2.2.1 Familiäre Situation

Unter den Wissenschaftler(innen) haben 83 Prozent eine(n) Lebenspartner(in), die Promovierten aufgrund des höheren Alters häufiger als die Promovierenden (86 % zu 80 %, ohne Geschlechterunterschiede).

Von den Lebenspartner(inne)n sind insgesamt 85 Prozent erwerbstätig, die Partner(innen) der Promovierenden sind seltener erwerbstätig als die der Promovierten ($p < 0,01$). Darüber hinaus sind 41 Prozent der Wissenschaftler(innen) Eltern, die Promovierten häufiger als die Promovierenden (60 % zu 27 %).

Um die familiäre Situation zu berücksichtigen, wurde gefragt, wie wichtig den Befragten eine gleichmäßige Aufteilung von Haushalts- und Erziehungsarbeit ist. Knapp drei Viertel (72 %) aller Befragten berichten, dass ihnen eine partnerschaftliche Aufteilung der Hausarbeit sehr wichtig oder wichtig ist. Den promovierenden und promovierten Frauen ist diese Aufteilung wichtiger als den männlichen Kollegen ($p(\text{promovierend}) < 0,001$; $p(\text{promoviert}) < 0,01$). Für die gleichmäßige Aufteilung der Erziehungsarbeit geben ebenfalls ca. drei Viertel (74 %) der Befragten an, dass ihnen dies wichtig oder sehr wichtig sei. Unterschiede für das Geschlecht lassen sich diesbezüglich nicht finden.

2.2.2 Persönlichkeitseigenschaften

Im weiteren Verlauf der Arbeit soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit die Karriereziele von Persönlichkeitseigenschaften abhängen. Die Merkmale, die dabei betrachtet werden, werden im Folgenden dargestellt. Um herauszufinden, ob die Nachwuchswissenschaftler(innen) wissen, worauf sie sich einlassen, wenn sie eine wissenschaftliche Karriere anstreben, wurde auf ein Instrument zur Selbsteinschätzung der persönlichen Sicherheit über die beruflichen Ziele (Ziel-

klarheit) von Braun (2000) rekurriert, das zwischen der „beruflichen Anforderungsorientierung“¹⁷, der „beruflichen Zielklarheit“¹⁸ und der „beruflichen Mittelklarheit“¹⁹ unterscheidet. Jede Dimension der beruflichen Zielklarheit ist über drei Items operationalisiert und die Befragten wurden aufgefordert, auf einer fünfstufigen Skala anzugeben, inwieweit die jeweiligen Aussagen auf sie zutreffen. Für die Analysen wurde für jede Subskala ein mittlerer Summenindex aus den jeweiligen Items gebildet.

Auf allen Dimensionen der Zielklarheit geben die Promovierten eine höhere Selbsteinschätzung an als die Promovierenden (vgl. Tab. 6). Dies ist plausibel, da die Promovierten durchschnittlich sieben Jahre älter und im Schnitt fünf Jahre länger in der akademischen Wissenschaft tätig sind als die Promovierenden und bereits berufliche und private Entscheidungen getroffen haben (60 % der Promovierten gegenüber 27 % der Promovierenden sind bereits Eltern). Aber auch, dass eher Personen mit höherer Zielklarheit nach Abschluss einer Promotion (bzw. ein Abbruch des Promotionsvorhabens) an der Universität verbleiben als Personen mit einer nicht so stark ausgeprägten Zielklarheit, könnte die Ursache für dieses Ergebnis sein. Unterschiede nach Geschlecht oder Elternschaft finden sich kaum.

Tab. 6
Einschätzung der beruflichen Zielklarheit nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (Arithmetisches Mittel einer fünfstufigen Skala von „1=trifft überhaupt nicht zu“ bis „5=trifft voll und ganz zu“)
 Frage: „Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.“

		Universitäten										
		Promovierende (n=2.267)				Promovierte (n=1.689)						
	Geschl.	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Ges.	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Ges.	Sig.
Zielklarheit	Männer	3,3	3,5	*	3,4	3,4	3,8	3,7	n.s.	3,7	3,7	***
	Frauen	3,4	3,3	n.s.	3,4		3,7	3,7	n.s.	3,7		
	Sig.	n.s.	*	n.s.	n.s.		n.s.	n.s.	n.s.			
Anforderungsorientierung	Männer	3,1	3,1	n.s.	3,1	3,1	3,5	3,5	n.s.	3,5	3,5	***
	Frauen	3,1	3,1	n.s.	3,1		3,5	3,6	n.s.	3,5		
	Sig.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.		n.s.	n.s.	n.s.			
Mittelklarheit	Männer	3,4	3,8	n.s.	3,4	3,3	3,6	3,5	n.s.	3,6	3,6	***
	Frauen	3,3	3,3	n.s.	3,3		3,6	3,6	n.s.	3,6		
	Sig.	n.s.	*	***	***		n.s.	n.s.	n.s.			

DZHW | WiNbus 2016

Anmerkung: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Als weiteres Persönlichkeitsmerkmal wird die Selbstwirksamkeitserwartung bezogen auf die wissenschaftliche Karriere analysiert. Die Selbstwirksamkeitserwartungen sind eine Bewertung der (beruflichen) Situation mit Blick auf die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und auf die bisherigen Erfahrungen in diesem Bereich. Der sozial-kognitiven Theorie von Bandura zufolge können Selbstwirksamkeitserwartungen als ein starker Prädiktor für Handeln angesehen werden. Indem

- 17 Drei Items: „Ich beschäftige mich intensiv mit den möglichen Anforderungen, die in zukünftigen Tätigkeitsfeldern auf mich zukommen werden.“ „Ich habe genaue Vorstellungen davon, welche Leistungen ich in möglichen zukünftigen Tätigkeitsfeldern erbringen muss.“ „Ich habe mich genau informiert, welche Kenntnisse in dem Bereich, in dem ich zukünftig arbeiten möchte, nötig sind.“ (Cronbachs Alpha = 0,80)
- 18 Drei Items: „Mir fällt es schwer, meine beruflichen Ziele zu definieren.“ „Ich habe einen starken Willen, meine beruflichen Ziele zu erreichen.“ „Eine klare berufliche Zielsetzung fehlt bisher in meinem Lebenskonzept.“ (Cronbachs Alpha = 0,78)
- 19 Drei Items: „Mir ist theoretisch klar, wie ich meine beruflichen Ziele erreichen kann.“ „Ich weiß, welche Mittel mich zum Ziel führen.“ „Ich kann genau sagen, welche Schritte noch fehlen, um meine beruflichen Ziele zu erreichen.“ (Cronbachs Alpha = 0,86)

sie Einfluss auf Auswahl und Einsatz von Handlungsstrategien nehmen, können sie indirekt zum Handlungserfolg beitragen. Darüber hinaus beeinflussen Selbstwirksamkeitserwartungen Stresserleben und Zielorientierung. Die Bewertung einer Handlung entspricht der immer wieder auftauchenden Frage „Schaff ich das? Krieg ich das hin?“ (vgl. Bandura 1986, 1997). Damit ist die Selbstwirksamkeitserwartung quasi der subjektive Glaube an sich und seine Fähigkeiten. Bezogen auf die Tätigkeit innerhalb der akademischen Wissenschaft wurde auf die berufliche Selbstwirksamkeitsskala von Abele et al. (2000) zurückgegriffen und für diese Befragung geringfügig modifiziert. Die Skala erfasst die Selbstwirksamkeitserwartung bezogen auf die wissenschaftliche Karriere und umfasst sechs Items²⁰, die auf einer fünfstufigen Skala von „1=trifft überhaupt nicht zu“ bis „5=trifft voll und ganz zu“ beantwortet werden konnten. Für die Analysen wurde ein mittlerer Summenindex aus den Items gebildet.

Promovierte geben im Vergleich zu den Promovierenden eine höhere Selbstwirksamkeit bezogen auf die berufliche Laufbahn innerhalb der akademischen Wissenschaft an (vgl. Tab. 7). Für das Geschlecht finden sich Unterschiede unabhängig vom Promotionsstatus. Männer geben eine höhere Selbstwirksamkeit bezogen auf die Tätigkeiten innerhalb der akademischen Wissenschaft an als die Frauen. Weiterhin geben die promovierten Väter und die promovierten Mütter im Vergleich zu den promovierten kinderlosen Männern und Frauen eine höhere Selbstwirksamkeit an.

Tab. 7

Einschätzung der Selbstwirksamkeit nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (Arithmetisches Mittel einer fünfstufigen Skala von „1=trifft überhaupt nicht zu“ bis „5=trifft voll und ganz zu“) Frage: Wenn Sie an eine berufliche Laufbahn innerhalb der akademischen Forschung und Lehre denken: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

	Universitäten										Sig.
	Promovierende (1.140 Männer und 1.110 Frauen)					Promovierte (880 Männer und 768 Frauen)					
	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Ges.	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Ges.	
Männer	3,4	3,3	n.s.	3,3		3,8	3,6	***	3,7		
Frauen	3,1	3,1	n.s.	3,1	3,2	3,4	3,3	*	3,3	3,5	***
Sig.	***	***		***		***	***		***		***

DZHW | WiNbus 2016

Anmerkung: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Diese Selbstwirksamkeit entfaltet sich vor dem Hintergrund sich verändernder Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler(inn)en. Die Entgrenzung von Arbeit (Gottschall & Voß 2005; dazu auch Kahlerlert 2013; Graf & Schmid 2011), also das Ineinandergreifen von beruflichen und privaten Lebenswelten ist für viele Nachwuchswissenschaftler(innen) Segen und Fluch zugleich. Während für die einen hierin überhaupt erst eine Möglichkeit für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie liegt, wird sie für die anderen zur Herausforderung, insbesondere für Frauen, die sich einer doppelten Belastung durch Haus- bzw. Familien- und Erwerbsarbeit ausgesetzt sehen (vgl. Kraus 2008; Behnke & Meuser 2002, 2006). Diese Herausforderungen oder Beanspruchungen sollten sich in der Stresswahrnehmung widerspiegeln. Stress entsteht durch äußere Reize bzw. Anforderungen, die an das Individuum herangetragen werden und durch die es sich überfordert fühlt. Der wahr-

²⁰ Beispielitems: „Wenn ich nur will, kann ich die Anforderungen erfüllen, die eine solche Laufbahn mit sich bringen würde.“ Oder „Es würde mir keine Schwierigkeiten bereiten, in diesem Bereich beruflich erfolgreich zu sein.“ (Cronbachs Alpha = 0,80) Negative Items wurden recodiert.

genommene Stress kann dadurch auch berufliche und private Entscheidungen beeinflussen. Aus diesem Grund eignet sich die Stresswahrnehmung, um den Einfluss auf die beruflichen Ziele zu analysieren. Für die Erfassung von Stress wurde auf die „Perceived Stress Scale“ (PSS) von Cohen (1994) in der Übersetzung von Büssing (2011) rekurriert. Die Skala umfasst zehn Items, die externe Reize fokussieren und auf die Wahrnehmung von Stress in den letzten vier Wochen bezogen sind.²¹

Ein Unterschied in Abhängigkeit vom Promotionsstatus lässt sich nicht finden (vgl. Tab. 8). Anders verhält es sich mit dem Geschlecht: Unabhängig vom Promotionsstatus fühlen sich Frauen häufiger durch Stress belastet als die entsprechenden Kollegen. Differenziert nach Elternschaft zeigt sich, dass sich die kinderlosen Frauen in den letzten vier Wochen häufiger gestresst gefühlt haben als die Frauen mit Kind(ern). Dieses Ergebnis mag irritieren, allerdings fand auch Lind (2008) in ihrer Untersuchung, dass Frauen ohne Kinder häufiger Überlastungssymptome aufweisen und mit ihrem Lebensmodell unzufriedener sind als Frauen mit Kind(ern).

Tab. 8
Stresserleben der Nachwuchswissenschaftler(innen) nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (Arithmetisches Mittel einer fünfstufigen Skala von „1=nie“ bis „5=sehr oft“)
 Frage: „Die folgenden Fragen beschäftigen sich damit, wie häufig Sie sich während des letzten Monats durch Stress belastet fühlten. Bitte kreuzen Sie pro Aussage eine Antwort an.“

	Universitäten										
	Promovierende (1.118 Männer und 1.093 Frauen)				Ges.	Promovierte (871 Männer und 752 Frauen)				Ges.	Sig.
	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.		Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.		
Männer	2,9	2,8	n.s.	2,8	2,9	2,8	2,8	n.s.	2,8	2,9	n.s.
Frauen	2,9	3,1	**	3,0		2,9	3,0	***	2,9		
Sig.	n.s.	***		***		n.s.	***		***		

DZHW | WiNbus 2016

Anmerkung: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

2.3 Strukturelle Rahmenbedingungen

Zur Erfassung der strukturellen Rahmenbedingungen wurden die Beschäftigungsbedingungen (Befristung und Beschäftigungsumfang), die bisherige Zahl der Arbeitsverträge und die Umzugs- und Pendelmobilität aus beruflichen Gründen erfragt. Die Nachwuchswissenschaftler(innen) wurden gebeten, bezogen auf das aktuelle bzw. letzte²² Arbeitsverhältnis anzugeben, ob sie befristet oder unbefristet beschäftigt sind bzw. waren. Die promovierten Männer und Frauen sind insgesamt häufiger unbefristet beschäftigt als die promovierenden Männer und Frauen (vgl. Tab. 9), die wiederum fast vollständig (98 %) einen befristeten Arbeitsvertrag haben.

21 Beispielitems: „Wie oft hatten Sie sich im letzten Monat darüber aufgeregt, dass etwas völlig Unerwartetes eingetreten ist?“ oder „Wie oft hatten Sie sich im letzten Monat sicher im Umgang mit persönlichen Aufgaben und Problemen gefühlt?“ (Cronbachs Alpha = 0,88)
 22 Das letzte Arbeitsverhältnis ist dann gemeint, wenn der/die Befragte nicht mehr erwerbstätig oder in Elternzeit ist oder ein Stipendium zum Befragungszeitpunkt erhält.

Tab. 9
Anteile an befristeten Nachwuchswissenschaftler(innen) nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (in %)

Nachwuchswissenschaftler(innen)								
Befristung	Promovierende (n=2.270)				Promovierte (n=1.688)			
	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.
Unbefristet								
Männer	3	2	n.s.	2	30	10	***	22
Frauen	1	2	n.s.	2	16	10	*	13
Befristet								
Männer	97	98	n.s.	98	70	90	***	78
Frauen	99	98	n.s.	98	84	90	*	87
Sig.	n.s.	n.s.		n.s.	***	n.s.		***

DZHW | 2016

Anmerkung: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Weiterhin wurde ermittelt, dass 67 Prozent der promovierten und 33 Prozent der promovierenden Wissenschaftler(innen) in Vollzeit beschäftigt sind, umgekehrt sind ein Drittel der Promovierten und 67 Prozent der promovierenden teilzeitig tätig (vgl. Tab. 10). Es ist erwartungsgemäß, dass die Promovierenden häufig in Teilzeit beschäftigt sind, um zeitliche Freiräume für die Dissertation zu haben. Darüber hinaus ergeben sich die erwarteten Geschlechterunterschiede.

Die Frauen sind häufiger in Teilzeit beschäftigt als ihre Kollegen; besonders ausgeprägt ist dieser Geschlechterunterschied bei den Befragten mit Kindern (vgl. Tab. 10). Bei den promovierten Männern verhält es sich genau umgekehrt: Haben sie Kinder, dann sind sie häufiger in Vollzeit beschäftigt. Diese Befunde zeigen, dass die innerfamiliäre Arbeitsteilung immer noch geschlechterstereotype Rollenmuster bedient bzw. reproduziert (Beck-Gernsheim 1998; Lewis 2001).

Tab. 10
Anteile für den Beschäftigungsumfang nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (in %)

Nachwuchswissenschaftler(innen)								
Beschäftigungsumfang	Promovierende (n=2.298)				Promovierte (n=1.706)			
	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.
Vollzeit								
Männer	45	42	n.s.	43	80	72	**	77
Frauen	17	24	**	22	50	66	***	57
Teilzeit								
Männer	55	58	n.s.	57	20	28	**	23
Frauen	83	76	**	78	50	34	***	42
Sig.	***	***		***	***	n.s.		***

DZHW | WiNbus 2016

Anmerkung: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Weiterhin wurde gefragt: „Wie viele Arbeitsverträge in der akademischen Wissenschaft hatten Sie insgesamt seit Ihrem letzten Studienabschluss?“²³ Die Promovierten haben durchschnittlich mehr Verträge als die Promovierenden (5,9 zu 3,0; vgl. Tab. 11)

Tab. 11
Durchschnittliche Anzahl der Arbeitsverträge nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (Arithmetisches Mittel)
 Frage: „Wie viele Arbeitsverträge in der akademischen Wissenschaft hatten Sie insgesamt seit Ihrem letzten Studienabschluss?“

Nachwuchswissenschaftler(innen)											
Geschlecht	Promovierende (n=2.284)				Ges.	Promovierte (n=1.669)				Ges.	Sig.
	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.		Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.		
Männer	3,6	2,9	***	3,1	3,0	6,0	5,4	*	5,8	5,9	***
Frauen	3,8	2,7	***	3,0		6,2	5,7	n.s.	6,0		
Sig.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.		

DZHW | WiNbus 2016

Anmerkung: p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Wer angegeben hatte, seit Studienabschluss schon einmal umgezogen zu sein, wurde gefragt: „Wie viele Ihrer Umzüge fanden seit dem letzten Studienabschluss aus beruflichen Gründen, z. B. durch die Aufnahme einer neuen Beschäftigung, statt?“ Die Anzahl der Umzüge konnte in ein freies Antwortfeld eingegeben werden. Und schließlich wurde auch nach dem Zweitwohnsitz gefragt: „Unterhalten Sie aus beruflichen Gründen einen zweiten Wohnsitz an Ihrem Beschäftigungs-ort?“ Die Zustimmung konnte über „ja“ bzw. „nein“ abgegeben werden.

Die Promovierten sind – entsprechend ihrer längeren Beschäftigungsdauer und der in einem Teil der Fälle auftretenden Notwendigkeit, nach der Promotion eine neue Stelle suchen zu müssen – häufiger als die Promovierenden aus beruflichen Gründen umgezogen sind (vgl. Tab. 12).

Tab. 12
Durchschnittliche Anzahl der beruflich bedingten Umzüge nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (Arithmetisches Mittel)
 Frage: „Wie viele Ihrer Umzüge fanden seit dem letzten Studienabschluss aus beruflichen Gründen, z. B. durch die Aufnahme einer neuen Beschäftigung statt?“

Universitäten											
Geschl.	Promovierende (n=1.079)				Ges.	Promovierte (n=1.133)				Ges.	Sig.
	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.		Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.		
Männer	1,6	1,4	*	1,5	1,5	2,4	2,4	n.s.	2,4	2,3	***
Frauen	1,6	1,5	n.s.	1,6		2,4	1,9	**	2,2		
Sig.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.		n.s.	**	*	*		

DZHW | WiNbus 2016

Anmerkung: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Während bei den promovierenden Frauen und bei den Männern unabhängig vom Promotionsstatus die Elternschaft keine Rolle für die beruflich bedingte regionale Mobilität spielt, sind die promovierten Mütter häufiger als die statusgleichen kinderlosen Frauen umgezogen. Dieses Ergeb-

²³ Dabei wurde eine gruppierte Antwortkategorie, die bei mehr als 20 Verträgen verwendet werden sollte, zur Verfügung gestellt. Die 32 Befragten (0,7 % der Stichprobe) mit mehr als 20 Verträgen wurden bei den Mittelwertberechnungen mit 21 Verträgen berücksichtigt.

nis widerspricht auf den ersten Blick dem von Becker et al. (2011) berichteten Befund, dass Frauen mit der Geburt des ersten Kindes ihre Mobilität zugunsten der Familienpflichten stark reduzieren. Allerdings sind in der vorliegenden Stichprobe die promovierten Mütter im Schnitt vier Jahre älter als die noch kinderlosen promovierten Frauen. Darüber hinaus wissen wir nicht, wann im Lebens- und Karriereverlauf die Umzüge stattgefunden haben. Da die promovierten Mütter im Vergleich zu den promovierten Frauen ohne Kinder seltener eine Zweitwohnung unterhalten (10 zu 20 %, ohne Tabelle), ist dies ein indirekter Hinweis darauf, dass die Mütter in der früheren Karriere- und Familienphase häufiger umgezogen sind. Das wiederum entspricht den oben genannten Befunden von Becker et al. (2011).

Eine Zweitwohnung unterhält nur ein kleiner Teil der Nachwuchswissenschaftler(innen) – unabhängig vom Promotionsstatus und vom Geschlecht (13 bzw. 14 %, ohne Tabelle). Von denjenigen Nachwuchswissenschaftler(inne)n, die eine Zweitwohnung unterhalten, pendelt nur ein kleiner Teil mehrmals wöchentlich.

Eine große Mehrheit – 62 Prozent der Promovierten und 58 Prozent der Promovierenden – pendelt einmal wöchentlich, z. B. als Wochenendpendler zwischen Wohn- und Arbeitsort (vgl. Tab. 13). Die Eltern pendeln unabhängig vom Geschlecht und vom Promotionsstatus häufiger als die Kinderlosen. Etwas mehr als ein Fünftel pendelt seltener als einmal wöchentlich. Wöchentliches Pendeln scheint insbesondere für Eltern (Männer wie Frauen) eine Möglichkeit zu sein, die (wissenschaftliche) Karriere mit dem Familienleben zu vereinbaren.

Tab. 13

Angaben zur Pendelhäufigkeit vom Haupt- zum Zweitwohnsitz nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (Anteile in %)

Frage: „Wie häufig pendeln Sie in der Regel durchschnittlich im Monat zwischen Ihrem Hauptwohnsitz und Ihrem zweiten Wohnsitz?“

Nachwuchswissenschaftler(innen)												
Pendelverhalten	Geschlecht	Promovierende (n=173)				Promovierte (n=170)				Ges.	Sig.	
		Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.			
Mehr als einmal pro Woche	Männer	11	13	n.s.	13	13	9	14	*	11	12	n.s.
	Frauen	15	12	n.s.	13		6	18	n.s.	13		
Einmal pro Woche (z. B. Wochenendpendler)	Männer	66	48	n.s.	52	58	78	52	*	66	62	n.s.
	Frauen	51	67	n.s.	64		68	48	n.s.	57		
Weniger als einmal pro Woche (z. B. 1 x im Monat)	Männer	22	39	n.s.	35	29	13	35	*	23	26	n.s.
	Frauen	34	21	n.s.	24		26	34	n.s.	30		
	Sig.	n.s.	*		n.s.		n.s.	n.s.		n.s.		

DZHW | WiNbus 2016

Anmerkung: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Der benötigte Zeitaufwand, um vom Arbeitsort zum Wohnort zu gelangen, hängt mit der Häufigkeit des Pendelns zusammen; eine kurze Zeit- bzw. Reisedauer ermöglicht häufiges Pendeln und eine lange Dauer nur ein gelegentliches Pendeln (vgl. Tab. 14).

Tab. 14

Durchschnittliche Pendelzeit für die Pendelhäufigkeit nach Promotionsstatus (Arithmetisches Mittel in Stunden)

Frage: „Wie viel Zeit nimmt es durchschnittlich in Anspruch, um von Ihrem Hauptwohnsitz zu Ihrem zweiten Wohnsitz zu reisen?“

	Nachwuchswissenschaftler(innen)		
	Mehr als einmal pro Woche (n = 49)	Einmal pro Woche (n = 251)	Weniger als einmal pro Woche (n = 103)
Promovierende	1,9	3,3	5,0
Promovierte	2,0	3,9	5,8
Sig.	n.s.	**	n.s.
Ges.	2,1	3,6	5,3

DZHW | WiNbus 2016

Anmerkung: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Nach diesem deskriptiven Blick auf die Daten werden in den folgenden Abschnitten die eingangs aufgeworfenen Fragen analysiert. Zunächst werden die Einschätzung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit mit Familie, der Kinderwunsch und die Gründe, die nach Meinung der wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) gegen eine Familiengründung sprechen, analysiert. In einem weiteren Abschnitt wird untersucht, wie gravierend bestimmte Anforderungen einer wissenschaftlichen Tätigkeit gesehen werden und wie stark die Wissenschaftler(innen) sich dadurch belastet fühlen. Die multivariaten Analysen gehen der zentralen Frage nach, welche Faktoren den Verbleib in der Wissenschaft bedingen. Die Analysen der Befragungsdaten schließen mit einem Blick auf mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

3 Die Anforderungen und Belastungen des Wissenschaftssystems – Differenzen zwischen verschiedenen Gruppen

Wahrgenommene Anforderungen

Im Folgenden werden die von den Wissenschaftler(inne)n wahrgenommenen beruflichen Anforderungen differenziert nach Geschlecht, Elternschaft und Phase der wissenschaftlichen Karriere dargestellt. Zur Erfassung von Anforderungen in der akademischen Wissenschaft wurde eine Skala, die von Metz-Göckel et al. (2016) entwickelt worden ist, eingesetzt. Die für die Fragestellung angepasste Skala umfasst fünf Items (vgl. Tab. 15). Die Nachwuchswissenschaftler(innen) wurden gebeten anzugeben, „inwieweit die folgenden Anforderungen in der akademischen Wissenschaft auf Sie zutreffen“. Die Zustimmung konnte mittels fünfstufiger Antwortskala von „1 = trifft überhaupt nicht zu“ bis „5 = trifft voll und ganz zu“ angegeben werden.²⁴ Dabei werden Anforderungsvielfalt, zeitliche Anforderungen, Mobilitätsanforderungen, Leistungsdruck und Wettbewerbsdruck unterschieden. Zur Frage, welche dieser Dimensionen am intensivsten erlebt wird, lässt sich sagen, dass eine hohe Anforderungsvielfalt, gefolgt von den zeitlichen Anforderungen und dem Leistungsdruck im Vordergrund stehen (vgl. Tab. 15).

Tab. 15

Einschätzung der Anforderungen durch die Wissenschaft nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (Arithmetisches Mittel einer fünfstufigen Skala von „1=trifft überhaupt nicht zu“ bis „5=trifft voll und ganz zu“) Frage: „Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Anforderungen in der akademischen Wissenschaft auf Sie zutreffen.“

		Universitäten											
		Promovierende (n=2.290)					Promovierte (n=1.686)						
Anforderungen	Geschl.	Mit-Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Ges.	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Ges.	Sig.	
Anforderungsvielfalt	Männer	4,1	4,1	n.s.	4,1	4,1	4,5	4,3	***	4,4	4,4	***	
	Frauen	4,1	4,2	n.s.	4,1		4,4	4,4	n.s.	4,4			
	Sig.	n.s.	n.s.		n.s.		*	*		n.s.			
Zeitliche Anforderungen	Männer	3,7	3,9	*	3,8	3,8	3,8	3,9	n.s.	3,9	3,9	n.s.	
	Frauen	3,6	3,9	***	3,8		3,8	4,0	**	3,9			
	Sig.	n.s.	n.s.		n.s.		n.s.	n.s.		n.s.			
Mobilitätsanforderungen	Männer	2,9	2,8	n.s.	2,9	2,9	3,3	3,5	**	3,4	3,5	***	
	Frauen	2,9	3,0	n.s.	3,0		3,5	3,7	n.s.	3,6			
	Sig.	n.s.	**		**		**	n.s.		**			
Leistungsdruck	Männer	3,5	3,6	n.s.	3,6	3,6	3,8	3,8	n.s.	3,8	3,9	***	
	Frauen	3,6	3,8	**	3,7		3,9	4,0	*	3,9			
	Sig.	n.s.	***		***		n.s.	*		*			
Wettbewerbsdruck	Männer	3,3	3,2	n.s.	3,3	3,3	3,7	3,7	n.s.	3,7	3,7	***	
	Frauen	3,3	3,4	n.s.	3,4		3,7	3,9	n.s.	3,8			
	Sig.	n.s.	**		**		n.s.	n.s.		n.s.			

DZHW | Winbus 2016

Anmerkung: * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

24 Cronbachs Alpha ist mit 0,75 als gut zu bezeichnen.

Die Promovierten stimmen den meisten aufgeführten Anforderungen signifikant stärker zu als die Promovierenden. Dieser Unterschied ist für die Mobilitätsanforderungen am größten: Mit einem Mittelwert von 3,5 stimmen die Promovierten dieser Anforderung deutlich mehr zu als die Promovierenden (Mittelwert: 2,9; $p < 0,001$). Dies ist nicht weiter verwunderlich, denn die Promovierten sind durch die längere Berufserfahrung in der Wissenschaft, aber auch eine möglicherweise auftretende Anforderung, nach der Promotion eine neue Stelle zu suchen, häufiger mit Mobilitätsanforderungen, wie z. B. dem Besuch von Tagungen oder regionaler Mobilität aufgrund eines Beschäftigungswechsels, konfrontiert worden als die Promovierenden.

Darüber hinaus zeigen sich signifikante Unterschiede für das Geschlecht der Nachwuchswissenschaftler(innen). Die promovierten Frauen erleben die Mobilitätsanforderungen ($p < 0,01$) und den Leistungsdruck ($p < 0,05$) intensiver als die promovierten Kollegen. Ähnliche Zusammenhänge lassen sich auch bei den promovierenden Frauen für die Mobilitäts- und Leistungsanforderungen beobachten ($p < 0,01$ bzw. $p < 0,001$). Darüber hinaus empfinden sie auch den Wettbewerbsdruck stärker als die Kollegen ($p < 0,01$).

Dass gerade Frauen die beruflichen Anforderungen stärker als die Kollegen wahrnehmen, ist auch der Tatsache geschuldet, dass Frauen, insbesondere Mütter häufig allein den Spagat zwischen Beruf und Familie leisten müssen (Becker-Schmidt 2003). Frauen organisieren neben den beruflichen auch die familialen Anforderungen wie Haus- und Sorgearbeiten; wird z. B. das Kind krank, ist es eher die Mutter, die eine Betreuung und Sorge für das Kind organisiert oder persönlich gewährleistet. Für Männer hingegen war und ist die Partnerin eine (wenn auch knapper werdende) Ressource, die ihm den Rücken frei hält, damit er sich voll und ganz seiner beruflichen Karriere widmet (Beck-Gernsheim 1998). Besonders wenn Kinder geboren werden, wird häufig die Karriere des Mannes priorisiert (Rusconi & Solga 2011; Rusconi 2012).

Bei einem Vergleich von Eltern mit Kinderlosen zeigt sich, dass in der Gruppe der Promovierten die Väter im Vergleich zu den kinderlosen Männern die Anforderungsvielfalt und die Mobilitätsanforderungen stärker wahrnehmen. Der Unterschied in den Mobilitätsanforderungen verweist indirekt auf den Wunsch von Vätern, die beruflichen mit den privaten Bereichen zu balancieren (mehr dazu in Kap. C.4). Mütter stimmen den zeitlichen Anforderungen sowie dem Leistungsdruck stärker zu als die kinderlosen Frauen. Zwar können Kinder auch eine Ressource für Mütter sein, wie sich dies in der Wahrnehmung von Stress gezeigt hat. Die Sorge um Kinder verlangt aber vor allem Zeit. Die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen für Kinder folgen nicht den Arbeitszeiten an Universitäten und umgekehrt. So lange sich diese Teilbereiche in der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie nicht aufeinander zubewegen, wird es für Eltern weiterhin zeitliche Konflikte geben, die sich in den wahrgenommenen zeitlichen Anforderungen durch das Wissenschaftssystem widerspiegeln.

In den Anforderungen, die auf die Balancierung von Wissenschaft und Beruf hinweisen, wie Mobilitätsanforderungen, zeitliche Anforderungen und Leistungsdruck, sind es vor allem die Frauen, die sich damit stärker konfrontiert sehen als die männlichen Kollegen. Die weitere Differenzierung nach Elternschaft offenbart bei Eltern (Vätern und Müttern) eine stärkere Wahrnehmung als bei den kinderlosen Nachwuchswissenschaftler(inne)n.

Belastungen

Um die wahrgenommene Belastung durch diese Anforderungen zu erfassen, wurde vertiefend gefragt: „Und wie sehr fühlen Sie sich durch die genannten Anforderungen belastet?“. Wiederum

konnte mittels fünfstufiger Antwortskala von „1 = belastet mich überhaupt nicht“ bis „5 = belastet mich außerordentlich“ eine Zuordnung vorgenommen werden.²⁵

Obwohl der wissenschaftliche Nachwuchs sich den z. T. hohen Anforderungen in der akademischen Wissenschaft in hohem Maße ausgesetzt sieht, fühlen sich die Befragten durch die Anforderungen vergleichsweise nur wenig belastet. Am stärksten fühlen sich die Promovierenden und die Promovierten durch die zeitlichen Anforderungen und den Leistungsdruck belastet (vgl. Tab. 16).

Tab. 16

Einschätzung der Belastungen durch die Anforderungen der Wissenschaft nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (Arithmetisches Mittel einer fünfstufigen Skala von „1=trifft überhaupt nicht zu“ bis „5=trifft voll und ganz zu“)

Frage: „Und wie sehr fühlen Sie sich durch die genannten Anforderungen belastet?“

Universitäten													
Belastungen	Geschl.	Promovierende (n=2.286)				Ges.	Ges.	Promovierte (n=1.696)				Ges.	Sig.
		Mit-Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.			Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.		
Anforderungsvielfalt	Männer	2,8	2,9	n.s.	2,9	2,9	2,8	2,8	n.s.	2,8	2,8	***	
	Frauen	2,9	3,0	n.s.	3,0		2,8	2,8	n.s.	2,8			
	Sig.	n.s.	n.s.		*		n.s.	n.s.		n.s.			
Zeitliche Anforderungen	Männer	3,3	3,2	n.s.	3,3	3,3	3,2	3,1	*	3,2	3,2	*	
	Frauen	3,3	3,3	n.s.	3,3		3,3	3,2	n.s.	3,3			
	Sig.	n.s.	n.s.		n.s.		n.s.	*		n.s.			
Mobilitätsanforderungen	Männer	2,4	2,1	***	2,2	2,3	2,8	2,7	n.s.	2,8	2,9	***	
	Frauen	2,5	2,4	n.s.	2,4		3,1	3,0	n.s.	3,1			
	Sig.	n.s.	***		***		**	**		***			
Leistungsdruck	Männer	3,1	3	n.s.	3	3,1	3	3,1	n.s.	3,0	3,1	n.s.	
	Frauen	3,2	3,3	n.s.	3,3		3,2	3,3	n.s.	3,2			
	Sig.	n.s.	***		***		**	*		***			
Wettbewerbsdruck	Männer	2,8	2,7	n.s.	2,7	2,8	3,0	3,1	n.s.	3,0	3,1	***	
	Frauen	2,8	3,0	*	2,9		3,2	3,2	n.s.	3,2			
	Sig.	n.s.	***		***		*	n.s.		*			

DZHW | Winbus 2016

Anmerkung: * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

In der Gruppe der Promovierten werden der Wettbewerbsdruck und der Leistungsdruck gleich stark als belastend beurteilt. Die drittstärkste Belastung für die Promovierenden ist die Anforderungsvielfalt in der Wissenschaft, für die Promovierten ist dies die Mobilität. Für die Belastung durch Mobilitätsanforderungen findet sich auch der größte Unterschied in Abhängigkeit vom Promotionsstatus: Die Promovierten nehmen diese als belastender wahr als die Promovierenden (2,9 zu 2,3; p < 0,001). In der Höhe der wahrgenommenen Belastung durch die Anforderungen finden sich für fast alle Anforderungen signifikante Unterschiede in Abhängigkeit vom Promotionsstatus.

Nach Geschlecht differenziert geben die promovierten Frauen die zeitlichen und die Mobilitätsanforderungen sowie den Leistungsdruck und den Wettbewerbsdruck als belastender an als die promovierten Männer. Auch bei den Promovierenden sind es die Frauen, die die Mobilitätsanforderungen, den Leistungsdruck, den Wettbewerbsdruck und darüber hinaus die Anforderungsvielfalt als belastender wahrnehmen als die promovierenden Männer.

Dieser Befund deckt sich mit der Zustimmung zu den Anforderungen an Mobilität, Leistungs- und Wettbewerbsdruck sowie den zeitlichen Anforderungen; Frauen nehmen diese Anforderun-

²⁵ Cronbachs Alpha ist mit 0,65 als zufriedenstellend zu bezeichnen.

gen stärker wahr und fühlen sich zudem auch stärker durch diese belastet. In dem Modell werden die Anforderungen und die dadurch hervorgerufenen Belastungen als Merkmal der Balancierung von Wissenschaft und Familie verstanden. Wie bereits im obigen Abschnitt ausgeführt, sind es zu- meist immer noch die Frauen, die die familialen mit den beruflichen Anforderungen organisieren müssen und dadurch nicht nur im Sinne Becker-Schmidts einer „doppelten Vergesellschaftung“ (1987) ausgesetzt sind, sondern zugleich mit den Belastungen aus beiden Bereichen konfrontiert werden. Die männlichen Kollegen hingegen leben häufig in Partnerschaften, insbesondere dann, wenn ein traditionelles Paar-Konzept gelebt wird, in denen die männliche Karriere priorisiert wird und die Partnerin in Teilzeit zum Familieneinkommen beisteuert (Hess et al. 2011; Bathmann et al. 2011; Wimbauer 2012; Peuckert 2012).

Die zusätzliche Differenzierung nach Elternschaft zeigt, dass lediglich die zeitlichen Anforderungen von den promovierten Vätern im Schnitt als belastender erlebt werden als von den promovierten kinderlosen Männern. Bei den Promovierenden sind es die Mobilitätsanforderungen, die Väter im Vergleich zu den kinderlosen Kollegen stärker belasten. Leistungsdruck und Wettbewerbsanforderungen belasten kinderlose Frauen in einem höheren Maße als Mütter, was damit zusammenhängen könnte, dass sich kinderlose Frauen stärker beruflich engagieren und daher unzufriedener mit ihrer Work-Life-Balance sind (Lind 2008).

4 Familie und Wissenschaft – Differenzen zwischen verschiedenen Gruppen

4.1 Einschätzung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und privatem Leben

Die Einschätzung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ist ein Indiz für die Balancierung von privaten mit beruflichen Wünschen. Für die Frage nach der Bewertung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie wurde auf ein Instrument von Jaksztat et al. (2010) rekurriert. Das Instrument umfasst fünf Items²⁶, die Zustimmung konnte auf einer fünfstufigen Skala von „1 = trifft überhaupt nicht zu“ bis „5 = trifft voll und ganz zu“ abgegeben werden. Negativ formulierte Items wurden recodiert; d. h. je höher der Mittelwert, umso stärker wird der Unvereinbarkeit zugestimmt. Für die Analysen wurde der Summenwert für die Skala gebildet.

Insgesamt nehmen die Nachwuchswissenschaftler(innen) eine relativ hohe Unvereinbarkeit der beiden Lebensbereiche wahr. Die Promovierten schätzen im Vergleich zu Promovierenden die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit schlechter ein. Sie stimmen stärker den Aussagen zu, dass

- Familie und Beruf in der Wissenschaft kaum zu vereinbaren sind,
- familiäre Verpflichtungen durch das Wissenschaftssystem erschwert werden und
- die beruflichen sich nicht mit den privaten Zielen vereinbaren lassen (vgl. Tab. 17).

Allerdings sehen die Eltern unter den Promovierten weniger Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf; sie bewerten die einzelnen Items signifikant positiver als die Promovierten ohne Kinder. Wer bereits Kinder hat, hat entweder erfahren, dass es Möglichkeiten gibt, die Kinderbetreuung zu organisieren und kann auf der Grundlage der gemachten Erfahrungen beurteilen, ob die Wissenschaft Kinder verträgt, oder diejenigen, die größere Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie befürchten, verschieben die Elternschaft oder verzichten darauf (Selbstwirksamkeitserwartung als Selektionseffekt). Mit Querschnittsdaten wie in der vorliegenden Studie lässt sich nicht identifizieren, welcher Mechanismus hier tatsächlich wirksam ist. Die kinderlosen Promovierten sehen im Vergleich zu den promovierten Eltern (vermeintlich) mehr Hürden als Brücken (dazu auch Lind 2004, 2008). Lind (2008) resümiert, dass der Einfluss von Mutterschaft in der Wissenschaft weitgehend überschätzt und andere Barrieren für die Wissenschaftlerinnen unterschätzt würden (ebd.: 25). Da nicht nur das Vorhandensein von Kindern die Karrierewege innerhalb der Wissenschaft determiniert, sondern darüber hinaus auch weitere Faktoren wie Paarkonstellation, Betreuungsmöglichkeiten (insbesondere für betreuungsintensive Kinder), die Besprechungs- und Arbeitskultur bis in den späten Abend oder das Idealbild vom allzeit verfügbaren Wissenschaftler einen großen Einfluss haben können, ist Elternschaft nur ein Ausschnitt in der Entscheidungsfindung. Allerdings ist Elternschaft für die Frauen bedeutsamer als für die Männer, auch aufgrund der vergeschlechtlichten Arbeits- und Organisationsstrukturen zugunsten der männlichen Erwerbsbiografie (Krüger 1995; Metz-Göckel et al. 2014; Rusconi/Kunze 2015).

Dass es kaum Geschlechterunterschiede in der Gruppe der promovierten Eltern gibt, bestätigt für diejenigen, die sich für eine wissenschaftliche Karriere entschieden haben, dass die Mutterschaft als Barriere für wissenschaftliche Karrieren tatsächlich überschätzt wird und Frauen wie Männer ähnliche Erfahrungen in der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie gemacht haben

²⁶ Beispielitems: „Meine Arbeitsbelastung führt dazu, dass ich Familie und Freunde häufig vernachlässige.“ Oder „Familie und Beruf sind in der Wissenschaft kaum miteinander vereinbar.“ (Cronbachs Alpha = 0,80)

bzw. machen. Lediglich der Vernachlässigung von Familie und Freunden sowie der Unterordnung von privaten Zielen stimmen die Väter im Vergleich zu den Müttern stärker zu. Dieser Befund verweist indirekt darauf, dass trotz der Wünsche der Väter, eine aktive Elternschaft zu (er)leben, die Ausrichtung der wissenschaftlichen Karriere auf männliche Erwerbsbiografien noch immer präsent ist. Außerdem können Männer es sich eher als die Frauen leisten, sich aus familialen Verpflichtungen herauszunehmen und sich der Erwerbsarbeit zu widmen, da es gesellschaftlich weiterhin akzeptiert ist, wenn Väter lange arbeiten und auf diese Weise für die Familie sorgen. Die Partnerin hingegen ist in vielen Fällen noch immer hauptverantwortlich für die Haus- und Sorgearbeiten. Behnke und Meuser (2005a, 2005b) haben darauf hingewiesen, dass gerade im Zuge der Familiengründung eine Re-Traditionalisierung der Paarkonstellation eintreten und die Wirkmächtigkeit des männlichen Ernährermodells sich neu entfalten kann.

Auch die Eltern unter den Promovierenden beurteilen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht so schlecht wie die kinderlosen Promovierenden. Zudem geben sie auch seltener an, das Privatleben den beruflichen Zielen unterzuordnen. Dieses Ergebnis kann auch mit dem Beschäftigungsumfang zusammenhängen; die Promovierenden sind zu zwei Dritteln (66 %) teilzeitig beschäftigt und haben nur selten Kinder (28 %). Insofern ist es denkbar, dass eine Entscheidung zwischen Berufs- und Privatleben noch nicht getroffen werden musste.

In der Gruppe der Promovierenden finden sich zudem einige Geschlechterunterschiede: Frauen stimmen den Items zur schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur erschwerten Erfüllung familiärer Verpflichtung und zur Unvereinbarkeit von beruflichen und privaten Zielen stärker zu als Männer.

Tab. 17

Einschätzung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und privatem Leben nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (Arithmetisches Mittel einer fünfstufigen Skala von 1=„Trifft überhaupt nicht zu“ bis 5=„Trifft voll und ganz zu“)
Frage: „Wie würden Sie persönlich die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben einschätzen?“

		Universitäten										
		Promovierende (n=2.297)				Promovierte (n=1.696)						
		Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Ges.	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Ges.	Sig.
Familie und Beruf sind in der Wissenschaft kaum miteinander zu vereinbaren.	Männer	2,8	3,0	*	2,9	3,0	3,0	3,3	***	3,2	3,2	***
	Frauen	3,0	3,2	*	3,1		3,1	3,4	***	3,3		
	Sig.	**	***		***		n.s.	n.s.		*		
Meine Arbeitsbelastung führt dazu, dass ich Familie und Freunde häufig vernachlässige.	Männer	3,2	3,2	n.s.	3,2	3,2	3,2	3,4	**	3,3	3,3	n.s.
	Frauen	3,1	3,3	*	3,3		3,1	3,5	***	3,2		
	Sig.	n.s.	n.s.		n.s.		*	n.s.		n.s.		
Die Erfüllung familiärer Verpflichtungen wird durch das Wissenschaftssystem erschwert.	Männer	3,2	3,2	n.s.	3,2	3,3	3,5	3,7	*	3,6	3,6	***
	Frauen	3,3	3,5	n.s.	3,4		3,5	3,8	**	3,6		
	Sig.	n.s.	***		***		n.s.	n.s.		n.s.		
Mein Privatleben ordne ich meinen beruflichen Zielen unter.	Männer	2,8	3,2	***	3,1	3,0	2,9	3,3	***	3,0	3,0	n.s.
	Frauen	2,6	3,2	***	3,0		2,7	3,4	***	3,0		
	Sig.	*	n.s.		n.s.		**	n.s.		n.s.		
Meine beruflichen Ziele lassen sich nicht mit meinen privaten Zielen vereinbaren.	Männer	3,0	3,0	n.s.	3,0	3,1	3,1	3,3	n.s.	3,2	3,2	***
	Frauen	3,2	3,2	n.s.	3,2		3,2	3,4	*	3,2		
	Sig.	*	***		***		n.s.	n.s.		n.s.		

DZHW | Winbus 2016

Anmerkung: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

4.2 Kinder und Karriere

4.2.1 Kinderwünsche und Familienplanung

Eine Frage aus dem Beziehungs- und Familienpanel *pairfam* (2014) wurde eingesetzt, um zu erfassen, wann die Nachwuchswissenschaftler(innen) (weitere) Kinder planen. Die Frage lautete: „Wenn Sie einmal realistisch über (weitere) Kinder nachdenken: In welcher Lebensphase/Berufsphase denken Sie, möchten Sie Ihr erstes bzw. Ihr nächstes Kind bekommen?“²⁷

27 Die Antwortkategorien lauteten:
- Noch während der Promotionsphase
- Direkt nach der Promotion
- Während der Postdoc-Phase (falls Wissenschaftliche Laufbahn angestrebt)
- Nach Abschluss der Habilitation
- Nach dem Einstieg in den Beruf
- Erst mit Erreichung einer unbefristeten Beschäftigung
- Erst mit der Berufung auf eine Professur

Jeweils etwa 30 Prozent der Promovierten und der Promovierenden mit und ohne Kinder wollen zeitnah (weitere) Kinder haben. Mehr als 40 Prozent der Promovierenden hingegen möchte zu einem späteren Zeitpunkt (weitere) Kinder haben. In der Gruppe der Promovierten geben dies nur 18 Prozent an, was hauptsächlich daran liegt, dass sie einerseits schon Kinder haben und andererseits auch sieben Jahre (durchschnittlich) älter sind. Noch unentschlossen sind nur 19 Prozent der Promovierten und 17 Prozent der Promovierenden.

Interessant ist, dass unter den Promovierenden, die keine Kinder haben, nur sechs Prozent angeben, auch später keine Kinder haben zu wollen, während dieser Anteil unter den Promovierten bei 16 Prozent liegt. Entweder geben einige den Kinderwunsch in der späteren Karrierephase ganz auf, oder es gibt Selektionsprozesse, die dazu führen, dass einige derjenigen, die eine Familie gründen wollen, die Wissenschaft verlassen (vgl. Tab. 18). Leider ist dies mit den vorhandenen Daten nicht abzubilden.

Tab. 18
Einschätzung zum Kinderwunsch nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (Anteile in %)
 Frage: „Möchten Sie in Zukunft ein Kind bzw. weitere Kinder haben?“

		Universitäten											
		Promovierende (n=2.296)					Promovierte (n=1.705)						
Planung von Kindern	Geschl.	Mit-Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Ges.	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Ges.	Sig.	
Ja, in nächster Zeit.	Männer	36	24		27	30	25	33		28	29		
	Frauen	41	30		33		28	34		31			
Ja, später einmal.	Männer	23	55		46	42	10	35		20	18		
	Frauen	17	46	***	38		8	24	***	15		***	
Ich bin noch unentschlossen.	Männer	16	15		16	17	19	16		18	19		
	Frauen	20	18		19		19	23		20			
Nein.	Männer	25	6		11	11	46	16		34	34		
	Frauen	26	6		11		45	18		34			

DZHW | WiNbus 2016

Anmerkung: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

In der Gruppe der Promovierenden will nahezu jede zweite kinderlose Frau und jeder zweite kinderlose Mann zu einem späteren Zeitpunkt Kinder, während die Eltern mehrheitlich in nächster Zeit weitere Kinder möchten (vgl. Tab. 18). Die Nachwuchswissenschaftler(innen) mit und ohne Kinder unterscheiden sich darin, in welchen zeitlichen Phasen sie einen Kinderwunsch realisieren möchten. In der Gruppe der Promovierten wollen die Kinderlosen häufiger zeitnah ein Kind haben, während die Eltern entweder keine weiteren Kinder mehr wollen oder ein weiteres Kind sogar in nächster Zeit planen. Geschlechterunterschiede für die Planung von (weiteren) Kindern konnten weder für die Promovierten noch für die Promovierenden gefunden werden.

4.2.2 Karrierephase und Geburtszeitpunkt des Kindes bzw. eines weiteren Kindes

Diejenigen Nachwuchswissenschaftler(innen), die zuvor angegeben hatten, dass sie in nächster Zeit oder später einmal ein Kind bzw. ein weiteres Kind bekommen möchten, wurden vertiefend gefragt, in welcher Lebens- bzw. Berufsphase sie, wenn sie realistisch darüber nachdenken, ein (weiteres) Kind bekommen möchten (vgl. Tab. 19). Im Weiteren wird nur auf die Promovierenden nach Elternschaft und Geschlecht eingegangen. Ein Vergleich zwischen Promovierten²⁸ und Pro-

²⁸ Die Promovierten geben aufgrund des fortgeschrittenen Qualifikationsniveaus eher Lebens- und berufliche Phasen an, die mit dem Erreichen gesicherter Beschäftigungsverhältnisse einhergehen.

movierenden ist an dieser Stelle nur bedingt sinnvoll, da die Promovierten bestimmte Lebens- und Berufsphasen bereits durchschritten haben, in denen sich die Promovierenden aktuell befinden oder die ihnen noch bevorstehen. 43 Prozent der promovierenden Männer und 47 Prozent der promovierenden Frauen planen noch während der Promotionsphase bzw. direkt nach der Promotion ein Kind (vgl. Tab. 19). Männer planen im Vergleich zu den Frauen dann häufiger Kinder, wenn die Promotionsphase abgeschlossen ist. Für ein Viertel der Männer und einem Fünftel der Frauen soll der Kinderwunsch nach dem Einstieg in den Beruf realisiert werden.

Tab. 19

Planung von Kindern im beruflichen Karriereverlauf nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (Anteile in %)

Frage: „Wenn Sie einmal realistisch über (weitere) Kinder nachdenken: In welcher Lebens-phase/Berufsphase denken Sie, möchten Sie Ihr erstes bzw. Ihr nächstes Kind bekommen?“¹⁾

		Promovierende (n = 1.634)			Ges.
		mit Kind(ern)	ohne Kind(er)	Sig.	
Noch während der Promotionsphase	Männer	33	18	***	21
	Frauen	37	23	***	26
Direkt nach der Promotion	Männer	27	21	***	22
	Frauen	34	18	***	21
Während der Post-Doc-Phase (falls wissenschaftliche Laufbahn angestrebt)	Männer	12	11	***	11
	Frauen	10	16	***	14
Nach Abschluss der Habilitation	Männer	0	0,3	***	0,3
	Frauen	/	/		/
Nach dem Einstieg in den Beruf	Frauen	12	25	***	22
Erst mit Erreichung einer unbefristeten Beschäftigung	Männer	11	22	***	20
	Frauen	7	18	***	16
Erst mit der Berufung auf eine Professur	Männer	/	/		/
	Frauen	0	0,3	***	0,3
	Sig.	n.s.	*		*

DZHW | WiNbus 2016

Anmerkung: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

1) Filterfrage: nur diejenigen, die angegeben haben, dass sie in nächster Zeit bzw. später einmal Kind(er) haben möchten, wurden auf diese Frage weitergeleitet.

4.2.3 Einfluss des beruflichen Umfelds auf Familiengründung bzw. -erweiterung

Diejenigen Nachwuchswissenschaftler(innen), die angegeben hatten, dass sie in nächster Zeit oder später einmal ein Kind bzw. ein weiteres Kind bekommen möchten, wurden außerdem gefragt, wie wohl sie sich bei dem Gedanken fühlen würden, in ihrem derzeitigen beruflichen Umfeld eine Familie zu gründen bzw. zu vergrößern.²⁹ Die Promovierten geben mit 39 Prozent häufiger als die noch Promovierenden (34 %) an, sich bei dem Gedanken wohlfühlen, in der derzeitigen beruflichen Situation eine (weitere) Kind zu bekommen (ohne Tabelle).

Ein Geschlechterunterschied in der Bewertung der Familiengründung vor dem Hintergrund der aktuellen beruflichen Situation findet sich nicht (vgl. Tab. 20). Allerdings fühlen sich diejenigen Nachwuchswissenschaftler(innen), die bereits Eltern sind, signifikant wohler bei der Vorstel-

29 Die Frage lautete: „Wie wohl würden Sie sich mit dem Gedanken fühlen, in Ihrem derzeitigen beruflichen Umfeld eine Familie zu gründen bzw. zu vergrößern?“. Sie konnte auf einer fünfstufigen Antwortskala von 1 = „Gar nicht wohl fühlen“ bis 5 = „Sehr wohl fühlen“ beantwortet werden.

lung weiterer Kinder als die noch kinderlosen Frauen und Männer. Dieses Ergebnis weist in dieselbe Richtung wie die oben berichteten Wahrnehmungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wissenschaftssystem.

Tab. 20
Einschätzung der beruflichen Situation bei einer aktuellen Schwangerschaft nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (Arithmetisches Mittel einer fünfstufigen Skala von 1=“Gar nicht wohlfühlen“ bis 5=“Sehr wohlfühlen“)
 Frage: „Wie wohl würden Sie sich mit dem Gedanken fühlen, in Ihrem derzeitigen beruflichen Umfeld eine Familie zu gründen bzw. zu vergrößern?“

Nachwuchswissenschaftler(innen)									
Geschlecht	Promovierende (n=1.638)			Ges.	Promovierte (n=780)			Ges.	Sig.
	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.		Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.		
Männer	3,3	2,8	***	2,9	3,5	2,9	***	3,2	**
Frauen	3,4	2,7	***	2,9	3,2	2,9	**	3,1	*
Sig.	n.s.	n.s.		n.s.	*	n.s.		n.s.	

DZHW | WinBus 2016

Anmerkung: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

4.2.4 Zurückgestellter Kinderwunsch

Weiterhin wurden die Nachwuchswissenschaftler(innen) gefragt: „Waren Sie schon einmal in der Situation, dass Sie aus beruflichen Gründen einen Kinderwunsch zurückgestellt haben?“. Die Antwort konnte mit „ja“ bzw. „nein“ angegeben werden. Fast zwei Fünftel der Promovierten, aber nur etwa ein Viertel der Promovierenden haben schon einmal aus beruflichen Gründen einen Kinderwunsch zurückgestellt. Dass anteilig mehr Promovierte den Kinderwunsch zurückgestellt haben, ist wiederum der Tatsache geschuldet, dass diese älter sind als die Promovierenden.

Tab. 21
Zurückstellen eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (Anteile in %)
 Frage: „Waren Sie schon einmal in der Situation, dass Sie aus beruflichen Gründen einen Kinderwunsch zurückgestellt haben?“

Nachwuchswissenschaftler(innen)											
Geschl.	Promovierende (n=2.296)				Ges.	Promovierte (n=1.700)				Ges.	Sig.
	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.		Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.		
Männer	27	20	*	22	26	33	32	n.s.	33	38	***
Frauen	41	27	***	31		48	40	n.s.	45		
Signifikanz	***	***		***		***	*		***		

DZHW | WinBus 2016

Anmerkung: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Nach Geschlecht differenziert haben promovierte und promovierende Frauen häufiger als die entsprechenden männlichen Kollegen schon einmal einen Kinderwunsch zurückgestellt. Unterschiede zwischen den Nachwuchswissenschaftler(inne)n mit und ohne Kind(er) finden sich nur für die

Promovierenden; in dieser Gruppe haben die Mütter wie auch die Väter häufiger als die Kinderlosen einen Kinderwunsch aus beruflichen Gründen zurückgestellt.

4.3 Gründe gegen die Umsetzung eines Kinderwunsches

Zu der Frage nach den Gründen gegen die Verwirklichung eines Kinderwunsches wurden nur diejenigen befragt, die zuvor angegeben hatten, später einmal ein (weiteres) Kind bekommen zu wollen, oder die zum Befragungszeitpunkt noch unentschlossen waren. Die Gründe, die aus Sicht der Nachwuchswissenschaftler(innen) gegen die derzeitige Umsetzung eines (weiteren) Kinderwunsches sprechen würden, wurden mit der Frage erfasst „Welche Gründe sprechen für Sie derzeit gegen die Umsetzung eines (weiteren) Kinderwunsches?“. Die Nachwuchswissenschaftler(innen) konnten aus fünfzehn Gründen (vgl. Tab. 22) diejenigen auswählen, die auf die persönliche Situation zutreffen (Mehrfachantwort, Prozent der Fälle).

In der Gruppe der Promovierten geben 46 Prozent an, dass sie aufgrund der beruflichen Unsicherheit den Kinderwunsch zurückstellen. Weitere 29 Prozent sehen keine gute Lösung, ein Kind mit dem Beruf zu vereinbaren und 26 Prozent finden die Belastung durch den Beruf zu groß. Letzteres ist erstaunlich, da die Belastungen durch die Anforderungen seitens der Wissenschaft vergleichsweise wenig benannt wurden (vgl. Kap. B.3). Nur vier Prozent der Promovierten geben an, generell keine Kinder bekommen zu wollen; auch die gesundheitlichen Gründe wurden als Hinderungsgrund selten angegeben (vgl. Tab. 22). Für die Promovierenden fällt die Begründung zur Umsetzung eines Kinderwunsches ähnlich aus; über die Hälfte (57 %) der Promovierenden gibt die große berufliche Unsicherheit als Hinderungsgrund für die Umsetzung des Kinderwunsches an. Weitere 39 Prozent sehen keine gute Lösung, um die Wissenschaft mit dem Kind zu vereinbaren. Und ein Drittel der Promovierenden gibt die finanziellen schlechten Voraussetzungen als Grund gegen eine Umsetzung des Kinderwunsches an (vgl. Tab. 22).

Für fast alle Gründe findet sich für die Promovierenden und für die Promovierten ein zum Teil sehr deutlicher Zusammenhang mit der Elternschaft. Eltern geben z. B. seltener als Kinderlose an, in einer Fernbeziehung zu leben, keine(n) passende(n) Partner(in) zu haben, noch nicht aus dem Beruf aussteigen zu wollen und die berufliche Unsicherheit als zu groß zu empfinden.

Auch nach Geschlecht unterscheiden sich die Begründungsmuster zum Teil deutlich: Während kinderlose Frauen häufiger als die kinderlosen Männer sagen, dass sie noch nicht aus dem Beruf aussteigen wollen, die Belastung durch den Beruf zu groß ist, sie keine gute Lösung haben, um Kind und Beruf zu vereinbaren, die Betreuungsmöglichkeiten zu schlecht sind oder sie (noch) nicht die Verantwortung für ein Kind übernehmen könnten, führen kinderlose Männer als Grund eher an, keine Partnerin zu haben oder eine Partnerin zu haben, die (noch) kein Kind haben wolle. Hierin spiegeln sich die unterschiedlich antizipierten Sorgearbeiten von Männern und Frauen wider. Während die Geburt eines Kindes die Frauen mit dem Spagat um die Organisation von Wissenschaft und Kinderbetreuung konfrontiert und sie in Folge stärker diese Gründe benennen, denken Männer nicht über die beruflichen Folgen des Vaterwerdens nach.

Tab. 22

Gründe gegen die Umsetzung des Kinderwunsches nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (Mehrfachantwort, % der Fälle)

Frage: „Welche Gründe sprechen für Sie derzeit gegen die Umsetzung eines (weiteren) Kinderwunsches?“

	Nachwuchswissenschaftler(innen)						
	Promovierende						Ges.
	Männer (n=824)			Frauen (n=751)			
	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Ges.	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Ges.	Ges.
Meine berufliche Unsicherheit ist zu groß.	43	60	56	49	62	59	57
Ich möchte (noch) nicht aus dem Beruf aussteigen.	3	13	10	29	44	41	25
Die Belastung durch den Beruf zu groß.	30	30	30	31	32	32	31
Ich sehe keine gute Lösung für mich, Kind und Beruf miteinander zu vereinbaren.	30	34	33	37	48	45	39
Mir fehlt der/die passende Partner(in).	4	34	27	7	25	20	24
Ich lebe in einer Fernbeziehung.	4	13	11	3	17	14	12
Mein(e) Partner(in) will (noch) kein Kind.	8	18	16	9	11	10	13
Die finanziellen Voraussetzungen sind zu schlecht.	32	37	36	22	33	30	33
Aus gesundheitlichen Gründen.	6	2	3	7	5	5	4
Ich müsste zu viel persönliche Freiheit aufgeben.	13	33	28	17	37	33	30
Die Betreuungsmöglichkeiten sind zu schlecht.	15	13	14	15	22	21	17
Ein Kind passt nicht zu meinem derzeitigen Lebensstil.	4	39	30	2	41	32	31
Ich möchte die Verantwortung zur Zeit nicht übernehmen.	5	29	23	3	35	28	25
Ich möchte prinzipiell keine Kinder.	1	6	5	0	6	5	5
Sonstige Gründe	40	4	12	35	4	11	12
	Promovierte						
	Männer (n=620)			Frauen (n=533)			Ges.
	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Ges.	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Ges.	
Meine berufliche Unsicherheit ist zu groß.	33	60	43	40	62	49	46
Ich möchte (noch) nicht aus dem Beruf aussteigen.	5	12	8	18	33	24	15
Die Belastung durch den Beruf zu groß.	24	21	23	28	31	29	26
Ich sehe keine gute Lösung für mich, Kind und Beruf miteinander zu vereinbaren.	22	30	25	25	47	34	29
Mir fehlt der/die passende Partner(in).	2	40	17	4	25	13	15
Ich lebe in einer Fernbeziehung.	2	16	7	3	18	9	8
Mein(e) Partner(in) will (noch) kein Kind.	9	16	12	7	7	7	10
Die finanziellen Voraussetzungen sind zu schlecht.	15	19	16	12	16	14	15
Aus gesundheitlichen Gründen.	4	6	5	10	5	8	6
Ich müsste zu viel persönliche Freiheit aufgeben.	8	24	14	13	29	20	17
Die Betreuungsmöglichkeiten sind zu schlecht.	10	13	11	12	22	16	13
Ein Kind passt nicht zu meinem derzeitigen Lebensstil.	2	26	11	3	29	13	12
Ich möchte die Verantwortung zur Zeit nicht übernehmen.	2	18	8	2	25	11	10
Ich möchte prinzipiell keine Kinder.	1	9	4	0	11	5	4
Sonstige Gründe	52	7	35	47	10	32	33

DZHW | WiNbus 2016

5 Determinanten des Verbleibs in der Wissenschaft

Um den Einfluss der strukturellen Rahmenbedingungen auf die Karriereziele der Nachwuchswissenschaftler(innen) zu prüfen, wurde eine logistische Regression gerechnet. Als abhängige Variable wird das berufliche Ziel in zehn Jahren analysiert. Dieses wurde mit der Frage erfasst: „Wenn Sie an Ihre berufliche Situation in zehn Jahren denken, welche der folgenden Tätigkeiten würden Sie am ehesten als ihr berufliches Ziel bezeichnen?“³⁰. Die Antwortmöglichkeiten wurden so rekodiert, dass in die logistische Regression eine dichotome Variable eingeht („0=außerhalb der akademischen Wissenschaft“ und „1=innerhalb der akademischen Wissenschaft“).³¹

Die logistische Regression³² wird getrennt für den Promotionsstatus und für Frauen und Männer gerechnet. Als unabhängige Variablen gehen individuelle Merkmale der familiären Situation und Persönlichkeitsmerkmale und die strukturellen Rahmenbedingungen wie Fachrichtung, Beschäftigungsverhältnisse und Indizes für Anforderungen und Belastungen, aber auch ein Indikator der bisherigen wissenschaftlichen Leistungen³³ (Zahl der Veröffentlichungen³⁴) ein. Dabei wird für die Zeit seit dem Ende des Studiums und das Alter der Nachwuchswissenschaftler(innen) kontrolliert. Der theoretisch fundierten Differenzierung zwischen individuellen Merkmalen und strukturellen Rahmenbedingungen folgend, wird zunächst ein Modell geschätzt, das neben den Kontrollvariablen alle individuellen Merkmale betrachtet. Im zweiten Modell stehen die strukturellen Rahmenbedingungen im Fokus und im dritten Modell schließlich werden die beiden Variablenblöcke gemeinsam untersucht. Mit dieser Vorgehensweise lässt sich identifizieren, in welcher Weise die individuellen bzw. die strukturellen Faktoren Bestand haben, auch wenn die jeweils anderen Faktorenblöcke kontrolliert werden. Dies liefert Hinweise auf mögliche Wechselwirkungen zwischen individuellen und strukturellen Faktoren.

In der Tabelle werden die sog. Average Marginal Effects (AME) und die jeweiligen Signifikanzniveaus berichtet. Diese Effekte lassen sich als durchschnittliche Prozenteffekte der jeweiligen unabhängigen Variablen auf die Wahrscheinlichkeit interpretieren, dass das Berufsziel „Verbleib in der Wissenschaft“ verfolgt wird.

30 Als Antwortmöglichkeiten standen zur Verfügung:

- 1) „Als Professor(in) an einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung“;
- 2) „Als Wissenschaftler(in) einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung (unterhalb der Professur)“;
- 3) „In der Wirtschaft mit Forschungs- und Entwicklungsbezug“;
- 4) „In der Wirtschaft ohne Forschungs- und Entwicklungsbezug“;
- 5) „In der öffentlichen Verwaltung“;
- 6) „In Verband/Gewerkschaft/Partei/Kirche“;
- 7) „Im Bereich Kunst, Kultur“;
- 8) „Im sozialen Bereich“;
- 9) „Andere Tätigkeit und zwar:“ und
- 10) „Ich habe nicht vor, in 10 Jahren noch beruflich tätig zu sein“.

31 Die Kategorie 1 bis 2 wird zusammengefasst zu „1=innerhalb der akademischen Wissenschaft“ und 3 bis 9 zu „0=außerhalb der akademischen Wissenschaft“.

32 Berichtet werden für die logistische Regression die β -Koeffizienten.

33 Nur für die Gruppe der Promovierten, da für diese Gruppe die Reputation und Integration an den Publikationen gemessen wird.

34 Die Befragten wurden auf verschiedene Publikationsformate hin befragt, wie viel in dem entsprechenden Format veröffentlicht wurde, wie z. B. Aufsätze in Fachzeitschriften mit Peer-Review-Verfahren, Aufsätze in Fachzeitschriften ohne Peer-Review-Verfahren, in Sammelbänden, wissenschaftliche Bücher, Projektbericht und graue Literatur sowie sonstiges. Da für die wissenschaftliche Laufbahn vor allem diejenigen Veröffentlichungen mit Peer-Review-Verfahren relevant sind, geht in die logistische Regression nur die Anzahl dieser Veröffentlichungen ein.

Tab. 23
Einflussfaktoren auf die Karriereziele¹⁾ von promovierenden und promovierten Nachwuchswissenschaftler(innen)
 (logistische Regression, dargestellt sind die Average Marginal Effects²⁾)

Individuelle Merkmale	Modell 1				Modell 2				Modell 3			
	Promovierende		Promovierte		Promovierende		Promovierte		Promovierende		Promovierte	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Elternschaft (0 = ohne Kinder, 1 = mit Kind(ern))	0,08 *	-0,02	0,03	-0,06			0,07 *	-0,01	0,02	-0,02	0,02	-0,02
Partnerschaft (0 = nein, 1 = ja)	-0,05	0,07	-0,00	-0,16			-0,04	0,07	-0,04	0,07	-0,02	-0,18 *
Erwerbstätigkeit des Partners (0 = nein, 1 = ja)	0,00	-0,08	-0,02	0,09			-0,01	-0,07	-0,01	-0,07	-0,03	0,11
Beteiligung an der Hausarbeit (0 = „eher unwichtig“ bis 1 = „eher wichtig“)	-0,02	0,02	0,01	-0,01			-0,03	0,01	-0,03	0,01	0,00	-0,04
Beteiligung an Erziehungsarbeit (0 = „eher unwichtig“ bis 1 = „eher wichtig“)	0,09 *	0,05	-0,02	0,00			0,08 *	0,05	0,03	0,02	-0,02	0,01
Zielklarheit (0 = gering vorhanden, 1 = hoch vorhanden)	0,03	0,02	0,10 **	0,10 *			0,03	0,02	-0,01	0,07	0,07 *	0,06
Anforderungsorientierung (0 = gering vorhanden, 1 = hoch vorhanden)	-0,00	0,11 **	0,05	0,04			-0,01	0,07	0,09	0,02	0,02	-0,02
Mittelklarheit (0 = gering vorhanden, 1 = hoch vorhanden)	0,11 *	0,02	0,06	0,06			0,09	0,02	0,26 ***	0,15 ***	0,04	0,05
Selbstwirksamkeitserwartung (0 = niedrig, 1 = hoch)	0,27 ***	0,14 ***	0,16 **	0,20 ***			-0,02	-0,03	0,26 ***	0,15 ***	0,17 **	0,16 ***
Stresswahrnehmung (0 = niedrig, 1 = hoch)	-0,01	-0,02	-0,03	-0,07			-0,02	-0,03	-0,02	-0,03	-0,04	-0,10 *
Strukturelle Rahmenbedingungen												
Fachrichtung (Referenz: Mathematik, Naturwissenschaften, Informatik)												
Sprach- und Kulturwissenschaften			0,30 ***	0,22 ***					0,25 ***	0,16 ***	0,28 ***	0,23 ***
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften			-0,02	0,08 *					0,13 *	0,13 *	-0,02	0,14 **
Ingenieurwissenschaften			-0,22 ***	-0,07					-0,09 *	-0,09	-0,22 ***	-0,09 *
Sonstige Fachrichtungen			0,12	0,27 ***					0,19	-0,00	0,08	0,12
Beschäftigungsumfang (0 = Teilzeit, 1 = Vollzeit)			0,05	-0,03					0,17 ***	0,15 ***	0,04	0,14 ***
Beschäftigungsdauer (0 = Befristet, 1 = Unbefristet)			0,07	0,15					0,12 *	0,13	0,02	0,11
Anzahl der Verträge (von 1 bis 21)			-0,00	-0,00					-0,00	-0,00	-0,00	-0,00
Anforderungen durch das Wissenschaftssystem (0 = gering vorhanden, 1 = hoch vorhanden)			0,06	0,05					0,04	0,18 ***	0,05	0,14 **
Belastungen durch das Wissenschaftssystem (0 = gering vorhanden, 1 = hoch vorhanden)			-0,05	-0,02					0,03	-0,08	-0,02	-0,01
Anzahl der Veröffentlichungen			/	/					0,00	0,01	/	0,01
Kontrollvariablen												
Alter (zentriert)	0,01	0,01 *	0,00	0,02 **					-0,00	0,02 *	0,00	0,02 **
Zeit seit dem Studium (in Jahren)	0,00	0,01	0,02 ***	0,01					0,02 **	0,01	0,01	0,02 **
Fallzahl	1.012	974	619	463	1.024	986	630	465	1.012	974	619	463
Pseudo-R ²	6,5	4,4	16,4	18,4	9,9	5,7	19,5	19,4	14,5	8,3	25,2	26,1

DZHW | WINBUS 2016

1) Abhängige Variable ist das Karriereziel der Nachwuchswissenschaftler(innen): „0=außerhalb der Wissenschaft“ und „1=innerhalb der Wissenschaft“
 2) Average Marginal Effects (AME) gibt u.a. an, ob und in welchem Umfang die Wahrscheinlichkeit, dass die Person in einem der vier Bereiche tätig werden will von den erklärenden Variablen abhängig ist (Williams 2012).
 Anmerkungen: * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001

Tab. 24
Einflussfaktoren auf die Karriereziele¹⁾ von promovierenden und promovierten Nachwuchswissenschaftler(innen) in Partnerschaft
 (logistische Regression, dargestellt sind die Average Marginal Effects²⁾)

Individuelle Merkmale	Modell 1				Modell 2				Modell 3			
	Promovierende		Promovierte		Promovierende		Promovierte		Promovierende		Promovierte	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Elternschaft (0 = ohne Kinder), 1 = mit Kind(ern)	0,08	-0,02	-0,00	-0,09 *					0,09 *	0,00	-0,02	-0,06
Partner in der Wissenschaft (0 = nein, 1 = ja)	-0,00	0,05	0,00	0,08					0,01	0,08	0,02	0,06
Beschäftigungsumfang des Partners (0 = Teilzeit, 1 = Vollzeit)	-0,03	-0,03	-0,08 *	0,08					0,00	0,01	-0,07	0,05
Beschäftigungsdauer des Partners (0 = Befristet, 1 = Unbefristet)	-0,05	0,05	-0,07	-0,01					-0,02	0,04	-0,04	-0,02
Bedeutung der Verteilung im Haushalt (0 = unwichtig, 1 = wichtig)	-0,05	-0,03	0,01	-0,00					-0,09	-0,03	0,02	-0,04
Bedeutung der Verteilung in der Erziehung (0 = eher unwichtig, 1 = wichtig)	0,10 *	0,06	0,00	-0,04					0,09 *	0,05	-0,00	-0,02
Zielklarheit (0 = gering vorhanden, 1 = hoch vorhanden)	0,02	-0,01	0,07	0,10 *					0,01	-0,02	0,05	0,07
Anforderungsorientierung (0 = gering vorhanden, 1 = hoch vorhanden)	0,02	0,09 *	0,11	0,04					0,01	0,06	0,06	-0,04
Mittelklarheit (0 = gering vorhanden, 1 = hoch vorhanden)	0,19 **	0,04	0,02	0,08					0,17 *	0,03	-0,00	0,07
Selbstwirksamkeitserwartung (0 = gering vorhanden, 1 = hoch vorhanden)	0,28 ***	0,14 **	0,15 *	0,20 ***					0,26 ***	0,15 **	0,16 *	0,18 ***
Stresswahrnehmung (0 = niedrig, 1 = hoch)	-0,03	0,01	-0,04	-0,07					-0,05	-0,00	-0,07	-0,11 *
Strukturelle Rahmenbedingungen												
Fachrichtung (Referenz: Mathematik, Naturwissenschaften, Informatik)												
Sprach- und Kulturwissenschaften			0,30 ***	0,22 ***			0,25 ***	0,16 ***			0,30 ***	0,22 ***
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften			-0,02	0,08 *			0,13 *	0,13 *			-0,03	0,16 **
Ingenieurwissenschaften			-0,22 ***	-0,07			-0,09 *	-0,09			-0,19 ***	-0,09
Sonstige Fachrichtungen			0,12	0,27 ***			0,19	-0,00			0,06	0,32 **
Beschäftigungsumfang (0 = Teilzeit, 1 = Vollzeit)			0,05	-0,03			0,17 ***	0,15 ***			0,01	0,13 **
Beschäftigungsdauer (0 = Befristet, 1 = Unbefristet)			0,07	0,15			0,12 *	0,13			0,12	0,11
Anzahl der Verträge (von 1 bis 21)			-0,00	-0,00			-0,00	-0,00			0,00	0,00
Anforderungen durch das Wissenschaftssystem (0 = gering vorhanden, 1 = hoch vorhanden)			0,06	0,05			0,04	0,18 ***			0,09 *	0,03
Belastungen durch das Wissenschaftssystem (0 = gering vorhanden, 1 = hoch vorhanden)			-0,05	-0,02			0,03	-0,08			-0,01	0,09
Anzahl der Veröffentlichungen			/	/			0,00	0,01			/	0,00
Kontrollvariablen												
Alter (zentriert)	0,01	0,01	0,01	0,02 *	0,01	0,01	-0,00	0,02 *	-0,00	0,01	0,00	0,02 *
Zeit seit dem Studium (in Jahren)	0,01	-0,01	0,03 **	0,02 *	0,01	0,00	0,02 **	0,01	0,01	-0,01	0,02 *	0,01
Fallzahl	593	697	422	356	1.024	986	630	465	593	697	422	356
Pseudo-R2	9,3	3,1	20,7	19,2	9,9	5,7	19,5	19,4	18,4	8,5	29,8	26,1

DZHW | WinBus 2016

1) Abhängige Variable ist das Karriereziel der Nachwuchswissenschaftler(innen); 0 = außerhalb der Wissenschaft, 1 = innerhalb der Wissenschaft
 2) Average Marginal Effects (AME) gibt u.a. an, ob und in welchem Umfang die Wahrscheinlichkeit, dass die Person in einem der vier Bereiche tätig werden will von den erklärenden Variablen abhängig ist (Williams 2012).
 Anmerkungen: * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001

Zunächst werden die Ergebnisse zu den individuellen Merkmalen besprochen (Modell 1). Bei jeder Determinante des Verbleibs in der Wissenschaft wird allerdings auch ein Blick auf das Modell 3 geworfen, um die Frage zu beantworten, ob die Effekte erhalten bleiben, wenn die strukturellen Rahmenbedingungen kontrolliert werden, sowie auf Tabelle 24 (Paarbeziehungen), um zu prüfen, ob dieses Ergebnis auch für die Teilgruppe der Personen gilt, die eine(n) Lebenspartner(in) haben. Diese Einschränkung auf Personen in Paarbeziehungen erlaubt es, differenzierte Merkmale zur Erwerbssituation des Partners bzw. der Partnerin zu untersuchen.

Elternschaft erhöht bei promovierenden Männern die Wahrscheinlichkeit, eine Karriere in der Wissenschaft zu verfolgen. Bei den anderen Teilgruppen finden sich keine signifikanten Unterschiede zu Kinderlosen. Schränkt man die Untersuchungsgruppe auf Personen in Paarbeziehungen ein, sieht man, dass bei promovierten Frauen ein signifikant negativer Effekt von Kindern auf das Karriereziel Wissenschaft ausgeht. Dieser Effekt für die promovierten Frauen löst sich auf, wenn in Modell 3 die strukturellen Rahmenbedingungen inklusive der Indizes für die Anforderungen und Belastungen im Wissenschaftssystem kontrolliert werden, was als Indiz gewertet werden könnte, dass promovierte Frauen mit Kindern unter denselben strukturellen Bedingungen das Karriereziel Wissenschaft gleichermaßen wie die promovierten Frauen ohne Kinder verfolgen.

Einen negativen Einfluss auf das Karriereziel Wissenschaft hat das Vorhandensein eines Lebenspartners bei promovierten Frauen. Betrachtet man nur Personen in Paarbeziehungen (Tab. 24), ergeben sich folgende Ergebnisse zum Einfluss des Partners bzw. der Partnerin: Dass der Partner bzw. die Partnerin in der Wissenschaft tätig ist, korreliert nicht mit dem Berufsziel.

Wenn die Partnerin in Vollzeit beschäftigt ist, verfolgen promovierte Männer signifikant seltener eine wissenschaftliche Karriere. Bei den anderen Teilgruppen finden sich keine Effekte. Auch die Frage, ob der/die Partner(in) eine befristete oder unbefristete Tätigkeit hat, spielt für die eigenen Karriereaspirationen keine Rolle. Das gilt auch für die Auffassungen zur häuslichen Arbeitsaufteilung in Bezug auf Hausarbeit und weitestgehend für die Kindererziehung. Lediglich für die promovierenden Männer findet sich ein positiver Effekt für die Beteiligung an der Kindererziehung und dies sowohl in dem Modell, in dem alle Befragten enthalten sind und die Paarvariablen demzufolge nicht kontrolliert werden, als auch für die Männer in Partnerschaft (vgl. Tabellen 23 und 24). Dieser Effekt bleibt auch unter Kontrolle der strukturellen Rahmenbedingungen bestehen, was darauf hindeutet, dass die promovierenden Männer den Verbleib innerhalb der Wissenschaft anstreben, wenn sie eine aktive Vaterrolle (er)leben wollen.

Bei den Persönlichkeitsmerkmalen sind folgende Ergebnisse zu berichten: Eine hohe Zielklarheit erhöht die Wahrscheinlichkeit sowohl bei den promovierten Männern wie auch bei den promovierten Frauen, eine Karriere in der Wissenschaft zu verfolgen. Allerdings verliert sich dieser Effekt für die Frauen unter Kontrolle der strukturellen Rahmenbedingungen (vgl. Tab. 23). Betrachtet man nur Personen in Paarbeziehungen, so wirkt sich die Zielklarheit nur ohne Kontrolle der strukturellen Rahmenbedingungen auf den Verbleib der promovierten Frauen aus.

Eine starke Anforderungsorientierung hingegen erhöht bei promovierenden Frauen (aber nicht für die anderen) die Wahrscheinlichkeit, eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen. Die Mittelklarheit erhöht für promovierende Männer die Wahrscheinlichkeit, dass das Karriereziel Wissenschaft genannt wird. Dieser Effekt wird insignifikant bei Kontrolle der strukturellen Rahmenbedingungen (Modell 3); grenzt man die Personen auf solche in Paarbeziehungen ein, bleibt er allerdings signifikant.

Der deutlichste Effekt auf den Karrierewunsch Wissenschaft geht von der Selbstwirksamkeitserwartung aus, und zwar mit einem hochsignifikanten und nennenswerten Prozenteffekt in allen Teilgruppen – auch bei Einschränkung der Population auf Personen in Paarbeziehungen.

Die Stresswahrnehmung hingegen ist in Modell 1 insignifikant, wird jedoch unter Kontrolle der Rahmenbedingungen für die promovierten Frauen signifikant und dies auch in der Teilpopulation der Frauen in Partnerschaften. Eine hohe Stresswahrnehmung reduziert die Wahrscheinlichkeit, in der Wissenschaft verbleiben zu wollen.

Die Ergebnisse zu den strukturellen Rahmenbedingungen (Modell 2) sind folgende: Mit Blick auf die Fachrichtung zeigt sich, dass im Vergleich zur Referenzgruppe der Mathematik, Naturwissenschaften und Informatik die Nachwuchswissenschaftler(innen) der Sprach- und Kulturwissenschaften häufiger das langfristige Berufsziel Wissenschaft verfolgen. Dies gilt für Promovierende und Promovierte sowie für Frauen und Männer. Bei der Eingrenzung der untersuchten Population auf Wissenschaftler(innen) in Partnerschaften zeigen sich dieselben Ergebnisse. Mitarbeiter(innen) der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wollen (mit Ausnahme promovierender Männer) häufiger im Wissenschaftssystem verbleiben als die Referenzgruppe Mathematik, Naturwissenschaften und Informatik. Nach Kontrolle der individuellen Merkmale gibt es nur noch für die promovierten Männer einen positiven Effekt. Die männlichen Ingenieurwissenschaftler verfolgen seltener als die männlichen Naturwissenschaftler das Ziel, in der Wissenschaft zu bleiben. Nach Kontrolle individueller Merkmale in Modell 3 ergibt sich auch für die promovierten Ingenieurinnen ein negativer Effekt. Der negative Effekt der promovierten Ingenieure bestätigt sich nicht in der Teilgruppe, die sich in einer Partnerschaft befindet.

In diesen Befunden spiegeln sich die unterschiedlichen Beschäftigungschancen außerhalb der akademischen Wissenschaft wider. Die Angehörigen der Fachrichtung Mathematik, Naturwissenschaften und Informatik sowie der Ingenieurwissenschaften finden außerhalb der akademischen Wissenschaft attraktive Stellenangebote, die nicht nur ein z. T. höheres Gehalt, sondern auch eine sichere Beschäftigungsperspektive bieten. Wer dennoch künftig wissenschaftlich tätig sein möchte, hat die Möglichkeit, in die privatwirtschaftliche Forschung und Entwicklung (F & E) zu wechseln. Wissenschaftsnahe Beschäftigungsfelder außerhalb der akademischen Wissenschaft sind dagegen in den Sprach- und Kulturwissenschaften oder Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften selten. Weiterhin sind die Absolvent(inn)en der Sprach- und Kulturwissenschaften bei der ersten Beschäftigung häufiger schlechter platziert, wenn sie die Hochschulen verlassen (Briedis et al. 2008).

Bei Promovierten mit einer *Vollzeitbeschäftigung* erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, eine Beschäftigung innerhalb der akademischen Wissenschaft als Karriereziel zu verfolgen. Betrachtet man die Wissenschaftler(innen) in Partnerschaften, findet sich für die Promovierten ebenfalls, dass die Vollzeitbeschäftigung den Berufswunsch Wissenschaft positiv beeinflusst. Die Effekte bleiben bei Kontrolle der individuellen Merkmale in beiden Teilgruppen bestehen.

Für die Befristung findet sich nur für die promovierten Männer, dass eine unbefristete Beschäftigung die Verbleibsabsicht günstig beeinflusst. Dieser Effekt verschwindet aber unter Kontrolle der individuellen Merkmale (Modell 3). Bezogen auf die Zahl der Verträge hingegen sind bei keiner Teilgruppe Effekte zu finden, die mit dem Wunsch des Verbleibs in der Wissenschaft korrelieren. Die Ergebnisse zu Befristung und Vertragshistorie zeigen, dass diese Rahmenbedingungen unter dem Label „prekäre Beschäftigung in der Wissenschaft“ zwar intensiv diskutiert werden, aber letztendlich den Verbleibswunsch in der Wissenschaft nicht wirklich beeinflussen. Dieses Ergebnis ist auch als Normativität des Faktischen zu interpretieren. Wenn Befristungen und eine Vielzahl an Verträgen zur Normalität gehören und die Erfahrung zeigt, dass sich auch bei befristeten Beschäftigungen immer auch Anschlussmöglichkeiten finden lassen, dann werden die allgemeinen beruflichen Ziele davon nicht so stark tangiert. Einschränkend muss an dieser Stelle allerdings angemerkt werden, dass Personen, deren Verträge ohne Anschluss ausgelaufen sind,

folglich nicht in die Stichprobe gelangen konnten. Um diese Frage methodisch besser zu erfassen, wären Längsschnittdaten erforderlich.

Für promovierte Frauen gilt, dass die Beobachtung eines hohen Anforderungsniveaus positiv mit dem Wunsch, in der Wissenschaft zu bleiben, korreliert. In dem Modell, in dem nur die Personen in Paarbeziehungen betrachtet werden, findet sich dieses Ergebnis auch für promovierende Männer. Die Wahrnehmung von Belastungen ist nicht mit dem Ziel, in der Wissenschaft zu verbleiben, verknüpft.

6 Bedeutung von familienfreundlichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie – Differenzen zwischen verschiedenen Gruppen

Die Nachwuchswissenschaftler(innen) (Eltern und Kinderlose) wurden gefragt, für wie wichtig sie die „Angebote und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie im akademischen Wissenschaftssystem“ halten. Dabei wurde die Bewertung bestimmter familienfreundlicher Angebote erfragt. Die verschiedenen, in Tabelle 25 aufgeführten Angebote und Maßnahmen konnten auf einer fünfstufigen Antwortskala (1 = sehr unwichtig; 5 = sehr wichtig) eingeschätzt werden. Darüber hinaus konnte die Antwort „kann ich nicht beurteilen“ gegeben werden.

Insgesamt wird die Bedeutung dieser Maßnahmen von den Nachwuchswissenschaftler(innen) als sehr hoch eingeschätzt (vgl. Tab. 25). Die höchsten Werte erhalten bei Promovierten und Promovierenden in ähnlicher Weise (1) verlässliche und langfristige berufliche Perspektiven (im Durchschnitt 4,6 bzw. 4,7 auf einer Skala von 1 bis 5), (2) die Ausgestaltung der Arbeitszeiten durch flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zu Home-Office (im Durchschnitt jeweils 4,6), (3) Kinderbetreuungsangebote inkl. Ferien- und Notfallbetreuung (4,3 bzw. 4,2) sowie ein familienfreundliches Arbeitsklima (jeweils 4,2) und Sensibilisierung der Führungsebene für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (jeweils 4,2).

Weniger bedeutsam sind hingegen Informations- und Beratungsangebote; hier liegen die promovierten und promovierenden Nachwuchswissenschaftler(innen) im Mittel bei 2,8 auf einer fünfstufigen Antwortskala. Signifikante Unterschiede zwischen den promovierenden und promovierten Nachwuchswissenschaftler(inne)n finden sich kaum. Lediglich die verlässlichen und langfristigen beruflichen Perspektiven, die geringen Mobilitätsanforderungen und die Beratung und Unterstützung bei der Pflege Angehöriger schätzen die Promovierten als etwas wichtiger ein als die Promovierenden. Dass gerade diese Angebote von den Promovierten als bedeutsamer benannt werden, kann auch mit dem höheren Alter der Promovierten im Vergleich zu den Promovierenden zusammenhängen (38 zu 31 Jahren, $p < 0,000$).

Differenziert man weiter nach Geschlecht, zeigen sich mehrere Unterschiede. Unabhängig vom Promotionsstatus schätzen Frauen fast alle Maßnahmen zur Vereinbarkeit wichtiger ein als Männer. Die einzige Ausnahme bildet die verlässliche und langfristige berufliche Perspektive; diese wird von den promovierten Männern etwas bedeutsamer eingeschätzt als von den promovierten Frauen. Besonders stark weichen die Einschätzungen bei den Informations- und Beratungsangeboten sowie der Beratung und Unterstützung bei der Pflege Angehöriger voneinander ab. Unter den promovierten und promovierenden Nachwuchswissenschaftler(innen) unterscheiden sich die Mittelwerte zwischen Frauen und Männern signifikant. Diese Geschlechterunterschiede in der Wichtigkeit der Maßnahmen zur Vereinbarkeit fokussieren noch einmal die Bedeutung für die Frauen, nicht aber für die Männer. Für Männer ist die Betreuung der Kinder im Zweifel durch die Partnerin gewährleistet und sie müssen selten den Spagat zwischen Arbeits- und Betreuungszeit praktizieren, wenn z. B. das Kind erkrankt oder die Betreuung (Kita, Tagesmutter, etc.) ausfällt.

Bei weiterer Differenzierung nach der Elternschaft lassen sich keine Tendenzen identifizieren. Ein familienfreundliches Arbeitsklima, Informations- und Beratungsangebote, sowie Sensibilisierung der Führungsebene für die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft schätzen Eltern im Vergleich zu den Kinderlosen unabhängig vom Geschlecht als bedeutender ein, während bei den Kinderbetreuungsangeboten der umgekehrte Fall vorliegt. Promovierende und promo-

vierte Mütter finden die Betreuungsangebote seitens der Universitäten weniger wichtig als die noch kinderlosen Frauen. Darüber hinaus messen die Männer, unabhängig von der Elternschaft und vom Promotionsstatus, den Kinderbetreuungsangeboten weniger Bedeutung zu als die entsprechenden Frauen.

Tab. 25
Einschätzung der familienfreundlichen Maßnahmen nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (Arithmetisches Mittel einer fünfstufigen Skala von „1=trifft überhaupt nicht zu“ bis „5=trifft voll und ganz zu“)
 Frage: „Für wie wichtig halten Sie allgemein die folgenden Angebote und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie im akademischen Wissenschaftssystem?“

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie	Geschlecht	Nachwuchswissenschaftler(innen)										
		Promovierende (n=2.232)				Promovierte (n=1.644)						
		Mit-Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Ges.	Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.	Ges.	Sig.
Ausgestaltung von Arbeitszeiten u. -orten (z.B. flexible Arbeitszeiten, Home-Office)	Männer	4,6	4,5	n.s.	4,5	4,6	4,6	4,4	**	4,5	4,6	n.s.
	Frauen	4,7	4,7	n.s.	4,7		4,7	4,7	n.s.	4,7		
	Sig.	n.s.	***	***	n.s.		**	**				
Verlässliche und langfristige berufliche Perspektiven	Männer	4,6	4,6	n.s.	4,6	4,6	4,7	4,8	n.s.	4,8	4,7	**
	Frauen	4,7	4,7	n.s.	4,7		4,7	4,7	n.s.	4,7		
	Sig.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.		n.s.	n.s.	*			
Geringere Mobilitätsanforderungen (z.B. Arbeits- und Wohnortwechsel)	Männer	3,7	3,5	*	3,6	3,8	3,9	3,7	n.s.	3,8	4,0	***
	Frauen	4,0	3,9	n.s.	3,9		4,1	4,2	n.s.	4,1		
	Sig.	***	***	***	***		***	***	***	***		
Familienfreundliches Arbeitsklima	Männer	4,2	4,0	***	4,0	4,2	4,3	3,9	***	4,1	4,2	n.s.
	Frauen	4,5	4,3	**	4,3		4,4	4,3	*	4,4		
	Sig.	***	***	***	***		**	***	***			
Finanzielle Unterstützung und Förderung von Familien	Männer	3,6	3,4	**	3,4	3,6	3,7	3,2	***	3,5	3,6	n.s.
	Frauen	3,9	3,8	n.s.	3,8		3,8	3,7	n.s.	3,7		
	Sig.	***	***	***	***		n.s.	***	***			
Informations- und Beratungsangebote wie Info-Veranstaltungen, Coachings	Männer	2,9	2,4	***	2,5	2,8	2,7	2,3	***	2,6	2,8	n.s.
	Frauen	3,3	2,9	***	3,0		3,3	2,9	***	3,1		
	Sig.	***	***	***	***		***	***	***			
Infrastrukturangebote (z.B. Eltern-Kind-Zimmer, Still- und Wickelräume)	Männer	3,5	3,4	n.s.	3,4	3,6	3,4	3,5	n.s.	3,4	3,6	n.s.
	Frauen	3,8	3,8	n.s.	3,8		3,6	3,8	n.s.	3,7		
	Sig.	***	***	***	***		**	**	***			
Kinderbetreuungsangebote (z.B. Ganztags-, Halbtags-, Ferien-, Notfallbetreuung)	Männer	4,0	4,1	n.s.	4,1	4,3	4,1	4,2	n.s.	4,1	4,2	n.s.
	Frauen	4,3	4,5	**	4,4		4,3	4,5	*	4,4		
	Sig.	***	***	***	***		**	***	***			
Sensibilisierung der Führungsebene für Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Männer	4,2	3,9	***	4,0	4,2	4,2	3,9	***	4,1	4,2	n.s.
	Frauen	4,5	4,3	*	4,3		4,4	4,3	n.s.	4,3		
	Sig.	**	***	***	***		**	***	***			
Beratung/Unterstützung bei der Pflege Angehöriger	Männer	3,3	3,2	n.s.	3,3	3,5	3,6	3,4	*	3,5	3,7	***
	Frauen	4,0	3,8	n.s.	3,8		4,0	3,9	n.s.	4,0		
	Sig.	***	***	***	***		***	***	***			

DZHW | WiNbus 2016

Anmerkung: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

7 Zusammenfassung

Bisherige Befunde zeigen, dass sich insbesondere Frauen bzw. Mütter gegen eine wissenschaftliche Karriere entscheiden (Lind 2008; Kahlert 2011; Rusconi & Solga 2011; Metz-Göckel et al. 2014; 2016). Um dem Verlust von Frauen und Müttern aus der Wissenschaft entgegenzuwirken, wurden in den letzten Jahren verschiedene Maßnahmen und Programme initiiert, wie z. B. der Förderbereich „Frauen an die Spitze“ des BMBF oder das Audit „Familiengerechte Hochschule“. Dennoch sind es immer noch am häufigsten die Frauen, die nach dem Studium oder der Promotion die Wissenschaft verlassen (GWK 2015).

Dass nicht alle potenziellen Nachwuchswissenschaftler(innen) das Ziel einer wissenschaftlichen Karriere innerhalb der akademischen Wissenschaft verfolgen, konnte bereits in einer früheren WiN-bus-Studie belegt werden (vgl. Briedis et al. 2014). Für einen Großteil der Promovierenden war und ist die wissenschaftliche Karriere kein berufliches Ziel und die Beschäftigung an einer Universität dient in erster Linie der Qualifizierung für den außeruniversitären Arbeitsmarkt via Dissertation.

Eine aktuelle Studie von Metz-Göckel et al. (2016) hat sowohl quantitativ als auch qualitativ die Gründe für das Aussteigen von Wissenschaftler(inne)n aus einer Universität untersucht.³⁵ Die Autorinnen kommen dabei zu dem Schluss, dass nicht ein einzelner Grund, wie z. B. die nicht planbare Karriere oder das Vorhandensein von Kindern, den Ausstieg aus der Wissenschaft befördert, sondern dass sich die Verbleibsentscheidung prozesshaft über eine längere Zeit gestaltet und durch viele individuelle wie auch strukturelle Faktoren beeinflusst wird.

Um den Fragen nachzugehen, welche individuellen und strukturellen Merkmale diesen Entscheidungsprozess zum Verbleib innerhalb der akademischen Wissenschaft beeinflussen, wurde für diese Studie ein heuristisches Modell in Anlehnung an die berufliche Selbstsozialisation entwickelt. Das Modell berücksichtigt Merkmale der beruflichen Situation, wie z. B. Befristung, Voll- oder Teilzeittätigkeit, sowie individuelle Merkmale wie Elternschaft, Partnerschaft und Persönlichkeitsmerkmale.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die befragten Wissenschaftler(innen) mehrheitlich in einer Partnerschaft leben, was die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Verständnis des verbundenen Lebens wie auch in anderen vorliegenden Studien (Rusconi & Solga 2011) nochmals hervorhebt. Darüber hinaus haben 41 Prozent der Wissenschaftler(innen) Kinder; die Promovierten mit 60 Prozent in nachvollziehbarer Weise weitaus häufiger als die durchschnittlich jüngeren Promovierenden mit 27 Prozent. Entgegen früheren Studien, die zeigen, dass Wissenschaftlerinnen häufiger kinderlos sind als ihre männlichen Kollegen (dazu Metz-Göckel et al. 2014; Etkowitz et al. 2000), findet sich dieser Unterschied in der vorliegenden Studie nicht.

Von den befragten Wissenschaftler(inne)n wollen 42 Prozent der Promovierenden und 60 Prozent der Promovierten in der Wissenschaft verbleiben. Nur 13 Prozent der Promovierenden und 42 Prozent der Promovierten streben tatsächlich eine Professur an. Die beruflichen Absichten sind veränderbar: 20 Prozent der Promovierenden und 12 Prozent der Promovierten berichten, dass sie von ihrem ursprünglichen Ziel in der Wissenschaft zu bleiben, abgerückt sind. Umgekehrt sind 12 Prozent der Promovierenden und 28 Prozent der Promovierten zum Entschluss gekommen, trotz ursprünglich anderer Absichten in der Wissenschaft zu bleiben.

³⁵ Diese Studie war eine Querschnittsuntersuchung, insofern konnte nur das Verlassen der aktuellen Universität als Indiz für den Drop-Out interpretiert werden. Wobei nahezu alle Ausgeschiedenen angaben, keine Rückkehr an eine (andere) Universität anzustreben.

Beim Vergleich von Persönlichkeitsmerkmalen zeigt sich, dass Männer eine höhere Selbstwirksamkeitserwartung haben als Frauen, Personen mit Kindern eine höhere als Personen ohne Kinder und Promovierte eine höhere als Promovierende.

Frauen schätzen die Stressbelastung höher ein als Männer, aber erstaunlicherweise geben Frauen ohne Kinder häufiger als Frauen mit Kindern an, durch Stress belastet gewesen zu sein. Bei der Art der Arbeitsverträge zeigen sich bekannte Muster: Frauen mit Kindern sind am häufigsten in Teilzeit beschäftigt und Männer mit Kindern häufiger als Frauen mit Kindern unbefristete Tätigkeiten (die sowieso nur unter Promovierten in einem nennenswerten Anteil berichtet werden). Bei den beruflichen Anforderungen und den Belastungen durch die Anforderungen haben promovierende Frauen ohne Kinder höhere Werte als promovierende Männer. Gefragt nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder privatem Leben berichten promovierende Frauen häufiger als Männer von Problemen. Dass die Erfüllung familialer Verpflichtungen durch die Wissenschaft erschwert wird und diese Einschätzung vor allem unter den Personen, die keine Kinder haben, weiter verbreitet ist, überrascht nicht, da die antizipierten Herausforderungen ein wesentlicher Grund für die Verschiebung eines Kinderwunsches sein könnte.

Welche Faktoren beeinflussen die Absicht, in der Wissenschaft zu bleiben? Die Elternschaft hat bei promovierten Frauen (in Paarbeziehungen) zunächst, d. h. vor Kontrolle der strukturellen Rahmenbedingungen, einen negativen Effekt auf die Verbleibsabsicht. Nach deren Kontrolle gibt es keinen Unterschied mehr zwischen Frauen mit und ohne Kindern, sodass man folgern kann, dass die konkreten Rahmenbedingungen, die, wie z. B. die Wahl einer Teilzeitbeschäftigung, auch in Zusammenhang mit der familiären Rolle stehen können, diese höhere Abwanderungsneigung von promovierten Frauen mit Kindern erklären. An dieser Stelle kann nur spekuliert werden, dass diese Frauen möglicherweise antizipieren, dass eine Teilzeittätigkeit nicht genügend Raum für den Erwerb akademischer Meriten lässt. Für die promovierenden Männer hat Elternschaft einen positiven Effekt auf den angestrebten Verbleib innerhalb der akademischen Wissenschaft, bei Promovierten finden sich keine Effekte (vgl. Tab. 23, 24).

Die Ergebnisse legen die Vermutung nahe, dass es mit steigender Qualifikation und gleichzeitig steigenden Anforderungen sowie unveränderten Beschäftigungsbedingungen (insbesondere die Befristung) seitens des Wissenschaftssystems für Frauen schwieriger wird, die privaten Lebenswünsche mit den Laufbahnzielen zu vereinbaren (vgl. dazu auch Behnke & Meuser 2005). Möglicherweise liegt dies mitunter daran, dass Mobilitätsanforderungen des Partners die Realisierung eigener beruflicher Ziele erschweren, insbesondere wenn der Partner auch in der Wissenschaft tätig und als Post Doc ebenfalls auf dem akademisch wissenschaftlichen Arbeitsmarkt unterwegs ist (vgl. dazu auch Rüger & Becker 2011). Dies müsste in einer weiteren Studie geprüft werden.

Überraschend ist das Ergebnis, dass eine hohe Bedeutung der Aufteilung von Erziehungsarbeiten (nicht jedoch von Hausarbeit) bei promovierenden Männern positiv mit der Verbleibsabsicht in der Wissenschaft korreliert. Dahingegen korreliert die Bedeutung der Aufteilung von Haus- und Erziehungsarbeiten für die promovierten Männer sowie für Frauen unabhängig von ihrem Karrierestadium nicht mit den beruflichen Zielen. Eine Partnerin mit einer Vollzeittätigkeit reduziert die Wahrscheinlichkeit für eine Verbleibsabsicht bei promovierten Männern in Paarbeziehungen (Tab. 24).

Der stärkste und konsistenteste Effekt auf die Verbleibsabsicht geht vom Persönlichkeitsmerkmal Selbstwirksamkeitserwartungen aus. Hier finden sich hoch signifikante Effekte für alle Nachwuchswissenschaftler(innen) (vgl. Tab. 23); diese schwächen sich in der Teilgruppe derjenigen in Partnerschaft etwas ab, was auch auf die verringerte Fallzahl zurückgeführt werden kann (vgl. Tab. 24). Die individuelle Einschätzung darüber, dass man in der Lage ist, die wissenschaftlichen An-

forderungen und Tätigkeiten zu bewerkstelligen, wirkt sich günstig auf den Verbleibswunsch innerhalb der akademischen Wissenschaft aus.

Darüber hinaus zeigt sich für die Gruppe der promovierten Männer und Frauen, dass eine hohe Zielklarheit, also ob man seine beruflichen Ziele klar definieren kann, den Verbleib in der akademischen Wissenschaft günstig beeinflusst. Bei promovierenden Männern ist eine hohe Mittelklarheit positiv mit der Verbleibsabsicht assoziiert.

Dass die Fachrichtungen mit den Karrierewegen und -zielen der potenziellen Nachwuchswissenschaftler(innen) korrelieren, findet sich in Modell 2 und bleibt auch unter Hinzunahme der individuellen Merkmale (Modell 3) für alle Nachwuchswissenschaftler(innen) bestehen. Erklärbar ist dieses Ergebnis durch die unterschiedlichen Anteile an Promovierenden in den verschiedenen Fächern. Während in einzelnen Fächern die Promotion im Wesentlichen eine akademische Qualifikation darstellt, ist sie z. B. für Mediziner(innen) oder Chemiker(innen) ein beruflicher Regelabschluss, sodass diejenigen, die man vor oder auch kurz nach der Promotion an Hochschulen findet, zu einem guten Teil auch Personen umfassen, die nie die Absicht hatten, im Wissenschaftssystem zu verbleiben.

Zudem spielt auch die Arbeitsmarktsituation eine Rolle. Gerade für die MINT-Fächer finden sich außerhalb der akademischen Wissenschaft attraktive Karrierewege und zudem sichere Beschäftigungsperspektiven und gute Verdienstmöglichkeiten (Briedis et al. 2008). Vor diesem Hintergrund ist es nicht erstaunlich, dass Promovierende wie Promovierte, Männer wie Frauen der Fachrichtung Sprach- und Kulturwissenschaften im Vergleich zu denen der Mathematik, Naturwissenschaften und Informatik eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben (vgl. Tab. 23, 24). Für die promovierenden und promovierten Männer sowie für die promovierten Frauen der Ingenieurwissenschaften findet sich ein negativer Effekt für den Verbleib (bei letzteren erst nach Kontrolle der individuellen Merkmale). Das ist aber nicht erstaunlich, da auch für die Ingenieure außerhalb der Wissenschaft attraktive Angebote existieren oder gar der Sprung in die Selbstständigkeit gewagt wird (vgl. Mai & Marder-Puch 2013).

Weiterhin findet sich für die promovierten Männer und Frauen in Vollzeit im Vergleich zu denen in Teilzeit eine höhere Wahrscheinlichkeit, den Verbleib in der Wissenschaft anzustreben. Der Beschäftigungsumfang korreliert nicht zuletzt auch mit dem Grad der Integration in die Scientific Community, aber auch mit dem Zeitbudget, das für den Erwerb von Forschungs- und Lehrerfortbildungen eingesetzt werden kann.

Und schließlich findet sich für die promovierten Frauen, auch für diejenigen in Partnerschaft (Tab. 23, 24), ein positiver Effekt für die Anforderungen seitens der Wissenschaft auf den Verbleib (Modell 2). Werden diese als hoch wahrgenommen, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben. Dieser Effekt bleibt auch in Modell 3 bestehen, wenngleich sich das Signifikanzniveau abschwächt. Offensichtlich antizipieren diejenigen, die eine akademische Karriere anstreben, dass dieses Berufsziel mit hohen Anforderungen verbunden ist, während die anderen ihre gegenwärtige Tätigkeit als weniger herausfordernd erleben. Dies ist auch ein Hinweis darauf, dass der Reiz der Wissenschaft auch in der Anforderungsvielfalt und der geforderten wie geförderten Exzellenz durch das Wissenschaftssystem liegt. Wissenschaftliches Arbeiten verlangt viel Koordination, viel Engagement und Leidenschaft (vgl. Weber 1985), gewährt aber zugleich eine hohe Autonomie, Flexibilität und Selbstverwirklichung. Aus der Psychologie wissen wir, dass dies entscheidende Faktoren für intrinsisches Verhalten sind (Deci & Ryan 1983).

Elternschaft und Partnerschaft haben für den Verbleib innerhalb der akademischen Wissenschaft eine vergleichsweise geringe Bedeutung. Viel bedeutsamer sind dagegen Selbstwirksamkeitserwartungen, eine hohe Zielklarheit, sowie das Fach der Befragten.

Bei der Frage, welche Maßnahmen den Verbleib in der Wissenschaft fördern, wird der Ausgestaltung von Arbeitszeiten und -orten sowie einer verlässlichen und langfristigen Perspektive von den Befragten am meisten Gewicht gegeben. Hier bleibt abzuwarten, ob sich die geplante Maßnahme, aussichtsreichen jungen Wissenschaftler(inne)n frühzeitig eine Tenure-Perspektive zu bieten, zumindest hinsichtlich der Bewertung der Planbarkeit der beruflichen Perspektiven bemerkbar machen wird.

Den mit der Frage des Verbleibs verbundenen Forschungsfragen, wie Nachwuchswissenschaftler(innen) die institutionellen Anforderungen mit den persönlichen Laufbahnwünschen ausbalancieren, um ihre wissenschaftliche Karriere zu verfolgen, und welche Wirkung familiäre Verpflichtungen auf die Belastungswahrnehmung in Abhängigkeit von den Beschäftigungsbedingungen in der akademischen Wissenschaft haben, wird mithilfe der qualitativen Interviews in Kapitel C.4 nachgegangen. Bei den qualitativen Einzelfallinterpretationen werden Eltern betrachtet, bei denen diejenigen Partner, die in der Wissenschaft sind, ihre Promotion bereits abgeschlossen haben. Dafür wird als zusätzlicher Faktor das Beziehungskonzept mit seinen Anforderungen und (möglichen) Belastungen in die Betrachtung miteinbezogen, um den Blick auf die Person-Umwelt-Interaktion, also auf die Aushandlungsprozesse zwischen Nachwuchswissenschaftler(inne)n und Institutionen und die sich bietenden Handlungsspielräume, zu entfalten.

An diese Darstellungen schließt sich die Forschungsfrage an, inwieweit und auf welche Weise die Integration in die Scientific Community den Verbleib im akademischen Wissenschaftssystem unterstützt, denn für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere ist nicht nur ein hohes berufliches Engagement, sondern auch eine strategische Karriereplanung erforderlich. Dieser Frage wird mithilfe der qualitativen Interviews und mit Blick auf die Person-Umwelt-Interaktion in Kapitel C.5 nachgegangen. Dabei werden u. a. die beruflichen Orientierungen der Nachwuchswissenschaftler(innen) untersucht, die das Ziel einer wissenschaftlichen Karriere oder einen Ausstieg aus der akademischen Wissenschaft befördern.

C Interviewstudie: Analysen zu den Handlungsspielräumen von Paaren mit Kindern in der Wissenschaft

1 Einführung

Zusätzlich zu den vorhergehenden quantitativen Analysen zu den Handlungsspielräumen und beruflichen und Familienphasen wird in den folgenden qualitativen Analysen ein vertiefender Blick auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie für den wissenschaftlichen Nachwuchs geworfen. Für eine umfassende Analyse zu den Karrierezielen und familienbezogenen Entscheidungen des wissenschaftlichen Nachwuchses werden in den folgenden Kapiteln die Ergebnisse der problemzentrierten Interviews mit Doppelverdiener- und Doppelkarrierepaaren präsentiert.

Bei dem Modell des *Doppelverdienerpaars* weist höchstens einer der beiden Partner eine starke Karriereorientierung auf. Bei den im Folgenden vorgestellten Doppelverdienerpaaren strebt dabei stets einer der beiden Partner eine wissenschaftliche Karriere an. Bei Doppelverdienerpaaren sind mehrere Varianten der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit in der Paarbeziehung möglich. So kann der eine Partner in Vollzeit und der andere Partner (kurz- oder langfristig) in Teilzeit sein oder beide Partner sind in Teilzeit beschäftigt. Entsprechend gibt es für die Aufteilung der Familienarbeit verschiedene Varianten. In vielen Fällen wird die Familienarbeit hauptsächlich von der Mutter geleistet, sie kann aber auch hauptsächlich an Verwandte oder Einrichtungen (z. B. Kita, Tagesmutter) delegiert werden. Ebenso ist – z. B. bei einer Teilzeittätigkeit beider Partner – eine gleichmäßige Aufteilung der Familienarbeit möglich. Ein Anspruch auf Gleichberechtigung ist bei diesen Paaren oftmals vorhanden, wird jedoch in der Umsetzung von beruflichen und familiären Plänen in der Regel nicht eingelöst bzw. kann nicht wie gewünscht verwirklicht werden.

Bei dem *Doppelkarrieremodell* gehen beide Partner, welche zunächst eine hochqualifizierte (akademische) Ausbildung durchlaufen haben, einer Erwerbstätigkeit nach, die stark mit dem Ziel des beruflichen Aufstiegs verbunden ist. Beide Partner sind i. d. R. vollzeiterwerbstätig; allerdings sind auch Varianten mit Teilzeitbeschäftigungen möglich, gerade bei der gleichzeitigen Betreuung von Kindern. Wenngleich mehrere Definitionen des Begriffs Doppelkarrierepaar existieren, so ist jedoch für jede Definition „essentiell, dass die Partner hochqualifiziert sind, eine lebenslange Karriereorientierung haben, ein hohes Maß an beruflicher Bindung aufweisen und ihren Lebensweg gemeinsam gehen möchten“ (Abele 2010: 22) und in der Regel als bildungshomogame Beziehungen anzutreffen sind (vgl. Blossfeld et al. 2001). Die Familienarbeit wird hauptsächlich von Dritten geleistet (Lewis 2001: 157).

Bei beiden Paarkonstellationen ist ein unterschiedliches, wenngleich immer sehr umfassendes, Vereinbarkeitsmanagement vonnöten. Behnke und Meuser (2005b) zeigen mit ihrer Paarinterviewstudie, dass die „Herstellung der Gemeinsamkeit als Karrierepaar eine voraussetzungs-volle Leistung ist, die einen erheblichen Arbeitsaufwand benötigt, und ungleich auf die Partner verteilt ist“ (ebd.: 289). Abele (2010) weist darauf hin, dass dieses Management in erster Linie von den Frauen geleistet wird und dass trotz „prinzipiell gewollter Gleichwertigkeit der Karrieren beider Partner [...] eher die Frauen [...] als die Männer“ (ebd.: 25) zurückstecken. Es darf folglich davon ausgegangen werden, dass insbesondere im Zuge der Familiengründung und der Geburt eines gemeinsamen Kindes diese Paare in ein Stadium eintreten, das sowohl von steigenden (vor

allem zeitlichen) Anforderungen bei der Vereinbarkeit von Karriere und Familie als auch vielen neuen Aushandlungsprozessen auf der Paarebene geprägt ist.

Die beiden Paarmodelle bergen in sich eine Vielzahl an potenziellen Herausforderungen für eine gelingende Vereinbarkeit, sei es nun die notwendige Klärung der Frage, ob die Karriere des einen gegenüber der Karriere des anderen Partners im Vordergrund steht bzw. stehen darf, seien es Rollenkonflikte (die oft auf habitualisierte Rollenverständnisse verweisen), Stress, Zeit für ein angemessenes Engagement für die eigene Karriere oder schließlich die Herausforderungen, die eine Elternschaft hinsichtlich der Arbeit für Kind und Familie mit sich bringt. Angesichts der hohen Anforderungen des Wissenschaftssystems an die Leistungsbereitschaft, zeitliche Verfügbarkeit und Mobilität sehen sich Nachwuchswissenschaftler(innen) in Doppelverdiener- oder Doppelkarrierekonstellationen vor besondere, wenngleich unterschiedliche Herausforderungen gestellt.

Die nachfolgenden Ausführungen bieten einen Überblick darüber, welcher Strategien sich die einzelnen Paare für das Gelingen ihres Vereinbarkeitsarrangements bedienen bzw. welche Hindernisse ihnen dabei begegnen. Bei der Darstellung, Bewertung und Interpretation der einzelnen Fälle werden nicht nur Unterschiede zwischen Doppelverdiener- und Doppelkarrierepaaren sichtbar; die differenzierte Betrachtung der beiden Gruppen macht auch deutlich, dass die Umsetzung eines Doppelverdiener- oder Doppelkarriere Modells in der Wissenschaft von einem Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren – wie berufliche Ambitionen, der Anspruch an Egalität zwischen den Partnern, Möglichkeiten der (außerfamilialen) Kinderbetreuung, die Aufteilung der Familienarbeit³⁶ und Elternzeitmonate oder Anforderungen, Beschäftigungsbedingungen und -perspektiven in der Wissenschaft – abhängig ist.

Mit Blick auf Aspekte der Person-Umwelt-Interaktion – insbesondere auf die Handlungsspielräume – werden exemplarisch jeweils drei Doppelkarriere- und Doppelverdienerpaare vorgestellt. Wie bereits erwähnt, wurden die ausgewählten Fälle im Sinne einer maximalen Kontrastierung der Paar- und Erwerbskonstellationen aus der qualitativen Gesamtstichprobe ausgewählt. Die ausgewählten Fälle repräsentieren keine Typen. Vielmehr sollen mithilfe der folgenden Analysen die den einzelnen Fällen zugrundeliegenden Strategien und Deutungsmuster offengelegt werden.

Die qualitative Befragung ist im Anschluss an die Online-Befragung durchgeführt worden. Während in der quantitativen Teilstudie Partner(in) und Elternschaft als Variablen in die Regressionen miteinfließen, wird der analytische Blick in der Interviewstudie auf die gemeinsamen Aushandlungen und Interaktionen zwischen den Partnern für eine gelingende Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie gerichtet. „Hierbei spielen Machtstrukturen in den Paarbeziehungen eine wesentliche Rolle, die von individuellen Eigenschaften (wie Geschlecht, Alter, Profession), paarspezifischen Merkmalen und Aushandlungen sowie von gesellschaftlichen und institutionellen Opportunitätsstrukturen beeinflusst werden.“ (vgl. Solga & Wimbauer 2005).

In Anlehnung an Krüger (2001) verbindet die qualitative Teilstudie somit sozialstrukturelle (Geschlecht als ordnende Kategorie von gesellschaftlichen Territorien) mit Doing Gender-Ansätzen (Geschlecht als Interaktionskategorie, vgl. West & Zimmermann 1987). Wie Wimbauer (2012) in ihrer Studie zu Doppelkarrierepaaren gezeigt hat, eröffnen Paarinterviews zudem die Möglichkeit, die „sinnhaften, alltäglichen Herstellungs- und Aushandlungsprozesse intersubjektiver Anerkennung“ (ebd.: 165) zu rekonstruieren. Sie macht deutlich, dass die Frage nach intersubjektiver Anerkennung in Paaren einen ‚relationalen‘ Ansatz vonnöten macht, „der die Paarbeziehung und die Individuen-in-Beziehung samt ihrer Verflechtung und Eingebundenheit in weitere gesellschaftliche Kontexte in den Mittelpunkt rückt“ (ebd.: 166).

³⁶ Der Begriff Familienarbeit umfasst in dieser Arbeit neben der zu leistenden Hausarbeit sämtliche Sorge-, Betreuungs- und Erziehungsaufgaben für die eigenen Kinder.

An die einleitenden Falldarstellungen (Kap. C.3) schließen sich – in Auseinandersetzung mit den beschriebenen qualitativen Forschungsfragen – die Einzelfallinterpretationen an (Kap. C.4 bis C.6). Auf der Grundlage der Paarinterviews wird dabei zunächst den Anforderungen und den Belastungen vor dem Hintergrund familiärer Verpflichtungen nachgegangen (Kap. C.4). Im Anschluss wird analysiert, wie im konkreten Einzelfall die Interaktionsbeziehungen zu bestimmten Akteuren wie Vorgesetzten oder Kolleg(inn)en die Nutzung von Gelegenheitsstrukturen und Unterstützungsangeboten fördern oder hemmen (Kap. C.5). Bei der Darstellung der einzelnen Fälle, wird nachgezeichnet, wie die Nachwuchswissenschaftler(-Paare) sich aktiv in die Scientific Community einbringen, in welchen Situationen sich eine gute Integration als nützlich erwiesen hat und wie sie vor diesem Hintergrund ihre berufliche Perspektive in der akademischen Wissenschaft einschätzen. Ergänzend dazu wird in Kapitel C.6 untersucht, welchen Einfluss familienfreundliche Angebote der Hochschulen und ein familienfreundliches Klima am Arbeitsplatz auf die Umsetzung von Kinderwünschen und die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ausüben. Eine Zusammenfassung der Einzelfallinterpretationen steht dem Leser bzw. der Leserin in Kapitel C.7 zur Verfügung. Im Anschluss an die Zusammenfassung werden die theoretischen Folgerungen aus der Interview-Studie abgeleitet (Kap. C.8).

2 Methode, Fallauswahl und Datenerhebung für die Interviewstudie

Mit der in dieser Untersuchung verwendeten Methode des problemzentrierten Interviews nach Witzel und Reiter (2012) wird auf das theoretische Vorwissen der Forscher(innen) rekurriert und für die Datenerhebung eine Eingrenzung des ansonsten sehr breiten Feldes vorgenommen, ohne das Prinzip der Offenheit aufzugeben und die Relevanzsetzungen der interviewten Paare zu determinieren. Die Methode des problemzentrierten Interviews ermöglicht es, mithilfe eines Leitfadens das eigene Hintergrundwissen und Forschungsinteresse thematisch zu organisieren. Das Vorwissen der Forscherin/des Forschers fungiert somit im Interviewverlauf als heuristisch-analytischer Rahmen für Fragen (vgl. Witzel & Reiter 2012: 4). Diese Form des qualitativen Interviews ist am ehesten als eine Art Dialog zwischen Interviewer(in) und Interviewten zu charakterisieren. Der Erkenntnisgewinn ist sowohl im Erhebungs- als auch im Auswertungsprozess als induktiv-deduktives Wechselverhältnis organisiert. Methodologisch formuliert soll also die Distanz zwischen dem Vorwissen der Forscherin/des Forschers und den Relevanzsystemen der Interviewten verringert werden (vgl. ebd.: 15).

Da im Rahmen dieser Studie Paare gemeinsam interviewt werden, soll an dieser Stelle zudem kurz auf die Besonderheiten eines problemzentrierten Paarinterviews eingegangen werden, das in gewisser Weise eine Mischform aus biografisch-narrativem Interview und problemzentriertem Interview darstellt. Wie beim biografischen Interview wird nach einer Erzählaufforderung in einer Art Stegreiferzählung die Geschichte des Paares erzählend entwickelt. Zur gemeinschaftlichen Reproduktion der Geschichte in ihrer Zeitlichkeit kommt beim Paarinterview im Unterschied zum Einzelinterview zusätzlich die Interaktion zwischen den Partnern sowie – entsprechend dem dialogischen Konzept des problemzentrierten Interviews – zwischen dem Paar und der Interviewerin/dem Interviewer zum Tragen. Die Paargeschichte wird also arbeitsteilig von allen Beteiligten gemeinsam entwickelt. Die beiden Einzelperspektiven der Partner auf die gemeinsame Geschichte ergänzen sich um „eine gemeinsame Perspektive im Sinne einer Interpretation, auf die sich das Paar geeinigt hat oder aber im Verlauf des interaktiven Erzählens einigt“ (Behnke und Meuser 2005a: 126 f.). Die dritte Perspektive bietet die Interviewerin bzw. der Interviewer, die/der durch den Leitfaden und die Sicht als Forscher(in) auf das Problem und das Paar eine heuristische Rahmung konstituiert.

Die Stichprobenbildung der Interviewstudie orientierte sich nicht an Kriterien statistischer Repräsentativität. Vielmehr sollten solche Fälle ausgewählt und untersucht werden, von denen zu erwarten ist, dass sie bestimmte Problemkonstellationen und Lösungsmuster repräsentieren. Bei qualitativen Stichproben geht es in erster Linie darum, eine Sättigung zu erreichen, „wobei sich dieser Begriff je nach Ansatz auf die Sättigung der zu entwickelnden Theorie, auf eine dichte Beschreibung oder auf zu explorierende Themen beziehen kann“ (Kuckartz 2014a: 84). Das Ziel dieser Interviewstudie besteht darin, eine möglichst dichte Beschreibung des Feldes entlang der einzelnen Fragestellungen sowie eine Exploration zu leisten.

Auch für qualitative Stichproben ist es notwendig, die Fallauswahl anhand eines Stichprobenplans nachvollziehbar zu machen. Die Interviewpartner(innen) konnten unter den Teilnehmenden der Online-Befragung rekrutiert werden. In der Online-Befragung wurde allen Teilnehmer(inne)n die Frage gestellt wurde, ob sie bereit wären, sich – wenn möglich gemeinsam mit ihrer Partnerin bzw. ihrem Partner – interviewen zu lassen. Von den Teilnehmer(inne)n an der Be-

fragung haben sich 16 Prozent ($n = 749$) bereit erklärt, sich gemeinsam mit ihrer Partnerin bzw. ihrem Partner interviewen zu lassen.

Für die Auswahl möglicher Interviewpartner(innen) wurden zunächst verschiedene im Fragebogen getätigte Angaben der Befragten berücksichtigt, wie z. B. Alter, Elternschaft, berufliche Position und Art der Kinderbetreuung. Auf diese Weise konnte eine hohe Varianz der Merkmalskombinationen in der qualitativen Stichprobe erreicht werden. Die hohe Bereitschaft der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) für eine Teilnahme an der Interviewstudie und der Einbezug quantitativer Daten bei der Fallauswahl haben eine schnelle Umsetzung der Teilstudie ermöglicht und dazu beigetragen, alle als wünschenswert erachteten Fallkonstellationen als Interviewteilnehmer(innen) zu gewinnen.

Einleitend wurde bereits darauf hingewiesen, dass im Rahmen dieser Studie Paarinterviews durchgeführt wurden. In Paarinterviews werden die Partner(innen) nicht nur als Kontextfaktoren oder Variablen individueller Lebensläufe betrachtet. Vielmehr kann durch die verschränkende Betrachtung beider Lebensläufe auf die paarinternen Aushandlungsprozesse fokussiert werden (vgl. Solga & Wimbauer 2005; Blossfeld & Drobnič 2001). Entsprechend wurden für die Fallauswahl auch die vorhandenen Daten zu den Partner(inne)n miteinbezogen. Folgende Merkmale waren schließlich bei der Auswahl der Interviewpartner(innen) von Bedeutung:

- das Geschlecht,
- das Alter der beiden Partner (25 bis 45 Jahre),
- die akademische Qualifikation und berufliche Position der beiden Partner,
- die Anzahl³⁷ und das Alter der Kinder,³⁸
- das gewählte Arrangement der Kinderbetreuung sowie
- die Aufteilung der Elternzeit zwischen den Partnern.

Die ausgewählten Interviewpartner(innen) sollten zudem Teil eines Doppelverdiener- oder Doppelkarrierepaares sein. Da eine eindeutige Zuordnung zu einer der beiden Gruppen auf Grundlage der quantitativen Daten nicht durchweg möglich war, erfolgte diese Zuordnung nach einem persönlichen Kontakt (telefonisch oder per Mail) mit möglichen Interviewpartner(inn)en, bei dem weitere Informationen zur Paarkonstellation eruiert wurden.

Da viele Nachwuchswissenschaftler(innen) eine(n) Partner(in) haben, der/die außerhalb des Wissenschaftssystems beschäftigt ist, wurden auch solche Paare bei der Fallauswahl berücksichtigt. Bei solchen Paaren wurde jedoch darauf geachtet, dass die Person, die in der Wissenschaft arbeitet, das Ziel einer wissenschaftlichen Laufbahn (z. B. mit dem Ziel einer Professur) verfolgt.

Die Kontaktaufnahme mit den Interviewpartner(inne)n erfolgte per Mail oder telefonisch, je nach Verfügbarkeit der in der Online-Befragung mitgeteilten Kontaktdaten. Die Interviews wurden an den Wohnorten der interviewten Paare – entweder in privaten Wohnräumen oder in Räumlichkeiten der jeweiligen wissenschaftlichen Einrichtungen (Universitäten oder Forschungseinrichtungen) – geführt. Die Durchführung der Interviews erfolgte im Zeitraum von Juli bis September

37 Da in den Interviews die Herausforderungen und Strategien für eine Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie thematisiert werden sollten, wurde bei der Auswahl der Interviewpartner(innen) darauf geachtet, dass sie mindestens ein Kind haben oder zum Zeitpunkt des Interviews das erste Kind erwarteten.

38 Die Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) ist 2007 in Kraft getreten. Um den Einfluss dieser familienpolitischen Maßnahme, die Väter stärker in der Wahrnehmung von Familienarbeit und Mütter bei einer schnellen Rückkehr in die Erwerbsarbeit unterstützen möchte, wurde zudem darauf geachtet, dass das jüngste Kind frühestens 2007 geboren wurde.

2015. Die Dauer der zwölf Interviews hat dabei teils stark variiert – zwischen 75 und 130 Minuten. Im Durchschnitt hat ein Interview 92 Minuten gedauert.

Tab. 26
Zusammensetzung der qualitativen Stichprobe

	Beide in der Wissenschaft	Eine(r) in der Wissenschaft
Doppelkarrierepaare	6	1
Doppelverdienerpaare	2	3

DZHW | WiNbus 2016

Mithilfe der beschriebenen, datenbasierten Stichprobenziehung war es möglich, gemäß dem Ziel einer möglichst dichten Beschreibung des Feldes, eine hohe Heterogenität zwischen den einzelnen Fällen zu erzielen. Insgesamt wurden zwölf Interviews mit Doppelkarriere- und Doppelverdienerpaaren durchgeführt, davon sieben mit Doppelkarriere- und fünf mit Doppelverdienerpaaren (Tab. 26)³⁹, bei denen entweder beide Partner oder nur einer der beiden in der Wissenschaft tätig sind. Bei den in der Wissenschaft Beschäftigten Interviewpartner(inne)n handelt es sich sowohl um promovierte als auch um bereits promovierende Nachwuchswissenschaftler(innen).

Für die bundesweit durchgeführten Interviews wurde ein Leitfaden entwickelt, der sich an dem Modell der Wechselwirkungen von strukturellen Rahmenbedingungen und individueller Agency (siehe Kap. A.2.2) orientiert. Ausgehend von den Beschäftigungs- und Laufbahnbedingungen von Nachwuchswissenschaftler(inne)n sowie den Anforderungen von Partnerschaft und Familie wurde auf den Zusammenhang von Familienwunsch bzw. -pflichten und der (gemeinsamen) Karriereplanung im Sinne einer Vereinbarkeits- oder Bewältigungsstrategie fokussiert.

Die Codierung und Auswertung des Datenmaterials erfolgte mit der Software MAXQDA (Version 12). Die Codierung der Interviews wurde zunächst deduktiv anhand der Struktur des Leitfadens durchgeführt. Um den „spezifischen Relevanzsetzungen der untersuchten Subjekte“ (Witzel 2000: 2 f.) Rechnung zu tragen, wurde das Codesystem zudem induktiv erweitert und angepasst. Das Prinzip des induktiv-deduktiven Wechselspiels (Witzel & Reiter 2012: 15), das als grundlegend für das problemzentrierte Interview angesehen werden kann, wurde somit im Auswertungsprozess mit der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz 2014b: 77 ff.) fortgesetzt.

Das Ziel der Auswertung besteht in einer vertiefenden Einzelfallinterpretation, mittels derer, quasi zur Illustration der verallgemeinernden Analyse, einzelne Paare detaillierter im Forschungsbericht dargestellt werden. Entsprechend werden im Folgenden nicht alle zwölf Interviews dargestellt, sondern es findet eine Auswahl der Fälle statt. Es werden jeweils drei Doppelkarriere- und Doppelverdienerpaare vorgestellt und ein Vergleich der beiden Gruppen sowie eine Binnendifferenzierung der beiden Paararrangements vorgenommen. Die dargestellten Fälle wurden im Sinne einer maximalen Kontrastierung der Paar- und Erwerbskonstellationen aus der qualitativen Gesamtstichprobe ausgewählt.

Bei der Auswertung und Darstellung der einzelnen Fälle wurden sämtliche Merkmale und Angaben, die Rückschlüsse auf die Interviewteilnehmer(innen) ermöglichen würden, anonymi-

³⁹ Bei zwei von insgesamt fünf Doppelverdienerpaaren ist jeweils einer der beiden Partner(innen) zum Zeitpunkt des Interviews in Elternzeit, bei deren Arbeitsverhältnis mit Ende der Elternzeit keine Aussicht auf Fortsetzung besteht. Da diese beiden Personen (bei dem einen Interview ist es eine Frau, bei dem anderen ist es ein Mann) aber durch das ihnen zustehende Elterngeld, das eine Lohnersatzleistung darstellt, jeweils zum Familieneinkommen beitragen und – trotz drohender Arbeitslosigkeit – eine neue Beschäftigung anstreben, werden diese beiden Paare nicht als „Male Breadwinner“- und „Female Breadwinner“-Paare, sondern ebenfalls als Doppelverdienerpaare definiert.

siert. Die Namen der Interviewpartner(innen) wurden durch Pseudonyme ersetzt. Auf die Nennung von Fächerzugehörigkeit und Arbeitgeber wird verzichtet, das Alter wurde teilweise leicht verändert, ebenso Städtenamen und andere regionale Angaben. Bei der Transkription der Interviews wurde die gesprochene Sprache beibehalten.

3 Falldarstellungen

Die einzelnen Falldarstellungen dienen einer ersten Orientierung für die qualitativen Analysen und bieten einen Überblick über den Verlauf der Paar-, Familien- und Erwerbsgeschichte der ausgewählten Fälle. Dabei wird, gemäß der o. g. Definitionen, zwischen Doppelverdiener- und Doppelkarrierepaaren differenziert.

3.1 Doppelverdienerpaare

Fall 1: Familie Nolte

Familie Nolte ist ein Doppelverdienerpaar, dessen berufliches und familiäres Arrangement sich durch eine Vollzeitberufstätigkeit des Mannes und eine lange Teilzeittätigkeit der Frau auszeichnet. Beide sind an demselben außeruniversitären Forschungsinstitut angestellt. Anke Nolte ist 33 Jahre alt, ihr Ehemann Martin ist drei Jahre älter. Sie haben zwei Kinder im Alter von zwei und vier Jahren und sind in Erwartung eines dritten Kindes.

Obwohl beide Partner eine Postdoc-Phase durchlaufen bzw. bereits durchlaufen haben, strebt keiner der beiden eine Professur an. Während Martin Nolte die Postdoc-Phase genutzt hat, um sich innerhalb des Wissenschaftsbetriebs umzuorientieren, und sich gegen eine Fortsetzung einer Forschungstätigkeit entschieden hat, indem er auf eine Verwaltungsstelle gewechselt ist, hält sich Anke Nolte bisher noch offen, ob sie in der Wissenschaft – am liebsten auf einer Dauerstelle im Mittelbau – verbleibt oder in einen außerakademischen Bereich wechselt. Erklärtes Ziel der beiden Partner ist eine Festanstellung – an dem Forschungsinstitut, an einer Universität oder in der Wirtschaft – für beide mit Nähe zum Wohnort.

Während des Interviews präsentiert sich das Paar als sehr gleichberechtigt, was sich auch deutlich in der Aufteilung der Redeanteile widerspiegelt. Beide weisen einen – bis zum Beginn der Postdoc-Phase – sehr ähnlichen und geradlinigen Lebenslauf auf, wobei Martin Nolte einen gewissen zeitlichen Vorsprung gegenüber seiner Ehefrau hat. Seit Geburt des ersten Kindes arbeitet Anke Nolte fast durchgängig in Teilzeit und übernimmt den Hauptteil der Elternzeit.

Verlauf der Paar-, Familien- und Erwerbsgeschichte

Die beiden studieren das gleiche Fach und werden zum Ende ihres Studiums ein Paar (2006). Martin Nolte hat zu diesem Zeitpunkt bereits mit seiner Promotion begonnen, Anke Nolte beginnt mit der ihrigen ein Jahr später als ihr Partner. Entsprechend beendet Martin Nolte seine Promotion früher (2008) und erhält direkt im Anschluss eine auf drei Jahre befristete Postdoc-Stelle am Forschungsinstitut. Anderthalb Jahre später schließt Anke Nolte ebenfalls ihre Promotion ab. Kurz darauf heiraten die beiden und entscheiden sich, eine Familie zu gründen. Anke Nolte erhält ebenfalls eine Postdoc-Stelle an demselben Forschungsinstitut wie ihr Ehemann.

Mit Geburt des ersten Kindes unterbrechen beide Elternteile ihre Erwerbsarbeit und gehen gemeinsam in Elternzeit. Die ersten beiden Monate nehmen beide gemeinsam in Anspruch. Martin Nolte kehrt nach zwei Monaten in Vollzeit zurück an seinen Arbeitsplatz. Anke Nolte nimmt für sechs Monate eine berufliche Auszeit und kehrt im Anschluss in Teilzeit an ihren Arbeitsplatz zurück. Die folgenden anderthalb Jahre verbindet sie so ihre Elternzeit mit einer Halbtags-Stelle. Martin Nolte nimmt in diesem Zeitraum zwei weitere Elternzeitmonate in Anspruch, in denen er sich ausschließlich der Familie widmet. Im Anschluss an seine Postdoc-Stelle erhält er am Institut eine weitere Anstellung über zwei Jahre. Wenige Monate nach dem Ende der Elternzeit für

Anke Nolte, in denen sie kurzfristig wieder Vollzeit erwerbstätig ist, wird das zweite Kind geboren (2013). Martin Nolte geht zunächst für drei Monate in Elternzeit, seine Frau geht im Anschluss an den Mutterschutz für ein Jahr in Elternzeit, die sie erneut in Teilzeit in Anspruch nimmt.

In der Zwischenzeit beendet Martin Nolte seine Postdoc-Phase und wechselt in die Verwaltung des Forschungsinstituts, wo er weiterhin forschungsnahe Aufgaben erfüllt (2014). Die Stelle ist zunächst auf fünf Jahre befristet mit der Option auf Entfristung. Mit dem Ende der Elternzeit ist Anke Nolte wieder in Vollzeit erwerbstätig. Zum Zeitpunkt des Interviews erwarten die beiden ihr drittes Kind. Mithilfe des ElterngeldPlus soll beim dritten Kind eine Aufteilung der Elternzeit erzielt werden, die eine gleichmäßigere Aufteilung der Elternzeitmonate und mehr Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit für beide Partner ermöglicht.

Fall 2: Familie Zimmermann

Familie Zimmermann ist ein Doppelverdienerpaar mit zwei Kindern im Alter von drei und einem Jahr. Robert Zimmermann ist 33 Jahre alt und besetzt eine Juniorprofessur. Seine Frau Isabell ist ein halbes Jahr jünger und ist verbeamtete Schullehrerin. Das Paar lebt ein Beziehungsmodell, das sich durch eine klare Aufgabentrennung und eine Orientierung an der männlichen Karriere auszeichnet. Robert Zimmermann widmet sich in Vollzeit in einem sehr hohen Maß seiner wissenschaftlichen Karriere, während Isabell Zimmermann neben ihrer beruflichen Tätigkeit, die sie weitestgehend in Teilzeit ausgeübt hat, verantwortlich für die Organisation der Familienarbeit und das Vereinbarkeitsmanagement zeichnet.

Im Interview sind die Redeanteile zwischen den beiden Partnern sehr ausgeglichen. Die Erzählungen werden größtenteils gemeinsam vorgenommen. Im Interviewverlauf wird durch dieses gegenseitige Ergänzen und Diskutieren zwischen den beiden deutlich, dass ein sehr hoher zeitlicher, organisatorischer, aber auch emotionaler Aufwand, vor allem von Isabell Zimmermann, betrieben wird, damit dieses Beziehungsmodell funktioniert.

Verlauf der Paar-, Familien- und Erwerbsgeschichte

Die beiden lernen sich während der Schulzeit kennen. Sie werden ein Paar, als Robert Zimmermann gerade mit dem Studium begonnen hat (2001). Isabell Zimmermann schließt an ihre Schulzeit einen einjährigen Auslandsaufenthalt an. Nach ihrer Rückkehr in die Heimat beginnt sie ein Studium an der nahegelegenen Universität (2003). Um seine Masterarbeit zu schreiben, geht Robert Zimmermann für ein Jahr in die USA (2005/2006). Im Anschluss daran ziehen sie in eine erste gemeinsame Wohnung.

Nach dem Studium schließt sich für Robert Zimmermann eine Promotion an (2006). Während seiner Promotionszeit beendet Isabell ihr Studium und wird nach dem Referendariat Lehrerin in der Region (2009). Kurz vorher heiraten die beiden. Es folgt ein weiterer Umzug, diesmal in ein Haus in der Heimatstadt, das bis zum Zeitpunkt des Interviews auch als Wohnort dient. Ein Jahr später wird sie als Lehrerin verbeamtet (2010).

Mit dem Abschluss seiner Promotion (2011) besteht für Robert Zimmermann die Aussicht auf eine Juniorprofessur. Zu diesem Zeitpunkt hat er jedoch bereits bei einem Unternehmen, das ebenfalls in der Region angesiedelt ist, einen Arbeitsvertrag unterschrieben und tritt diese Stelle auch an.

Als das Kind geboren wird, unterbricht Isabell Zimmermann zunächst ihre Erwerbsarbeit und geht in Elternzeit. Nach einem Dreivierteljahr kehrt sie als Teilzeitbeschäftigte in den Schulbetrieb zurück. Ihre Elternzeitmonate streckt sie insgesamt, dank der Teilzeitregelung, über einen Zeitraum von fast zwei Jahren. Robert Zimmermann begleitet seine Frau für zwei Monate in die Elternzeit, die er in Teilzeit ausübt.

Nach fast drei Jahren in der Wirtschaft ergibt sich für Robert Zimmermann erneut die Aussicht auf eine Juniorprofessur (2014). Er gibt seine im Vergleich zur Juniorprofessur höher entlohnte sowie unbefristete Tätigkeit in der Wirtschaft auf und nimmt die Juniorprofessur an. Die Juniorprofessur ist auf sechs Jahre befristet und sieht keine Tenure Track-Regelung vor. Die Stelle ist an der gleichen Universität in der Nähe des Wohnorts angesiedelt, an der er bereits studiert und promoviert hat.

Ein halbes Jahr nach Antritt der Stelle wird das zweite Kind geboren (2014). Während Isabell Zimmermann erneut mithilfe der Teilzeitregelung ihre Elternzeit über einen Zeitraum von zwei Jahren strecken möchte, geht ihr Mann lediglich im ersten Monat nach der Geburt in Elternzeit und ist auch in dieser Zeit weiterhin halbtags an der Universität tätig.

Fall 3: Familie Beier

Caroline und Gerrit Beier bilden ein Doppelverdienerpaar mit einem Kind, das sich zum Zeitpunkt des Interviews in seinem ersten Lebensjahr befindet. Beide sind an einer Universität tätig, jedoch in verschiedenen Städten. Caroline Beier (35 Jahre) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem selbständig eingeworbenen DFG-Projekt, ihr Mann Gerrit (37 Jahre) ist als Lehrkraft für besondere Aufgaben angestellt. Zum Zeitpunkt des Interviews ist Gerrit Beier in Elternzeit, die er ohne seine Partnerin in Anspruch nimmt, welche weiterhin in Vollzeit erwerbstätig bleibt. Obwohl immer mehr Väter Elternzeitmonate für sich in Anspruch nehmen, stellt diese Paarkonstellation und die damit verbundene Aufteilung der Familienarbeit doch weiterhin eine Ausnahme dar.

Während Caroline Beier sehr viel über ihre wissenschaftliche Laufbahn und ihre aktuelle Tätigkeit berichtet, fokussiert ihr Mann stärker auf die von ihm geleistete Elternzeit und die damit verbundenen partnerschaftlichen und beruflichen Arrangements. Während sich Caroline Beier im Interview als sehr zielstrebig mit einer klaren Orientierung auf eine wissenschaftliche Karriere präsentiert, orientiert sich Gerrit Beier in seinen beruflichen Entscheidungen stark an der Karriere seiner Frau.

Verlauf der Paar-, Familien- und Erwerbsgeschichte

Caroline und Gerrit Beier lernen sich während der Promotionsphase kennen, die sie zeitgleich begonnen haben (2008), und werden nach einiger Zeit ein Paar (2010), leben jedoch weiterhin in getrennten Wohnungen. Während der Promotion ergibt es sich, dass beide eine Mitarbeiterstelle an derselben Universität erhalten, was einen Umzug in eine gemeinsame Wohnung am neuen Arbeitsort vonnöten macht (2011).

Auf dieser Stelle beendet Caroline Beier ihre Promotion (2012). Nachdem beide Arbeitsverträge auslaufen, sind beide zunächst für ca. ein halbes Jahr arbeitslos. Caroline Beier erhält schließlich ein Stellenangebot an einer anderen Universität. Als beide beschließen, erneut gemeinsam umzuziehen, damit sie diese Stelle antreten kann, erhält Gerrit Beier das Angebot, für weitere drei Jahre an der bisherigen Universität zu bleiben. Beide nehmen ihr jeweiliges Stellenangebot an und müssen sich mit einer Fernbeziehung arrangieren. Zu diesem Zweck unterhält Gerrit Beier am Arbeitsort einen zweiten Wohnsitz. Trotz Fernbeziehung heiraten die beiden wenige Monate später (2013).

Gerrit Beier arbeitet als Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA). Caroline Beier wird an ihrem neuen Arbeitsplatz als wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt. Ihre zunächst auf drei Jahre befristete Stelle unterbricht sie nach einem Jahr, um sich einem eigens eingeworbenen DFG-Projekt zu widmen.

Mit der Geburt des Kindes (2014) unterbricht Gerrit Beier für fast ein Jahr seine berufliche Tätigkeit und geht in Elternzeit, während Caroline Beier sich direkt nach dem Mutterschutz wieder in Vollzeit der Erwerbsarbeit widmet. Für den Zeitraum der Elternzeit gibt Gerrit Beier seinen zweiten Wohnsitz auf. Mit dem Ende der Elternzeit, das zum Zeitpunkt des Interviews kurz bevor steht, wird er sich wieder einen Zweitwohnsitz an seinem Arbeitsort suchen, was für ihn in der Woche ein mehrmaliges Pendeln zwischen Familie und Zweitwohnsitz zur Folge haben wird. Nach der Elternzeit wird Gerrit Beier wieder als LfBA tätig sein, jedoch in einem verringerten Umfang. Statt einer vollen besetzt er dann nur noch eine Dreiviertelstelle.

3.2 Doppelkarrierepaare

Fall 4: Familie Meisner

Anja und Hauke Meisner sind ein Doppelkarrierepaar. Zum Zeitpunkt des Interviews ist Hauke Meisner 37 Jahre alt, Anja Meisner ist ein Jahr jünger. Sie vertritt zum Zeitpunkt des Interviews eine Professur, während er eine Stelle im mittleren Management eines mittelständischen Unternehmens besetzt. Am Tag des Interviews hat sie erfahren, dass sie einen Ruf auf eine Professur erhalten hat. Das Paar hat zwei Kinder im Alter von vier und acht Jahren. Das erste Kind stammt aus einer vorhergehenden Beziehung der Mutter. Im ersten Lebensjahr des ältesten Kindes ist sie alleinerziehende Mutter und trifft dann ihren derzeitigen Partner. Mit Beginn der Beziehung zu Hauke Meisner im Jahr 2008 übernimmt er auch die Vaterrolle für ihr Kind. Das jüngere Kind ist ein gemeinsames Kind der beiden.

Wenngleich beide Partner sehr unterschiedliche Laufbahnen aufweisen, zeichnen sich doch beide Wege durch eine hohe Geradlinigkeit und das Ausbleiben von Brüchen im Lebenslauf (wie z. B. vorübergehende Arbeitslosigkeit) aus. Zum Zeitpunkt des Interviews sind – angesichts der Berufung von Anja Meisner – beide als Paar an einem Punkt angelangt, an dem sie ihren bisherigen Lebensplan als in die Tat umgesetzt betrachten.

Im Interview betont das Paar mehrmals, dass beide Partner in allen Bereichen gleichberechtigt seien. Er zeigt großen Respekt und große Bewunderung für ihre Karriere und berufliche Tätigkeit. Beide wirken sehr stolz und zufrieden mit ihrem bisher Erreichten und Geleisteten. Zwischen den beiden Partnern gab es keinerlei Missstimmung im Erzählgeschehen, es haben sich keine Widersprüche offenbart und es gab keine Auseinandersetzungen.

Verlauf der Paar-, Familien- und Erwerbsgeschichte

Anja und Hauke Meisner sind in derselben Stadt aufgewachsen und kennen sich seit Kindheitstagen, werden allerdings erst im Jahr 2008 ein Paar. Während Hauke Meisner für das Studium in der Heimatstadt bleibt und anschließend dort eine Tätigkeit in der Wirtschaft aufnimmt (2006), verlässt Anja Meisner für ihr Studium zunächst die Heimatstadt. An ihr Studium schließt sie eine Promotion (Beginn 2004) an. Während der Promotion ist sie zunächst als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt. Da sie aufgrund der Schwangerschaft (2006) auf die Unterstützung ihrer Eltern angewiesen ist, zieht sie zurück in die Heimatstadt. Mithilfe eines Stipendiums ist es ihr möglich, sich nach einem halben Jahr in Elternzeit wieder ihrer Promotion zu widmen und dieses Engagement mit den zeitlichen Anforderungen für ihr Kind zu vereinbaren. Ungefähr ein Jahr nach der Geburt – ebenfalls noch während der Promotion – werden Anja und Hauke Meisner ein Paar. Ein halbes Jahr später erlangt Anja Meisner ihren Dokortitel.

Direkt im Anschluss erhält sie am Wohnort eine Postdoc-Stelle, die sie allerdings nach einem halben Jahr wieder verlässt, um ein eigenes DFG-Projekt durchzuführen (2009–2011). Zeitgleich

beginnt sie mit der Arbeit an ihrer Habilitation. Mit diesem Stellenwechsel ist für sie erneut ein Wohnortwechsel verbunden. Während sie fortan zwischen Heimatstadt und Arbeitsort fernpendelt, bleibt Hauke Meisner in der Heimatstadt. Die Kinderbetreuung wird zunächst hauptsächlich von ihren Eltern (bzw. durch die Kindertagesstätte) geleistet. In der Zwischenzeit wechselt auch Hauke Meisner den Arbeitgeber (2009), allerdings innerhalb der Heimatstadt. Mit diesem Stellenwechsel erlangt er nicht nur eine höhere berufliche Position im mittleren Management, sondern zugleich eine unbefristete Anstellung.

Als Anja Meisner kurz vor Ende des Projekts erneut schwanger wird, gründen die beiden einen gemeinsamen Haushalt in der Heimatstadt. Mit der Geburt des zweiten Kindes geht sie für zwölf Monate in Elternzeit. Da Hauke Meisner berufliche Nachteile aufgrund einer Unterbrechung der Erwerbsarbeit befürchtet, geht er nicht in Elternzeit. Dennoch versucht er, sich so viel wie möglich als Vater einzubringen. Anja Meisner gelingt es, sich auch während der Elternzeit aktiv in die Scientific Community durch Vorträge auf Tagungen einzubringen. Dass beide trotz der Kinder – wenn gleich auf unterschiedliche Weise – ihre Karrieren vorantreiben können, haben die beiden in erster Linie dem familiären Netzwerk vor Ort zu verdanken. Die Eltern der beiden übernehmen einen großen Teil der Kinderbetreuung und sind stets verfügbar, wenn Unterstützung benötigt wird.

Nach der Elternzeit (2012) nimmt Anja Meisner eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einer nähergelegenen Stadt an, die ein tägliches Pendeln erforderlich macht. Drei Jahre später eröffnet sich für sie die Möglichkeit, an ihrem Institut eine Professur zu vertreten. Nur wenige Monate später erfolgt schließlich der Ruf auf eine Professur in ihrer Heimatstadt. Mit der Annahme des Rufs würden sich somit nicht nur die Mobilitätsanforderungen für Anja Meisner deutlich verringern, sondern darüber hinaus würde sich die Heimatstadt mit ihrem familiären Netzwerk als fester Lebensmittelpunkt etablieren.

Fall 5: Familie Wegener

Sarah und Tim Wegener sind ein Doppelkarrierepaar, bei dem beide Partner in der Wissenschaft tätig sind. Sarah Wegener (42 Jahre) arbeitet als Nachwuchsgruppenleiterin an einer Universität, Tim Wegener (43 Jahre) ist auf einer Postdoc-Stelle an einem belgischen Forschungsinstitut angestellt. Die beiden haben zwei Kinder im Alter von fünf und neun Jahren. Zum Zeitpunkt des Interviews sind die beiden bereits seit über 25 Jahren ein Paar. Beide streben das Ziel einer Professur an. Ihre Laufbahnen sind in vielfältige internationale Forschungszusammenhänge mit hohen Mobilitätsanforderungen eingebettet, die das Leben als Familie prägen und strukturieren.

Die Paar- und Erwerbsgeschichte zeichnet sich nicht nur durch eine sehr hohe Bereitschaft zur (internationalen) Mobilität, sondern auch durch eine stringente Planung eines gemeinsamen Lebensweges aus, der sich durch ein sehr hohes Maß an gewünschter und gelebter Gleichberechtigung auszeichnet.

Sarah und Tim Wegener erweisen sich im Verlauf des Interviews als ein sehr harmonisches, aber auch sehr selbstkritisches, reflektiert denkendes und zielbewusst handelndes Paar, das sich seiner partnerschaftlichen und beruflichen Möglichkeiten und Grenzen deutlich bewusst zu sein scheint.

Verlauf der Paar-, Familien- und Erwerbsgeschichte

Die beiden werden zum Ende der gemeinsamen Schulzeit hin ein Paar. Gemeinsam beginnen sie an derselben Universität mit dem Studium desselben Faches (1992) und beenden es ebenfalls beinahe gleichzeitig (1999). Bereits mit Beginn der Promotion zeichnet sich ab, dass internationale Mobilität für die wissenschaftlichen Laufbahnen der beiden Partner eine große Rolle spielen wird.

Während Tim Wegener für seine Promotion nach Belgien geht, verbindet Sarah Wegener ihre Promotion mit einem einjährigen Forschungsaufenthalt in den USA.

Nach Beendigung der Promotion gehen beide gemeinsam nach Stockholm (2005), sie für eine unbefristete Postdoc-Stelle, er mithilfe eines Stipendiums. In Schweden beginnen beide mit der Arbeit an ihren Habilitationsschriften. Ein Jahr später wird in Schweden ihr erstes Kind geboren. Die Elternzeit wird zwischen den beiden Partnern aufgeteilt, wobei Sarah Wegener aufgrund ihrer gutbezahlten Postdoc-Stelle mit acht Monaten den Großteil der Elternzeit übernimmt. Da Tim Wegener als Stipendiat nur ein sehr geringes Elterngeld erhalten hätte, geht er inoffiziell für fünf Monate in Elternzeit, während sein Stipendium weiter läuft. Beide nehmen die Elternzeit in vollem zeitlichem Umfang in Anspruch, arbeiten aber beide nebenher u. a. an Papers und halten den Kontakt zu den Kolleg(inn)en aufrecht.

Bis 2010 verbleiben die beiden auf ihren Positionen als Postdoc bzw. als Postdoc-Stipendiat. Im Anschluss daran bleibt das Paar für zwei weitere Jahre in Stockholm, sie als Dozentin und er als Projektleiter. In diesem Zeitraum wird ihr zweites Kind geboren. Nach der Geburt geht zunächst die Mutter für drei Monate in Elternzeit, anschließend übernimmt der Vater für weitere elf Monate.

Nach insgesamt fast sechs Jahren und mit dem Abschluss ihrer Habilitationen zieht das Paar Wegener von Schweden nach Süddeutschland (2011). Eine hohe Mobilitätsbereitschaft kennzeichnet allerdings auch nach der Rückkehr nach Deutschland das Familien- und Arbeitsleben. Während der Familienwohntort in Süddeutschland angesiedelt wird und Sarah Wegener auch vor Ort an der Universität als Nachwuchsgruppenleiterin arbeiten kann, findet Tim Wegener erneut an dem belgischen Forschungsinstitut eine Anstellung. Er erhält zunächst eine halbe Stelle für ein halbes Jahr. In diesem Zeitraum ist er für jeweils eine Woche im Monat in Belgien und arbeitet ansonsten von Zuhause aus. Nach dem halben Jahr erhält er an dem Institut eine volle Stelle als Postdoc. Für die nächsten drei Jahre pendelt er im wöchentlichen Wechsel zwischen Belgien und dem Familienwohntort in Süddeutschland.

Im Anschluss an diese drei Jahre erfolgt ein erneuter Familienumzug nach Westdeutschland an die belgische Grenze, die Tim Wegener ein tägliches Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort ermöglicht. Dafür muss nun Sarah Wegener fortan die Herausforderung des Fernpendelns zwischen dem Familienwohntort und dem Arbeitsort an der süddeutschen Universität bewältigen. Seitdem ist sie für eine Woche im Monat vor Ort in Süddeutschland. Darüber hinaus hat sie die Möglichkeit, an der Universität, die in der Nähe des Wohnorts angesiedelt ist und an der sie als Gastwissenschaftlerin tätig ist, einen Arbeitsplatz zu nutzen.

Eine Bereitschaft zur internationalen Mobilität besteht auch weiterhin bei Sarah Wegener, die seit der Rückkehr nach Deutschland jedes Jahr für einige Wochen nach Schweden reist, um Feldforschung zu betreiben. Auf diesen Reisen wird sie von ihrer Familie begleitet, wodurch sich die Aufenthalte als eine Mischung aus Urlaub und Arbeit gestalten. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Unterstützung durch die Großeltern, die auch bei längeren Dienstreisen oder gemeinsamen Besuchen von Konferenzen die Kinderbetreuung übernehmen.

Fall 6: Familie Weil

Katharina und Sören Weil sind ebenfalls als Doppelkarrierepaar zu charakterisieren. Beide sind an der gleichen Universität beschäftigt. Während Sören Weil (40 Jahre) als wissenschaftlicher Mitarbeiter angestellt ist, vertritt seine Frau Katharina Weil (39 Jahre) eine Professur. Sie haben zwei Kinder im Alter von fünf und acht Jahren und erwarten zum Zeitpunkt des Interviews in wenigen Monaten ein drittes Kind. Beide sehen ihre berufliche Zukunft idealerweise in der Wissenschaft. Für Katharina Weil ist die Professur das erklärte Ziel. Ihr Partner bemüht sich um eine Position als

Juniorprofessor, ist jedoch skeptisch, dass er eine solche Stelle oder zumindest eine Dauerstelle im Mittelbau angesichts der großen Konkurrenz durch kinderlose Kolleg(inn)en erhalten wird.

Sowohl beim Erzählen als auch mit Blick auf das Erzählte erweckt das Paar den Eindruck, sich in einem hohen Maße gegenseitig zu ergänzen – sowohl in der Präsentation ihrer Ansichten und Erfahrungen als auch in der praktischen Umsetzung ihres Vereinbarkeitsmanagements – und auf diese Weise in der Lage zu sein, diverse Brüche im Lebenslauf abzufedern.

Verlauf der Paar-, Familien- und Erwerbsgeschichte

Beide beginnen im gleichen Jahr ihr Studium (1995). Sie wählen Fächer mit einem ähnlichen Themenschwerpunkt. Noch während des Studiums werden die beiden ein Paar. Mit wenigen Monaten Unterschied beenden die beiden ihr Studium (2001).

Ein erster Versuch von Sören Weil, eine Promotion zu beginnen, scheitert. Erst ein Jahr später gelingt es ihm, einen Gutachter für sein Promotionsvorhaben zu finden. Zur Feldforschung geht er in diesem Zusammenhang für einige Monate in den Libanon. Da er kein Stipendium erhält, finanziert er seine Promotion zunächst mit Nebenjobs. Katharina Weil beginnt bereits wenige Monate nach Ende des Studiums mit der Promotion, für die sie ein Stipendium erhalten hat. Nebenher beginnt sie mit einer außeruniversitären, selbständigen Beratertätigkeit für eine gemeinnützige Gesellschaft.

Erst vier Jahre nach Beginn der Promotion (2006) erreicht Sören Weil eine institutionelle Anbindung ans Wissenschaftssystem mit einer halben Stelle an einem Forschungsinstitut. Da die beiden in Ostdeutschland leben und das Institut in Norddeutschland seinen Sitz hat, muss er alle zwei Wochen pendeln, kann jedoch den Großteil der Arbeit Zuhause erledigen. Kurze Zeit nach Antritt der Stelle an dem Forschungsinstitut wird das erste Kind der beiden geboren. Katharina Weil geht für ein Jahr in Elternzeit. In diesem Jahr widmet sie sich fast ausschließlich dem Kind. Ihre Promotion kann sie allerdings kurz nach Ende der Elternzeit abschließen.

Da der Arbeitsaufwand an dem Forschungsinstitut, trotz halber Stelle, sehr hoch ist, entschließt sich Sören Weil nach drei Jahren gegen eine Vertragsverlängerung und begibt sich freiwillig für ein halbes Jahr in die Arbeitslosigkeit, um seine Dissertation zu beenden. Über seinen Doktorvater erhält er nach Abschluss der Promotion zunächst eine Stelle als wissenschaftliche Hilfskraft an der Universität, die am Wohnort gelegen ist. In dieser Position vertritt er seinen Doktorvater für zwei Semester als Dozent. Um sein niedriges Einkommen aufzubessern, arbeitet er nebenher an der Volkshochschule als Dozent.

Dieses zusätzliche Einkommen wird notwendig, da das zweite Kind geboren wird. Die Elternzeit wird diesmal gleichmäßig aufgeteilt. Zunächst geht Katharina Weil für sechs Monate in Elternzeit. Nach der Elternzeit übernimmt sie an der örtlichen Universität eine Elternzeitvertretung, die auf wenige Monate befristet ist. Ihr Mann geht ebenfalls für sechs Monate in Elternzeit. Er erhält nach der Elternzeit eine zunächst auf drei Jahre befristete Mitarbeiterstelle in einem anderen Bundesland. In den folgenden sechs Monaten pendelt er zwischen Wohnort und Arbeitsplatz. Mit dem Ende der Elternzeitvertretung ist Katharina Weil zunächst arbeitslos. Vor diesem Hintergrund zieht die Familie an den neuen Arbeitsort des Mannes. Am neuen gemeinsamen Wohnort sucht Katharina Weil eine neue Anstellung.

Nach einigen Monaten der Arbeitslosigkeit erhält sie an der Universität am neuen Wohnort eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin, die in Teilzeit ausgeübt wird. Gut ein halbes Jahr später ergibt sich die Möglichkeit, in ein DFG-Projekt mit einer Laufzeit von sechs Jahren einzusteigen. Darüber hinaus übernimmt sie die Vertretung der dazugehörigen Professur.

Sören Weil bewirbt sich währenddessen auf Juniorprofessuren. Eine ihm innerhalb Deutschlands angebotene Stelle lehnt er jedoch ab. Stattdessen bemüht er sich zunächst um eine Verlängerung seiner bisherigen Stelle. An der Universität an ihrem Wohnort hätten sie dann beide eine feste berufliche Perspektive bis einschließlich 2018. Mit dem dritten Kind, das Ende 2015 erwartet wird, ist die Familienplanung vorerst abgeschlossen.

4 Von der hohen Verfügbarkeit in der „Wissenschaft als Lebensform“ zur Work-Life-Balance – Handlungsspielräume des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Kindern

Wissenschaftler(innen) in Partnerschaften und mit Kindern stehen angesichts der privaten bzw. familiären Verpflichtungen (Haushalt, Kinderbetreuung etc.) vor der Herausforderung, die vom Wissenschaftssystem erwartete „Hingabe“ an eine wissenschaftliche Tätigkeit zu erfüllen. Umgekehrt können die Anforderungen wissenschaftlicher Arbeit eine Belastung für ein gewünschtes Engagement für Kind(er) und Familie sein.

Je nach Paarkonstellation existieren unterschiedliche Lösungsstrategien für diese doppelte Anforderung. So übernimmt bei Doppelverdienerpaaren in der Regel einer der beiden Partner (zumeist die Frau) einen größeren Anteil an der zu leistenden Familienarbeit und eröffnet damit dem anderen Partner größere Freiräume für dessen wissenschaftliche Arbeit. Doppelkarrierepaare möchten sich beide möglichst umfassend ihrer wissenschaftlichen Karriere widmen. Solange nicht einer der beiden Partner gewillt ist, seine beruflichen Ambitionen zugunsten der Familienarbeit und der Unterstützung der Karriere des Partners zurückzustellen, müssen andere Lösungen (z. B. durch die Externalisierung von Familienaufgaben an Dritte) gefunden werden.

Die Online-Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat gezeigt, dass die Anforderungen der akademischen Wissenschaft in einem sehr hohen Maße auf ihn zutreffen (vgl. Kap. B 3, Tab. 15). Dabei nehmen Frauen die Anforderungen an Mobilität, Leistungs- und Wettbewerbsdruck sowie die zeitlichen Anforderungen stärker als wahr als ihre männlichen Kollegen (vgl. Tab. 15). Gleichzeitig fühlen sich die befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) durch die Anforderungen nur in einem geringen Maße belastet (vgl. Tab. 16). Dabei empfinden promovierte Frauen die zeitlichen und Mobilitätsanforderungen sowie den Leistungs- und Wettbewerbsdruck als belastender als die promovierten Kollegen. Auch bei den Promovierenden sind es die Frauen, die die Mobilitätsanforderungen, den Leistungsdruck, den Wettbewerbsdruck und darüber hinaus die Anforderungsvielfalt belastender wahrnehmen als die promovierenden Kollegen. Wie Doppelverdiener- und Doppelkarrierepaare mit den Anforderungen von Familie und Beruf umgehen und inwiefern die damit verbundenen Aushandlungsprozesse auf der Paarebene das gewünschte und tatsächlich umgesetzte Vereinbarkeitsmodell zur Folge haben, wird an den Einzelfällen veranschaulicht. Dabei wird jeweils ein Doppelverdiener- und Doppelkarrierepaar analysiert, bei dem beide Partner in der Wissenschaft tätig sind, sowie jeweils ein Paar, bei dem nur einer der Partner in der Wissenschaft tätig ist. Die Analyse der Einzelfälle erfolgt vor dem Hintergrund des „Modells der Wechselwirkungen von strukturellen Rahmenbedingungen und individueller Agency“ (siehe Kap. A2.2), das in der Person-Umwelt-Interaktion den Blick darauf eröffnet, wie die Handlungsspielräume, die in den strukturellen Rahmenbedingungen liegen, von den Wissenschaftler(innen) entdeckt, evaluiert und balanciert werden müssen, um die wissenschaftliche Laufbahn (unter den Rahmenbedingungen von Elternschaft und Partnerschaft) voranzutreiben. Damit verbunden ist zudem die Frage, welche Wirkung familiäre Verpflichtungen auf die Belastungswahrnehmung der Beschäftigungsbedingungen in der akademischen Wissenschaft entfalten.

Fall 1: Familie Nolte – Berufliche und familiäre Sicherheit statt wissenschaftlicher Karriere

Familie Nolte versucht, als Doppelverdienerpaar bewusst einen Ausgleich zwischen familiären und beruflichen Anforderungen herzustellen. Dabei betrachten beide Partner Familie und Beruf nicht als Belastung, sondern gestalten die Vereinbarkeit der beiden Bereiche untereinander so, dass das jeweils gewünschte Engagement auch umgesetzt werden kann. Die Familiengründung findet im Anschluss an die Promotion statt.

Bei beiden Partnern findet sich eine deutliche Entgrenzung von beruflichem und familiärem bzw. privatem Lebensbereich. Auf der einen Seite verlangt die berufliche Tätigkeit von den beiden eine ständige Verfügbarkeit bzw. Erreichbarkeit – auch am Abend oder am Wochenende. Auf der anderen Seite können beide Partner weitgehend frei über ihre Arbeitszeit – und entsprechend auch die Familienzeit – verfügen. Sie sehen ihre Arbeit nicht als etwas Belastendes, sondern als etwas Erfüllendes an. Dementsprechend ist es für sie keine Belastung, ständig erreichbar zu sein und auch am Wochenende verfügbar zu sein.

Martin Nolte: [...] *das Arbeiten in der Wissenschaft und hier ist an sich schon sehr gut geeignet, um auch Familie zu haben. Also ich glaube, dass es schwierig ist, einen familienfreundlicheren Arbeitgeber zu finden [...], weil es wirklich ... Solange man seine Arbeit macht, interessiert es halt niemanden, wann.*⁴⁰

Diese Flexibilität ermöglicht es für Martin Nolte, seinen Aufgaben als Vater trotz Vollzeitberufstätigkeit im gewünschten Umfang nachzukommen und einen Ausgleich zu dem hohen Anteil an Familienarbeit zu schaffen, den seine Frau leistet. Für die Kinderbetreuung kann neben der eigenen zeitlichen Flexibilität gleich auf verschiedene Ressourcen zurückgegriffen werden, die eine Umsetzung des familienorientierten Arbeitsmodells der beiden Partner stützen. Entscheidend ist für das Paar bei der Organisation der Kinderbetreuung, dass der Großteil dieser Arbeit von ihnen persönlich geleistet und nicht an Dritte delegiert wird. Es gibt kaum feste Zuständigkeiten für bestimmte familiäre Aufgaben. Soweit möglich, wird vieles zusammen erledigt.

Da Anke und Martin Nolte beide keine Professur anstreben, setzen sie sich bewusst nur in einem für sie verträglichen Maße dem Wettbewerbs- und Leistungsdruck des Wissenschaftssystems aus.

Martin Nolte: *Ich glaube, dass es so stressfrei auch zeitlich da für uns läuft, ist auch damit verbunden, dass wir halt relativ früh die Entscheidung getroffen haben, dass die eigentliche wissenschaftliche Karriere keine Option ist. Und dann muss man sich halt auch nicht drauf einlassen. Ansonsten sind natürlich irgendwo Konferenzteilnahmen und so was irgendwie wichtig, die im Lebenslauf stehen zu haben. Wie viel auch immer man von so einer Konferenz mitgenommen hat, spielt dann keine Rolle, aber es muss da irgendwie drinstehen. Und man muss irgendwie überall gewesen sein. Das fällt natürlich dann weg auch. Insofern ist also die Notwendigkeit, unbedingt auf eine Konferenz zu fahren, weniger da.*

Dieser Verzicht auf Wettbewerbs- und Leistungsdruck eröffnet dem Paar Nolte große Freiräume für eine geteilte Elternschaft. Wenngleich Anke Nolte einen weitaus größeren Teil der Elternzeit übernimmt, ist es den beiden möglich, die Familienarbeit relativ gleichmäßig untereinander aufzuteilen. Bei der Aufteilung der Elternzeitmonate spielen dennoch strategische berufliche Ent-

40 Legende zum Verständnis der Interviewpassagen:
(lacht) = nonverbale Äußerungen
... = Satzabbruch, Gedankenabbruch
(...) = längere Pause
[...] = Auslassung des Autors bzw. der Autorin zugunsten der Lesbarkeit
unterstrichen = starke Betonung, laut

scheidungen eine tragende Rolle. Während Anke Nolte jeweils recht schnell, zumindest in Teilzeit, wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt, weil sie ihre Forschung fortführen möchte, erhofft sich Martin Nolte durch eine schnelle Rückkehr in Vollzeit eine Verbesserung der Aussichten auf eine Entfristung seiner Stelle. Bei der Absprache der Elternzeitpläne mit den zuständigen Professor(inne)en erleben beide Partner eine große Unterstützung und Anerkennung für die von ihnen zu leistende Familienarbeit mit ihren Anforderungen.

Bis zum Abschluss der Promotion haben beide recht geradlinig eine wissenschaftliche Karriere verfolgt. Mit der Geburt des ersten Kindes während der Postdoc-Phase sind die Karriereambitionen zugunsten einer gemeinsamen Elternschaft zurückgestellt worden. Das Elternzeitarrangement zeugt dabei von einer strategischen Entscheidung, die es Anke Nolte erlaubt, sich stärker aus der Erwerbsarbeit zurückzunehmen, ohne Nachteile für ihre berufliche Laufbahn befürchten zu müssen, und die es gleichzeitig Martin Nolte ermöglicht, seine berufliche Perspektive am Forschungsinstitut zu verbessern. Dementsprechend erfolgt die Rückkehr aus der Elternzeit jeweils nicht aufgrund eines institutionellen Drucks, sondern stets aufgrund persönlicher Ambitionen.

Anke Nolte: *Also auch in unserem Freundeskreis werden wir eigentlich beneidet um die Bedingungen, weil es wirklich ... Elternzeit ist überhaupt keine Frage, das macht man einfach und auch als Mann kann man, kann man viele Monate lang Elternzeit machen und es ist für alle okay und die freuen sich und das funktioniert einfach super.*

Die drei Kinder wurden bewusst in einer kurzen Zeitspanne von fünf Jahren geboren, um sich anschließend verstärkt dem Ziel einer Festanstellung widmen zu können. Die Vereinbarkeit von beruflichen Ansprüchen und Ambitionen mit der Familienplanung wird an dem Ziel einer Konsolidierung des familiären Lebens und Lebensmittelpunkts ausgerichtet. So haben die beiden bisher bewusst darauf verzichtet, aus beruflichen Gründen den Wohnort zu wechseln.

Der zeitliche Vorsprung von Martin Nolte gegenüber seiner Frau – er hat seine Promotion ein Jahr früher als seine Frau begonnen und auch abgeschlossen; seine Postdoc-Phase hat er 2014 mit dem Wechsel in die universitäre Verwaltung beendet, während Anke Nolte ihre Postdoc-Phase voraussichtlich 2018 beenden wird – fördert eine rasche Konsolidierung der Familienplanung und eröffnet Anke Nolte einen größeren Freiraum für ihre berufliche Planung. Dies schlägt sich darin nieder, dass sie die Postdoc-Phase, die ursprünglich auf drei Jahre ausgelegt war, aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit und Teilzeittätigkeit auf einen Zeitraum von acht Jahren ausdehnt. Dieses Arrangement ist bisher für beide Partner ohne Hindernisse oder Brüche im Lebenslauf geblieben. Die beruflichen Anforderungen werden dem Idealbild einer geteilten Elternschaft untergeordnet. Dank der zeitlichen Flexibilität beider Partner gelingt so die Realisierung des gewünschten Vereinbarkeitsmodells.

Fall 2: Familie Zimmermann – Re-Traditionalisierung der Arbeitsteilung

Bei dem Doppelverdienerpaar Zimmermann besteht eine klare geschlechtliche Arbeitsteilung bei der Familienarbeit, die jedoch ein gewisses Konfliktpotenzial in sich birgt. Robert Zimmermann, der eine Juniorprofessur innehat, entzieht sich weitgehend den Anforderungen der Familienarbeit und übernimmt lediglich einen kleinen Anteil der anfallenden Aufgaben. So bringt er z. B. die beiden Kinder abends ins Bett. Seine wissenschaftliche Arbeit strukturiert seinen Alltag und erhält eine deutliche Priorität vor Hausarbeit und Kinderbetreuung. Dies ist deshalb möglich, weil ihm seine Frau Isabell dadurch den Rücken freihält, dass sie neben ihrer Tätigkeit als Lehrerin die Organisation der Familienarbeit übernimmt.

Mit seiner Rückkehr aus der Wirtschaft an die Universität, für die er eine unbefristete und besser vergütete Stelle aufgegeben hat, sind für ihn auch höhere berufliche Anforderungen verbunden. War es ihm während seiner Tätigkeit in der Wirtschaft aufgrund fester Arbeitszeiten noch besser gelungen, bewusst Freizeit bzw. Zeit für die Familie herzustellen, fühlt er sich in der Wissenschaft stärker gefordert. Als Juniorprofessor zieht er sich wieder mehr aus dem Familienleben zurück und widmet sich, auch nachdem er die Kinder ins Bett gebracht hat oder am Wochenende, soweit möglich seiner Forschung. Es herrscht ein „striktter Zeitplan“, der Arbeits- und Familienzeit von Robert Zimmermann regelt.

Isabelle Zimmermann: *Wir haben jetzt gesagt: Du gehst morgens relativ früh. (Robert Zimmermann: Ja, komme um 18 Uhr wieder heim.) Genau. Dann hat er noch zwei Stunden [...] für die Kinder [...]. Und dann noch mal so bis zehn, halb elf noch mal arbeiten.*

Die Einführung eines „strikten Zeitplans“ repräsentiert einen Kompromiss, der für Robert Zimmermann eine geringe Belastung mit familiären Aufgaben bedeutet und ihm gleichzeitig möglichst lange Arbeitszeiten ermöglicht. Eine Reduzierung der Arbeitszeit am Wochenende bzw. ein bewusstes Herbeiführen von Eigenzeiten oder Zeit mit der Familie muss ihm stets abgerungen werden, wie das folgende Zitat veranschaulicht.

Robert Zimmermann: *Ähm ja, die Kinder, die geben einem keine Freizeit. Die sind ja einfach da der entscheidende Faktor. Also die Kinder, die wollen halt nicht, dass ich meinen Laptop hier aufmache. Da stecken die den Laptop aus. Die wollen halt mit mir spielen. (Isabell Zimmermann: Die wissen schon, wie der ausgeht.) Das wissen die halt. (Gelächter) Ja, das ist der Faktor, der wo einem dann die Entspannung bringt, dafür sorgt, dass man dann am Wochenende nichts macht. Ist natürlich schon schwierig. (...) Das Abschalten, das ist natürlich auch (...) Man könnte eigentlich schon immer arbeiten. (Isabell Zimmermann: Ja, extrem schwierig.) Das ist extrem schwierig.*

Für Robert Zimmermann stellen die hohen zeitlichen Verfügbarkeitserwartungen für seine Juniorprofessur keine zusätzliche Belastung dar, da ihn seine Tätigkeit als Wissenschaftler sehr erfüllt. Eine Belastung ist es jedoch für beide Partner, dass sein berufliches Engagement in der Beziehung Konflikte herbeiführt. Eine Begrenzung der beruflichen Beanspruchung zugunsten gemeinsamer Familienzeit (z. B. im Urlaub) muss von Isabell Zimmermann regelrecht erzwungen werden, da ihr Mann ständig verfügbar sein möchte bzw. sich dazu verpflichtet fühlt, verfügbar zu bleiben.

Isabell Zimmermann sucht nach Lösungen, die ihren Mann stärker in die Familienarbeit einbinden und gleichzeitig seine Karriere nicht gefährden. Gemäß diesem Leitgedanken wird auch die Elternzeit aufgeteilt. Isabell übernimmt während der Elternzeit ihres Mannes ebenfalls den Großteil der Familienarbeit. Robert Zimmermann geht beim ersten Kind zwei, beim zweiten Kind einen Monat in Teilzeit in Elternzeit, um sich auch in den Phasen nach der Geburt möglichst schnell und umfassend seiner Arbeit widmen zu können. Beim ersten Kind übersteigt seine tatsächlich geleistete Arbeitszeit während der zwei Elternzeitmonate dabei deutlich die ursprünglich vorgesehene maximale Anzahl an Arbeitsstunden. Beim zweiten Kind hat dies zur Folge, dass er in der Erwartung, trotz Teilzeittätigkeit erneut weitaus mehr Arbeitsstunden zu leisten als vereinbart, nur noch einen Monat Elternzeit in Anspruch nimmt. Dieses berufliche Engagement zeugt von einem Selbstverständnis als Wissenschaftler, das sich an der Norm einer ständigen Verfügbarkeit und sehr hohen Leistungsbereitschaft orientiert.

An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass die Konzeption der Juniorprofessur keinen zeitlichen Ausgleich für eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit vorsieht. Die Elternzeitmonate können beim zweiten Kind also nicht an die vereinbarte Vertragslaufzeit von sechs Jahren ange-

hängt werden. Demgegenüber ist es für Isabell Zimmermann mit ihrem Status als verbeamtete Lehrerin völlig unproblematisch, über einen langen Zeitraum lediglich in Teilzeit dem Schulbetrieb zur Verfügung zu stehen. Nichtsdestotrotz bietet die Aufteilung der Elternzeitmonate im Fall des Paares Zimmermann einen Indikator für das Ausmaß an gewünschter und realisierter Egalität zwischen den Partnern.

Für die egalitäre Aufteilung der Elternzeit bei Bekannten zeigt Robert Zimmermann wenig Verständnis. Einem Bekannten, der acht Monate in Elternzeit geht, unterstellt er mangelnde berufliche Ambitionen. Die Aufteilung der Elternzeitmonate zeugt also auch von einem Rollenverständnis, das sich an der männlichen Normalbiografie einer wissenschaftlichen Karriere und einer Zuständigkeit der Mutter für die Sorge um das Neugeborene orientiert. Diese geschlechtliche Arbeitsteilung wird von Isabell Zimmermann jedoch nicht widerspruchsfrei hingenommen. Bei der Beantwortung der Frage, ob das gelebte Beziehungs- und Erwerbsmodell auch ihrem Idealbild entspricht, wird dieser Widerspruch sichtbar.

Isabell Zimmermann: *Ja (zögerlich). (...) Doch, es war eigentlich schon so. (Robert Zimmermann: Das ist unser Idealbild schon so.) Es geht halt bei mir viel einfacher. Und das war immer, dass du es eigentlich nicht willst. Also ich setze ihn da natürlich immer damit unter Druck, wenn er irgendwie sagt (Robert Zimmermann: (lacht)) (pustet) was weiß ich, so und so, hier müssen wir mal Frühlingsputz machen oder so. Dann sage ich (lacht): Ja, dann ... ich gehe arbeiten, ich verdiene bestimmt mindestens genauso viel wie du und du bleibst dann hier und machst den Job hier. Da ärgere ich ihn dann immer damit. Ähm (...) also klar, im Moment wäre es ... ist es ... wäre es so, dass es finanziell jetzt nicht so ... Es wäre schon ein bisschen ein Unterschied, aber nicht so riesig.*

Isabell Zimmermann weist darauf hin, dass sie sich freiwillig um die Organisation der Familienarbeit kümmert und es ihre gesicherte berufliche Position ist, die es ihrem Mann ermöglicht, sich den Anforderungen und Herausforderungen einer wissenschaftlichen Karriere in einem solchen Umfang zu widmen. Robert Zimmermann hingegen scheint diese Bereitschaft seiner Frau eher als selbstverständlich hinzunehmen. Dass zudem ein Teil der Kinderbetreuung und Hausarbeit, die vor der Geburt der Kinder noch gemeinsam erledigt wurde, an die Großeltern delegiert werden kann, bestärkt Robert Zimmermann in seiner Position, sich nicht stärker in die Familienarbeit einbringen zu müssen.

Zusammenfassend wird die Aufteilung der Belastungen durch Familienarbeit zugunsten von Robert Zimmermann in erster Linie mit den beruflichen Rahmenbedingungen der beiden Partner begründet. Isabell Zimmermann ist verbeamtet und hat damit eine sehr hohe berufliche Sicherheit, die es ihr eher ermöglicht, die Familienarbeit zu organisieren und sich in ihrer Arbeit zurückzunehmen. Robert Zimmermann hingegen möchte sein Ziel einer vollwertigen Professur erreichen und sich deshalb durch seine Forschungstätigkeit, durch möglichst viele Publikationen und einen häufigen Besuch von wissenschaftlichen Konferenzen dem Wettbewerb mit anderen Wissenschaftler(inne)n stellen. Entsprechend investiert er viel Zeit in seine Karriere. Mit Blick auf die Zwischenevaluation seiner Juniorprofessur konstatiert er einen sehr hohen Erwartungsdruck seitens der Prüfungskommission. Sein berufliches Engagement orientiert sich durchweg an der Erfüllung dieser antizipierten Erwartungen, die zugleich seine Handlungsspielräume begrenzen.

Robert Zimmermann: *Da muss man auch ganz ehrlich sagen, wenn man das ... da irgendwie Erfolg haben will, muss man das Spiel auch mitmachen. Es bringt nichts, sich jetzt zu sagen: Ich tue mich dem Spiel entziehen und sage nur, ich tue jetzt nichts veröffentlichen und gehe auf keine Konferenzen, dafür mache ich eine tolle Lehre oder so.*

Zudem wird eine hohe Mobilitätsbereitschaft während der Juniorprofessur durch den regelmäßigen Besuch nationaler und internationaler Tagungen verlangt. Mit der angestrebten Professur wäre ein Hochschulwechsel erforderlich. Da in einem solchen Fall eine partnerschaftliche Lösung angestrebt wird, die eine Berufung und zugleich einen gemeinsamen Wohnort ermöglicht, wird die Möglichkeit eines Familienumzuges nicht ausgeschlossen. Gleichzeitig möchten beide Partner aber nur sehr ungern den Lebensmittelpunkt mit dem familiären Umfeld, das die Umsetzung des Vereinbarkeitskonzepts garantiert, verlassen.

Insbesondere die hohen beruflichen Anforderungen an eine zeitliche und räumliche Verfügbarkeit haben bei Robert Zimmermann zu einer Entgrenzung von Familie und Erwerbstätigkeit bei gleichzeitiger Reduzierung der familiären Anforderungen geführt. Diese Reduzierung der Anforderungen hat zur Folge, dass in seiner Wahrnehmung Wissenschaft und Familie keinen Widerspruch darstellen.

Fall 4: Familie Meisner – Externalisierung der Familienarbeit

Als Doppelkarrierepaar mit zwei Kindern und Vollzeitberufstätigkeit beider Partner ist die Familie Meisner auf eine Organisation der Familienarbeit angewiesen, die ihnen möglichst große Freiräume für ihre beruflichen Karrieren ermöglicht. Ein Großteil der Familienarbeit kann an die Großeltern delegiert werden.

Zum Zeitpunkt des Interviews steht Anja Meisner kurz vor der Berufung auf eine Professur und Hauke Meisner verspricht sich von seiner Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft weitere Aufstiegschancen, die er nicht durch eine Inanspruchnahme von Elternzeit gefährden möchte. In seiner beruflichen Position gelingt es ihm nicht, sich gegen die (antizipierten) Ansprüche seines Arbeitgebers auf zeitliche Verfügbarkeit zu wehren. Anja Meisner betont, dass es ihr inzwischen besser gelingt, sich gegen zu hohe (zeitliche und räumliche) Verfügbarkeitsersparungen zu wehren. **Anja Meisner:** *Ich sage in den letzten Jahren entschiedener Nein und sage, stelle mir ... Also am Anfang sagt man immer zu allem: Ja, ja, ja. Mache ich, mache ich. Und dann kommt man irgendwann dahin, dass man dann auch sagt: Nee, mache ich halt nicht. Und dadurch wird man nicht unbeliebter, habe ich festgestellt, sondern vielleicht auch manchmal interessanter (lacht), ja? Weil man halt nicht alles macht.*

Fiel es ihr anfangs schwer, Grenzen zu setzen, gelingt ihr dies mit einer fortschreitenden Etablierung im Wissenschaftssystem leichter. Während der Elternzeit, die sie beim ersten Kind als Alleinerziehende und beim zweiten Kind ohne ihren Partner nimmt, ist sie jeweils bemüht und auch willens, durch Publikation und die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen ihre Sichtbarkeit in der Scientific Community und gegenüber Kolleg(inn)en aufrechtzuerhalten. Gegenüber (männlichen) Kollegen kommuniziert sie offen, dass sie sich auch ihrer Familie widmen möchte. Hauke Meisner hingegen ist unsicher, welche Folgen eine längere Unterbrechung der Erwerbsarbeit für seine Karriere haben könnte.

Wenngleich die Elternzeit beim zweiten, gemeinsamen Kind lediglich von ihr genommen wird, gelingt es beiden, bewusst Freizeit herzustellen und diese auch gemeinsam als Familie zu nutzen. Angesichts des Erfordernisses, auch zu Hause abends arbeiten zu müssen, offenbart sich jedoch zugleich eine zeitliche Beschränkung von Familienzeiten. Anja Meisner ist oftmals darauf angewiesen ist, auch zu Hause weiter zu arbeiten.

Anja Meisner: *[...] die Kinder sind es gewohnt, dass man auch sagt: „So, ihr geht jetzt nach oben“ oder „ihr bleibt jetzt draußen, weil, Mama muss jetzt arbeiten“. Also das kennen die nicht anders.*

Hier findet bei Anja Meisner eine Entgrenzung von Familie und beruflicher Tätigkeit zugunsten der beruflichen Tätigkeit statt. Bei Dienstreisen nimmt sie hingegen eine klare Trennung zwischen Privatem und Beruflichem vor. Eine Mitnahme der Kinder oder der gesamten Familie ist für sie bisher keine sinnvolle Option gewesen. Bisher konnte für längere Dienstreisen stets ein Betreuungsarrangement für die Kinder gefunden werden, das ihr ermöglicht hat, sich uneingeschränkt auf ihre wissenschaftliche Tätigkeit zu konzentrieren.

Anja Meisner: *Wenn ich auf Dienstreise bin, dann ist es so, dass ich da nicht ... ich bin dann nicht Mutter. Also ich bin natürlich immer Mutter, ja? Aber ich bin dann ... dann bin ich beruflich unterwegs und da habe ich auch wenig Lust, dass meine Kinder dabei sind. Das würde mich blockieren auch.*

Für eine Gewährleistung einer umfassenden Betreuung der Kinder wird neben Möglichkeiten der institutionellen Kinderbetreuung, die bei beiden Kindern jeweils mit Beginn des zweiten Lebensjahres erfolgt, auf ein umfassendes familiäres Netzwerk am Wohnort – in Gestalt der Eltern von Anja und Hauke Meisner – zurückgegriffen. Dieses Arrangement ermöglicht, insbesondere für Anja Meisner, die zwischen Wohn- und Arbeitsort pendelt, Arbeitszeiten, die relativ flexibel gestaltet werden können. Die zeitliche Zuständigkeit für die Kinderbetreuung ist fest zwischen den Eltern und ihren eigenen Eltern aufgeteilt. Auch in Notfällen stehen stets die Großeltern zur Verfügung. Bereits beim ersten Kind erweist sich die Unterstützung ihrer Eltern, angesichts ihrer Situation als alleinerziehende Doktorandin, als entscheidendes Element für eine stringente Umsetzung ihrer beruflichen Ambitionen. Die zusätzlichen Belastungen, die durch das regelmäßige Fernpendeln aufgrund eines eigenen DFG-Projekts entstehen, können ebenfalls durch eine Delegation der Familienarbeit an die Großeltern sowie an Hauke Meisner, mit dem sie inzwischen eine Beziehung eingegangen war, ausgeglichen werden. Am Beispiel des Streiks der Erzieherinnen in den Kindertagesstätten wird die Notwendigkeit des familiären und sozialen Netzwerks für eine Verringerung der persönlichen Belastungen durch die Familienarbeit besonders deutlich.

Anja Meisner: *Ja. Jetzt ... Wir hatten gerade den Kita-Streik, ja? Also (lacht) das hat einen schon sehr, sehr müde gemacht, ja? ... das ging, glaube ich, viereinhalb Wochen jetzt oder so. Das war schon jeden Abend zu gucken: Wo bleiben die Kinder? Wo können wir, wie können wir arbeiten? Du hast Tage freigemacht, ich habe Tage freigemacht, ich habe natürlich nicht die Anwesenheitspflicht, ja? Aber trotzdem hat man natürlich irgendwie ... in diesem Semester habe ich, glaube ich, 160 Studierende, ja? (lacht) Die alle betreut werden wollen, beraten werden wollen. Und ich hatte zehn SWS, ja? Also das war schon ... ja, das war schon heikel (lacht), ne? Und die werden weiterstreiken und ähm dann wird wieder so eine Phase kommen. Und ohne meine Eltern ... wir haben jetzt so eine Gruppe gebildet von Eltern, dass die Kinder jeweils an einem Wochentag bei anderen sind, ja? Das funktioniert dann schon.*

Durch den Streik müssen beide Partner ihrer Erwerbsarbeit für einen mehrwöchigen Zeitraum reduzieren, um die Kinderbetreuung sicherzustellen. Dabei werden sie weiterhin von ihren eigenen Eltern sowie von anderen Eltern unterstützt. Eine Delegation der Familienarbeit ist weiterhin in einem gewissen Maße möglich. Eine Verringerung des zeitlichen Engagements im wissenschaftlichen Betrieb und der räumlichen Verlegung der Tätigkeit stoßen angesichts der unumgänglichen Betreuung der Student(inn)en aber an Grenzen.

Mit der Etablierung eines festen Lebensmittelpunktes am Wohnort der eigenen Eltern wurden die Mobilitätsanforderungen deutlich verringert. Beide betonen, dass sich bisherige Belastungen, wie das Fernpendeln während des DFG-Projekts nicht negativ auf die gemeinsame Planung von Partnerschaft, Familie und Karriere ausgewirkt hätten. Angesichts der anstehenden Berufung auf eine Professur am Wohnort erreicht das Paar einen Status, in dem weitere Mobili-

tätsentscheidungen nicht mehr als Anforderung des Wissenschaftssystems, sondern als freiwillige Entscheidungen gelten. Die Belastungen durch die Familienarbeit werden insgesamt als höher eingeschätzt als die Belastungen durch die berufliche Tätigkeit. Umgekehrt dient die Familie trotz der zeitlichen Belastungen auch als wichtige Quelle des persönlichen Glücks. Das Gelingen einer Doppelkarriere wurde durch die Anforderungen der Kinder nicht gefährdet. Die Unterstützung durch die Großeltern sowie die institutionelle Kinderbetreuung garantieren dem Ehepaar Meisner eine weitgehende Entlastung bei der Familienarbeit und eine hohe Verfügbarkeit für ihr berufliches Engagement.

Fall 5: Familie Wegener – Geteilte Anforderungen, geteilte Elternschaft

Angesichts der Herausforderung, zwei Kinder großzuziehen, empfindet das Doppelkarrierepaar Tim und Sarah Wegener die Anforderungen, die eine wissenschaftliche Karriere stellt, als sehr hoch. Jedoch werden nicht alle Anforderungen wissenschaftlicher Arbeit als eine hohe Belastung wahrgenommen.

Beide Partner befinden sich auf Postdoc-Stellen, die ein hohes zeitliches Engagement erfordern. Da beide ihre eigenen Projekte leiten und ihre Arbeitszeit selbstverantwortlich gestalten können, ist es gleichzeitig die für ihr Vereinbarkeitsmodell notwendige Flexibilität, z. B. im Krankheitsfall des Kindes, möglich. Sarah Wegener verweist darauf, dass diese Flexibilität eine Entgrenzung von Beruf und Familie mit sich bringt.

Sarah Wegener: *Und eben klar, ich meine, die Konsequenz davon ist, wenn ich mir das selber zugestehe, irgendwie solche Familienvereinbarkeit zu machen, ist: Das bedeutet eben aber auch dann manchmal spätabends zu arbeiten und auch am Wochenende zu arbeiten und ähm (seufzt) Gespräche mit meinen Doktoranden zu führen, wann es halt passt. So. Dieses, ja. Aber es ist jetzt nichts, wo runter ich leide.*

Auf der einen Seite bietet die Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung also die Möglichkeit, sich der Familie und ihren Ansprüchen ohne größere Probleme widmen zu können, auf der anderen Seite muss die der Familie gewidmete Zeit ggf. abends oder am Wochenende durch Arbeitszeit ausgeglichen werden. Dieser Ausgleich wird aber keineswegs als belastend beurteilt. Als problematisch wird eher wahrgenommen, dass aufgrund familiärer Verpflichtungen Termine und Veranstaltungen (z. B. für Vorträge oder in der akademischen Selbstverwaltung), die nachmittags stattfinden, oftmals nicht wahrgenommen werden können. Bei der Beschreibung zeitlicher Anforderungen werden im Interviewverlauf immer wieder Vergleiche mit Schweden angeführt, wo sie sechs Jahre lang in der Wissenschaft tätig waren und wo eine zeitliche und räumliche Trennung von Arbeits- und Familienarbeit als selbstverständlich und – im Vergleich zu Deutschland – als durchweg unproblematisch wahrgenommen wurde.

Eine größere Herausforderung für Tim und Sarah Wegener ergibt sich nach der Rückkehr nach Deutschland dadurch, dass zwar ein gemeinsamer Wohnort in Süddeutschland gewählt wird, Tim Wegener jedoch eine Anstellung in einem belgischen Forschungsinstitut erhält. In den folgenden drei Jahren ist Tim Wegener darauf angewiesen, im wöchentlichen Wechsel zwischen Belgien und dem Familienwohntort in Süddeutschland zu pendeln. Mit der Verlagerung des Familienwohntorts an die belgische Grenze werden die Belastungen durch Mobilitätsanforderungen zwischen den Partnern zugunsten von Tim Wegener neu verteilt. Tim Wegener ist es fortan möglich, täglich zwischen dem Familienwohntort und dem Forschungsinstitut in Belgien zu pendeln. Sarah Wegener fährt im Schnitt für eine Woche im Monat nach Süddeutschland, da sie weiterhin an der dortigen Universität beschäftigt ist. Die übrige Zeit kann sie einen Arbeitsplatz als Gast-

wissenschaftlerin an einer (dem Familienwohrt) nahegelegenen Universität in Anspruch nehmen, was ihr die (im Schnitt) übrigen drei Wochen im Monat ein tägliches Pendeln zur Arbeit und die für die Familienarbeit notwendige zeitliche Flexibilität ermöglicht.

In den Phasen, in denen einer der Partner auf ein Fernpendeln angewiesen (gewesen) ist, übernimmt der andere Partner die Kinderbetreuung und Hausarbeit. Entsprechend wird diese Aufgabe, wenn Sarah Wegener für eine Woche im Monat in Süddeutschland ist, von ihrem Mann übernommen. In den Wochen, in denen sie ihren Arbeitsplatz als Gastwissenschaftlerin nutzen kann, werden die Aufgaben aufgeteilt. Dies ermöglicht eine größere Flexibilität in dem Sinne, dass bei Bedarf auch einer der beiden Elternteile ggf. länger arbeiten kann.

Je nach zeitlicher Verfügbarkeit werden also Lösungen zur Vereinbarkeit von Berufsarbeit und Kinderbetreuung gefunden, die nicht zu einer einseitigen Belastung nur des einen Partners führen. Wenngleich die flexiblen Arbeitsarrangements eine Aufteilung der Familienarbeit ermöglichen, sind Tim und Sarah Wegener auf eine bedarfsgerechte außerfamiliale Betreuung der Kinder angewiesen. Nach der Rückkehr aus Schweden wird zunächst auf eine Tagesmutter zurückgegriffen, um wissenschaftliche Arbeit und Familie weiterhin vereinbaren zu können. Bei der Auswahl der Kindertagesstätte ist den beiden wichtig, dass sich der zeitliche Umfang der Betreuung mit ihren Arbeitszeiten vereinbaren lässt bzw. dass ihre flexiblen Arbeitszeiten den Betreuungszeiten angepasst werden können. Eine verlässliche Kinderbetreuung wird als essentiell angesehen, um den Verlust familiärer Unterstützungsnetzwerke aufgrund von Umzügen abzufedern.

Tim Wegener: *Während es sozusagen im nichtakademischen Bereich solche Sachen problemlos durch irgendwie dieses soziale Umfeld aufgefangen werden können, ist es im akademischen Bereich, weil man eben einfach fürchter ... viel mehr umzieht und viel weiter weg von quasi zu Hause in Anführungsstrichen oder von der Familie ist, ist so was dann, sozusagen so strukturelle Betreuungsgeschichten, einfach wichtiger, weil eben dieser ... das soziale Umfeld das nicht eben einfach mal eben auffangen kann, irgendwelche außergewöhnlichen Sachen oder wenn es mal länger sein muss oder so.*

Auch wenn für eine kurzfristige Kinderbetreuung kein soziales familiäres Netzwerk zur Verfügung steht, können Tim und Sarah Wegener doch bei längeren (mitunter gemeinsamen) Besuchen von Konferenzen oder bei Forschungsaufenthalten im Ausland durch die Großeltern entlastet werden. Während der Zeit in Süddeutschland wird außerdem auf eine Haushaltshilfe zurückgegriffen. Da beide in Vollzeit arbeiten und wenig Zeit für die Hausarbeit zur Verfügung steht, planen die beiden, auch an ihrem aktuellen Wohnort eine Haushaltshilfe einzustellen.

Tim Wegener: *Das ist einfach eben doch zwei, drei Stunden Arbeit, einmal sozusagen so eine Wohnung ordentlich sauber zu machen. Und das ist einfach ... da hat man dann irgendwie ... Am Wochenende will man es nicht machen, weil man da irgendwie auch ein Wochenende haben will. Und in der Woche ist einfach ... das noch irgendwo reinzuquetschen, (Sarah Wegener: Ist halt Zeit.) wenn beide im Prinzip Vollzeit arbeiten, ist auch blöd. Da macht man es irgendwie halb und irgendwo reingequetscht und dementsprechend ist sozusagen eine Putzfrau für so was einfach doch realistisch und einfacher.*

Wenngleich Aspekte der Gleichberechtigung bei der Entscheidung, wer wie lange in Elternzeit geht, thematisiert wurden, wurde auf eine gleiche Aufteilung der Elternzeitmonate untereinander bewusst verzichtet. Diese Entscheidung fiel jeweils im Sinne einer Maximierung des gegenseitigen Nutzens für die beiden Karrieren. Beim ersten Kind war Tim Wegener offiziell weitaus kürzer in Elternzeit als seine Frau. Als Stipendiat hatte er jedoch die Möglichkeit, eine inoffizielle Elternzeit nutzen können. Da beim ersten Kind lediglich Sarah Wegener eine Lohnersatzleistung erhalten hat, erwies es sich als finanziell sinnvolle Entscheidung, dass sie offiziell den Großteil der El-

ternzeit bestritten hat. Beim zweiten Kind war Tim Wegener deutlich länger in Elternzeit als seine Frau, da sie schnellstmöglich zurückkehren wollte, um ihren Lehrverpflichtung nachzugehen. Entsprechend erweist sich der alleinige Blick auf die Aufteilung der Elternzeitmonate (ähnlich wie bei Familie Meisner) als ein unzureichender Indikator für die Gleichberechtigung zwischen den Partnern. Gerade durch eine ungleiche Aufteilung der Elternzeit ist es den beiden gelungen, das gewünschte Maß an Egalität herzustellen – in dem Sinne, dass beide Partner keine beruflichen Nachteile aufgrund der Erwerbsunterbrechung zu erwarten hatten und eine egalitäre Aufteilung der Familienarbeit, dank flexibler Arbeitszeiten, trotzdem umgesetzt werden konnte.

Die Vereinbarung familiärer und beruflicher Anforderungen gelingt Tim und Sarah Wegener, indem sie sich beide, soweit es ihnen möglich ist, ihre Arbeitszeit flexibel einteilen, um gemeinsam die Familienarbeit zu bewältigen. Das berufliche Arrangement wird dabei um die Kinderbetreuung, die als „Hauptstruktur“ beschrieben wird, herum organisiert. Die Organisation einer verlässlichen Kinderbetreuung soll verhindern, dass es zu negativen Auswirkungen auf das berufliche Engagement kommt. Umgekehrt wird das berufliche Engagement, aufgrund der geringen gemeinsamen Zeit als Familie, in bestimmten Situationen als belastend wahrgenommen. So schildert Sarah Wegener ihr schlechtes Gewissen, wenn sie ihren Sohn „auf den allerletzten Drücker“ aus dem Kindergarten abholt. Dieses schlechte Gewissen spiegelt den gemeinsamen Wunsch nach mehr Zeit für die Familie im Angesicht beruflicher Verpflichtungen und mobilitätsbedingter Abwesenheiten wider.

Mithilfe dieses Betreuungsarrangements gelingt es Familie Wegener, die Handlungsspielräume, die in den strukturellen Rahmenbedingungen liegen, zu nutzen, um nicht nur die eigene wissenschaftliche Laufbahn, sondern auch die des Partners bzw. der Partnerin und den Bedingungen von Elternschaft und Partnerschaft voranzutreiben. Wenngleich die familiären Verpflichtungen die Belastungswahrnehmung der Beschäftigungsbedingungen nicht erhöhen, so verstärkt umgekehrt die hohe zeitliche Verfügbarkeit den gemeinsamen Wunsch nach mehr Zeit als Familie.

5 Integration in die Scientific Community: Wie gelingt eine erfolgreiche Karriere?

Drei Viertel der Promovierten an Universitäten geben an, in zehn Jahren eine Tätigkeit innerhalb der akademischen Wissenschaft anzustreben (siehe Kap. B.2.1.1). Bei den interviewten Paaren wird der Wunsch, langfristig in der Wissenschaft verbleiben zu können, auch von jeweils mindestens einem der beiden Partner genannt. Wie bereits einleitend dargelegt wurde, steht der hohen Zahl an (promovierten) Nachwuchswissenschaftler(inne)n nur eine begrenzte Anzahl an Professuren und Dauerstellen unterhalb der Professur gegenüber. Angesichts dieses Nachfrageüberhangs ist für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere nicht nur ein hohes berufliches Engagement, sondern auch eine strategische Karriereplanung erforderlich.

Im diesem Kapitel werden auf Grundlage der qualitativen Paarinterviews die beruflichen Orientierungen der Nachwuchswissenschaftler(innen) untersucht, die das Ziel einer wissenschaftliche Karriere oder einen Ausstieg aus der akademischen Wissenschaft befördern. Darüber hinaus wird der Frage nachgegangen, wie die Interaktionsbeziehungen zu bestimmten Akteuren wie Vorgesetzten oder Kolleg(inn)en die Nutzung von Gelegenheitsstrukturen und Unterstützungsangeboten fördern oder hemmen. Damit verbunden ist die Frage, wie die Integration in die Scientific Community den Verbleib im akademischen Wissenschaftssystem – z. B. bei erlebten Dissonanzen zwischen privaten und beruflichen Anforderungen – unterstützt und wie sie helfen kann, bestimmte Bruchstellen (z. B. das Auslaufen eines Forschungsprojekts) abzufedern.

Der Integrationsprozess in die Scientific Community beginnt für Nachwuchswissenschaftler(innen) bereits mit dem Beginn des Studiums und muss im Laufe der wissenschaftlichen Laufbahn durch Aktivitäten wie Publikationen, Vorträge auf Tagungen, Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung und den persönlichen Austausch mit Kolleg(inn)en und Vorgesetzten vorangetrieben werden, um Erfolg in der Karriere zu haben und dem Ziel einer Professur näherzukommen. Welche beruflichen Ziele, Karriereambitionen und -strategien im Einzelfall entwickelt werden, ist dabei von der Entwicklung eines Selbstverständnisses als Wissenschaftler(in) abhängig, das mit den jeweiligen beruflichen Rahmenbedingungen und privaten bzw. familiären Anforderungen im Einklang oder im Widerspruch stehen kann (Hess und Pfahl 2011). Entsprechend dem in Kapitel A.2.2 beschriebenen Modell der Wechselwirkungen von strukturellen Rahmenbedingungen und individueller Agency geht es folglich darum, Handlungsspielräume zu entdecken und zu nutzen. Das richtige Timing spielt dabei eine entscheidende Rolle für die berufliche Weiterentwicklung (Witzel & Kühn 1999: 11).

Bei der Darstellung der einzelnen Fälle, wird nachgezeichnet, wie die Nachwuchswissenschaftler(-Paare) sich als Teil des Wissenschaftssystems betrachten, welche Beiträge sie leisten müssen, um ihre Sichtbarkeit in der Scientific Community zu erhöhen, in welchen Situationen sich eine gute Integration als nützlich erwiesen hat und wie sie vor diesem Hintergrund ihre berufliche Perspektive in der akademischen Wissenschaft einschätzen. Bei den ausgewählten Doppelverdiener- und Doppelkarrierepaaren strebt jeweils mindestens einer der Partner das Ziel einer Professur an, angesichts mangelnder beruflicher Perspektiven oder eines Wunsche nach familiärer Stabilität spielen bei allen Paaren aber auch Überlegungen eines Ausstiegs aus der Wissenschaft eine Rolle.

Fall 2: Familie Zimmermann – Wissenschaft als Berufung

Robert Zimmermann besetzt eine Juniorprofessur, seine Frau ist Schullehrerin. Sein geringes Engagement in der Familienarbeit korrespondiert mit seinem Selbstverständnis als Wissenschaft-

ler, das sich an der Norm einer ständigen beruflichen Verfügbarkeit und hohen Leistungsbereitschaft und dem beruflichen Ziel der Professur orientiert.

Robert Zimmermann präsentiert seine Integration ins wissenschaftliche System als persönliche und eigenständige Erfolgsgeschichte. Der Abschluss seiner Masterarbeit und der Beginn seiner Promotion sind gekennzeichnet von einem geringen Wissen über die Funktionsweise des wissenschaftlichen Betriebs. Während seines Studiums hat er keine Hilfskraftstelle innegehabt. Für seine Promotion erhält er für einen Zeitraum von fünf Jahren eine volle Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter. Diese Stelle umfasst neben seiner Forschungsarbeit auch einen hohen Lehrtanteil. Mit Antritt der Stelle fühlt er sich, als wäre er „ins kalte Wasser geworfen“ worden, da ihm seine Funktion als Doktorand für den wissenschaftlichen Betrieb, die neben der Forschung auch die Lehre umfasst, zunächst nicht klar gewesen ist.

Der Einstieg in die Promotion wird zudem dadurch erschwert, dass er nach seiner Rückkehr aus den USA – wo er seine Masterarbeit verfasst hat – Schwierigkeiten hat, eine Balance zwischen der Pflege sozialer Kontakte und den hohen zeitlichen Anforderungen seiner wissenschaftlichen Tätigkeit zu finden. Dabei hebt er hervor, wie sehr er während seines Auslandsaufenthalts das Nichtvorhandensein sozialer und partnerschaftlicher Verpflichtungen als Bereicherung empfunden hat, da dadurch einer konzentrierter Hingabe an seine wissenschaftlichen Tätigkeiten nichts im Wege stand. Sein „Egotrip“, wie seine Frau es nennt, erweist sich nach der Rückkehr nach Deutschland als Belastung für die Paarbeziehung, den Isabell Zimmermann durch einen Umzug in eine gemeinsame Wohnung beenden möchte; dies gelingt ihr jedoch nur zum Teil. Zu diesem Zeitpunkt hat Robert Zimmermann bereits eine hohe intrinsische Motivation für eine wissenschaftliche Tätigkeit entwickelt. Entsprechend möchte er sich verstärkt seinen Lehr- und Forschungstätigkeiten widmen. Er empfindet es als persönlich bereichernd, sich in hohem Maße seiner Arbeit widmen zu können. Die Pflege sozialer Kontakte und familiärer Verpflichtungen empfindet er als hingegen als hemmend für seine berufliche Weiterentwicklung.

Nachdem Robert Zimmermann nach seiner Promotion zunächst in die Wirtschaft geht und dort eine unbefristete Stelle innehat, die ihm ein hohes Einkommen und – im Vergleich zu seiner Promotion – mehr Freizeit und Zeit für das inzwischen geborene erste Kind ermöglicht, strebt er doch zurück in die Wissenschaft. Diese Entscheidung wird im Interview als gemeinsame Entscheidung präsentiert.

Isabell Zimmermann: *Und das war ... ist einfach was Befristetes, wo für uns klar ist: Okay, in fünf Jahren müssen wir irgendwie neu überlegen. (Robert Zimmermann: Was machen wir dann?) Also viele andere hätten dann wahrscheinlich gesagt: (...) Ähm nee. (Robert Zimmermann: Wir haben auch Bekannte, die das denken.) Ja. Genau. Die denken über uns: Ha, die spinnen ja. Und fünf Jahre nur arbeiten, weniger Geld verdienen und ... (Robert Zimmermann: Und dabei alles noch unsicher.) und alles unsicher. Aber irgendwie ... hach, ich glaube, es hat uns einfach gereizt, sodass wir gesagt haben: Mensch, mal was Neues. Und ... (Robert Zimmermann: Mir gefällt's einfach auch.) Ihm gefällt's einfach und ja.*

Die mit Gehaltseinbußen und der Aufgabe einer unbefristeten Stelle verbundene Rückkehr von Robert Zimmermann in die Wissenschaft wird in der gemeinsamen Erzählung damit begründet, dass die Position von Isabell Zimmermann als verbeamtete Lehrerin eine ausreichende Grundlage für eine sichere Planung von Familie und Beruf bietet. Wenngleich diese Entscheidung gemeinsam ausgehandelt wurde, zeugt sie auch davon, dass sein Wunsch nach einer erneuten wissenschaftlichen Tätigkeit zuungunsten beruflicher und finanzieller Sicherheit realisiert wurde. Sein Wunsch nach einer Rückkehr in die akademische Wissenschaft, der

sich mit dem Angebot der Stelle als Juniorprofessor verwirklichen lässt, resultiert aus seiner Präferenz für die universitäre Arbeitskultur und seinem Selbstverständnis als Wissenschaftler, das sich während der Promotion herausgebildet hat und in seiner Tätigkeit in der Wirtschaft nicht entfaltet werden konnte.

Die Freunde an Forschung und Lehre, die räumliche Nähe zu seinem Wohnort und die Arbeitsbedingungen an seinem Institut (Infrastruktur, Ausstattung) machen die Universität zu einem Arbeitgeber mit optimalen Bedingungen. Er beschreibt sich als Zugehöriger zu einer „besonderen“ Wissenschaftlergemeinschaft mit einem „starken Institut“ und „starken Kollegen“, von denen man profitieren kann. Damit beschwört er die Corporate Identity von einem exzellenten Institut; gleichzeitig sieht er die herausragende Position seines Instituts als notwendige Bedingung für die Ausübung seiner Tätigkeit als Juniorprofessor.

Besonders schätzt Robert Zimmermann die vielfältigen Möglichkeiten des Meinungs- und Wissensaustausches mit Kolleg(inn)en und Student(inn)en, was für ihn in der durch Wettbewerb gekennzeichneten Unternehmenskultur seines vorigen Arbeitgebers nur eingeschränkt möglich war. Bei der Entscheidung über die Betreuung von Student(inn)en spielt seine Beurteilung ihres Potenzials eine entscheidende Rolle. Es scheint ihm wichtig zu sein, dass der Erfolg der Student(inn)en ihn auch in seiner eigenen Arbeit voranbringt. Dabei schildert er die Zusammenarbeit mit seinen Student(inn)en nicht als einen hierarchisch organisierten, sondern als einen kollegialen Arbeitsprozess und betont den gegenseitigen Mehrwert dieser Lern- und Arbeitsstruktur.

Robert Zimmermann: *Da tut man inhaltlich richtig zusammenarbeiten. (Interviewer: Ah ja.) Das ist eine intensive Sache. Das ist nicht, dass man das Thema ausgibt und nach zwei Monaten sieht man den wieder. (Interviewer: Ah ja, okay.) Oder ... und gibt dann mal kurz Rückmeldung, sondern das ist auch das, was mir damals auch so gut gefallen hat. Das ist ... das kann ... da kann die Interaktion ... das kann auch sein: Da sitzt man vier Stunden gemeinsam vorm PC und probiert, ein Problem zu lösen. Und manchmal lernt man von den Student(inn)en, manchmal lernen die Student(inn)en von einem [...]*

Dadurch, dass er durch seine Frau Isabell und die Großeltern weitgehend bei der Familienarbeit entlastet wird, ergeben sich selten Situationen, in denen familiäre Anforderungen die Freiräume, die ihm für seine wissenschaftliche Arbeit zur Verfügung stehen, einschränken. Vielmehr unterstützt ihn seine Frau auch in der gemeinsamen Freizeit mit dem gemeinsamen Besuch von Veranstaltungen und Feierlichkeiten bei der Herstellung und Pflege von Kontakten in der Scientific Community. Insgesamt legt Robert Zimmermann viel Wert darauf, seine guten Kontakte zu Kolleg(inn)en im In- und Ausland nicht nur durch einen professionellen Austausch, sondern auch auf einer privaten Ebene zu vertiefen. Durch eine spezifische Art der Entgrenzung von Beruf und Familie gelingt es ihm, sein Engagement für eine Vernetzung mit Kolleg(innen) auf den familiären Bereich auszuweiten. So wird z. B. ein Konferenzbesuch mit einem Familienurlaub verbunden. Die Unterstützung seiner Frau bei der Verbindung von Beruf und Freizeit ermöglicht ihm, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, ohne sich in seinem beruflichen Engagement einschränken zu müssen.

Wenngleich er sich als sehr gut in das Wissenschaftssystem integriert betrachtet und er weiß, welchen Nutzen er daraus für seine alltägliche Arbeit und für eine Karriere ziehen kann, hat er mit seiner Stellung als Juniorprofessor doch um Anerkennung zu kämpfen, die ihm von „alten“ und emeritierten Professoren, die ihn nicht als „gleichwertigen“ Kollegen wahrnehmen, verwehrt wird. Er bemängelt, in seiner Position als Juniorprofessor nicht „ernst genommen“ zu werden. Die mangelnde Anerkennung seiner Juniorprofessur führt er zum einen darauf zurück, dass seine Stelle keine Tenure-Track-Regelung beinhaltet und die Möglichkeit seines Scheiterns antizipiert wird,

und zum anderen darauf, dass es einen fachkulturellen Habitus gibt, der sich in strengen institutionellen Hierarchien niederschlägt.

Robert Zimmermann: *Ja. Es gibt natürlich [...] extreme Hierarchien. Also so Institutsleiter sind Götter [...]. Die haben zwischen ... Wir sind eigentlich relativ groß. Wir haben 30 Mitarbeiter, da gibt's aber Institute ... [...] die haben 200 Mitarbeiter. Und das sind 200 Mitarbeiter und da ist ein Chef und das ist der Institutsleiter. Und der kann über alles bestimmen. Das sind wirklich, das sind Könige.*

In diesem Zusammenhang beschäftigt ihn der Gedanke an seine berufliche Sicherheit und Perspektive in der Wissenschaft. Da seine Juniorprofessur nicht mit einem Tenure Track verbunden ist, ist seine zeitliche Perspektive an der Universität begrenzt. Sein Wunsch nach beruflicher Selbstverwirklichung stand für ihn eine Zeitlang im Widerspruch zu seinem Wunsch nach finanzieller Sicherheit für seine Familie.

Robert Zimmermann: *[...] die Juniorprofessur wird gerade extrem negativ, (...) im negativen Licht dargestellt, finde ich, oft. (Interviewer: Mhm.) Also die haben einfach gesagt: Okay, das ist eigentlich kein guter Weg. Und jeder, der das macht, spielt mit einem ... geht mit einem extrem hohen Risiko und das ist einfach unverantwortlich. So. Und ich bin eigentlich ein total verantwortlicher Typ [...] (Isabell Zimmermann: alles sicher.) Und das ist jetzt halt so [...] das hat mich irgendwie ... ging unter meine Haut eine gewisse Zeit lang, dass ich da gedacht habe: Okay, wieso machst du das? Dass du ... du hattest jetzt eine super Stelle in der Industrie, hättest ein schönes Leben haben können, klar. Du könntest jetzt deiner Familie ganz viel ermöglichen, weil du ganz viel Geld hast und ähm viel Zeit und könntest noch viel andere Sachen, [...] für das alles hast du gar keine Zeit. Und dann wird es noch ... wird man noch von manchen Leuten dargestellt: Wie kann man so blöd sein, das zu machen? Obwohl man sich den Arsch aufreißt und eigentlich denkt, das ist eine tolle Aufgabe. Es ist auch eine tolle Aufgabe. Es macht echt viel Spaß. Man lernt extrem viel. Aber es wird halt manchmal so negativ gemacht.*

Ihm ist bewusst, dass er mit der Aufgabe seiner Stelle in der Wirtschaft finanzielle und zeitliche Einbußen in Kauf genommen hat. Letztendlich stehen für ihn jedoch die Freude an der Arbeit und das Ziel der beruflichen Selbstverwirklichung im Vordergrund. Den Widerspruch zu seinem Wunsch nach finanzieller Sicherheit für seine Familie versucht er dadurch aufzulösen, dass er sich nicht auf einen Verbleib in der Wissenschaft festlegt. Er betrachtet die Funktion der Juniorprofessur nicht ausschließlich als Vorbereitung für eine reguläre Professur, sondern als Qualifizierungsphase, die ihm auch außerhalb der akademischen Wissenschaft größere berufliche Möglichkeiten eröffnen kann.

Robert Zimmermann: *Also man muss ja jetzt [...] nicht sagen, dass man da unbedingt dann Professor werden will. Man kann ja einfach sagen, man sieht das als berufsqualifizierende Maßnahme, dass man halt mitarbeitet. Man lernt extrem gut, wie man sich präsentiert, wie man sich schnell einarbeitet, wie man in Meetings ist oder so. Könnte man sich ja einfach sagen: Das ist eine Fortbildung, um dann nachher in der Industrie eine bessere Aufgabe zu machen oder in einem anderen Bereich sich weiterzubilden. Aber so wird das halt garn ... wird das nie kommuniziert. (Isabell Zimmermann: Klar.) Sondern es wird halt nur kommuniziert, dass es nur das einzig Wahre ist.*

Wenngleich ihn die mangelnde Anerkennung der Juniorprofessur und seine berufliche Unsicherheit oftmals frustriert, ist die persönliche Beziehung zu seinem Institutsleiter durch dessen Fürsorge und Motivation gekennzeichnet. Das Verhalten seines Vorgesetzten vermindert seine Sorgen um den Erfolg seiner wissenschaftlichen Karriere. Ebenso stärkt ihn in seinem Streben nach einer Professur die Anerkennung, die er durch andere Kolleg(inn)en und seine Student(inn)en erfährt.

Zusammenfassend lässt sich Robert Zimmermanns Integration in die Scientific Community und sein Streben nach beruflichem Erfolg als ein Karrieremodell charakterisieren, das sich durch eine inhaltliche Orientierung an wissenschaftlicher Arbeit und eine bewusste Reduzierung der Familienarbeit mit dem Ziel eines beruflichen Aufstiegs auszeichnet. Robert Zimmermann weist nicht nur eine sehr hohe Zielklarheit aus, sondern ist sich auch im Klaren darüber, welche Anforderungen mit zukünftigen Tätigkeiten verbunden sind und wie er seine beruflichen Ziele erreicht. Seine gute Vernetzung, seine Freude an wissenschaftlicher Arbeit, die man als Berufung bezeichnen kann, und die großen zeitlichen Freiräume, die ihm aufgrund der Entlastung bei der Familienarbeit durch seine Frau ermöglicht werden, führen zu einem geringen Stressempfinden und bestärken ihn in seiner alltäglichen Arbeit. Familiäre Verpflichtungen haben nur einen geringen Einfluss auf seine Karriereentscheidungen. Seine Karriere beschreibt er als eine persönliche Herausforderung, die erfolgreiche Umsetzung seiner Ziele gelingt aber nur mit der vielseitigen Unterstützung seiner Frau.

Fall 3: Familie Beier – Karriereorientierung vs. Resignation

Caroline Beier leitet nach ihrer Promotion ihr eigenes DFG-Projekt, ihr Mann Gerrit Beier hat seine Promotion noch nicht abgeschlossen. Zum Zeitpunkt des Interviews befindet er sich in Elternzeit, die er ohne seine Partnerin in Anspruch nimmt. Wie bereits dargelegt wurde, verfolgt Caroline Beier stärkere berufliche Ambitionen als ihr Mann. Sie strebt einen Verbleib in der akademischen Wissenschaft mit dem Ziel einer Professur an. Gerrit Beier schätzt seine langfristigen beruflichen Perspektiven in der Wissenschaft als sehr pessimistisch ein und schließt einen Ausstieg aus der Wissenschaft nicht aus. Das Paararrangement der Familie Beier zeichnet sich dadurch aus, dass Caroline Beier sich möglichst zielstrebig ihrer wissenschaftlichen Karriere widmen kann, während Gerrit Beier ihr den Rücken freihält, indem er die Belastungen von Mobilität und Familienarbeit auf sich nimmt.

Bereits während der Promotion haben sich die beruflichen Ambitionen von Caroline und Gerrit Beier auseinanderentwickelt und es ist nicht beiden Partnern gleichermaßen gelungen, ihre Karriere voranschreiten zu lassen. Während es Gerrit Beier nicht gelungen ist, einen Betreuer für seine Dissertation zu finden, und seine Promotion zum Zeitpunkt des Interviews ruht, hat es Caroline Beier geschafft, ihre Promotion nach insgesamt vier Jahren (und zwei Jahre vor der Geburt des Kindes) zu einem Abschluss zu bringen. Im Verlauf ihrer Karriere hat sie ein Selbstverständnis als Wissenschaftlerin entwickelt, das sich an der Erfüllung der Anforderungen des Wissenschafts-systems orientiert. Ihr ist bewusst, dass sie sich für das Ziel einer Professur noch mehr engagieren müsste. Ihre Schwangerschaft bzw. Elternschaft hat sich allerdings nicht negativ auf ihre wissenschaftliche Arbeit ausgewirkt. Sie hat sich auch nur in der Phase des Mutterschutzes vor und nach der Geburt nicht ihrer Arbeit widmen können. Da sie ihr eigenes Projekt leitet, kann sie sich ihre Arbeitszeit sehr flexibel einteilen. Sie verweist außerdem darauf, dass sie seit der Geburt des Kindes etwas weniger als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit leistet. Da sie zuvor deutlich mehr gearbeitet hatte, empfindet sie diese Entscheidung als gerechtfertigt. Um ihren Mann bei der Familienarbeit zu entlasten, arbeitet sie an zwei Tagen in der Woche Zuhause.

Gerrit Beier sieht sich im Vergleich zu seiner Frau unter den Kolleg(inn)en seines Faches weit- aus schlechter vernetzt. Dadurch, dass er in erster Linie Lehre macht und wenig Zeit in eigenständige Forschung investieren kann, sieht er für sich weniger Möglichkeiten, sich z. B. durch Publikationen oder Vorträge in die Scientific Community einzubringen. Nichtsdestotrotz sieht er sich von Seiten des Instituts gefordert, mehr zu publizieren und verfügbar zu sein. Dieser Druck hat sich durch seine Erwerbsunterbrechung aufgrund der Elternzeit sogar verstärkt. So hat er kurz

vor Beginn der Elternzeit einen weiteren Arbeitsvertrag unterschrieben. Dieser sieht angesichts der Elternschaft eine Weiterbeschäftigung unter veränderten Bedingungen vor. So wird von ihm eine verstärkte Anwesenheitspflicht bei gleichzeitiger Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit verlangt, obwohl sein Aufgabenfeld und tatsächlicher Arbeitsumfang unverändert bleiben. Womöglich wird ihm von Seiten seines Arbeitgebers unterstellt, dass angesichts von Familienarbeit, Pendeln und der Notwendigkeit, einen Teil der Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, seine Leistungsfähigkeit zu stark beeinträchtigt würde.

Für seine Dissertation wird ihm laut eigener Aussage von Seiten seines Arbeitgebers keine Unterstützung zuteil. Hier bleibt es unklar, ob er überhaupt aktiv nach Möglichkeiten der institutionellen Unterstützung – insbesondere einen passenden Betreuer – sucht. Er äußert zwar den Wunsch, seine Dissertation fertigzustellen, da er dies als Notwendigkeit erachtet, um sowohl in der Wissenschaft verbleiben zu können als auch seine beruflichen Chancen außerhalb der Wissenschaft zu verbessern. Allerdings hat er keine Strategie, seine Verpflichtungen durch Lehre und Familie mit der Fortführung seiner Promotion zu verbinden. Er ist sich bewusst darüber, welche Anforderungen er erfüllen müsste, um für das System Wissenschaft „passfähig“ zu sein, ist aber nicht bereit, alle diese Anforderungen zu erfüllen.

Gerrit Beier: *Ich würde sagen: Es gibt Elemente des Wissenschaftsprinzips, denen ... die ... oder des Wissenschaftsbetriebs, denen ich mich verweigere. (Interviewerin: Ja.) Beziehungsweise die ich einfach anscheinend nicht kann, so. Also nämlich die Anforderungen, die darauf hinauslaufen, ja, besonders viel zu publizieren, besonders eloquent auf vielen Veranstaltungen zu sprechen und so weiter und so fort, in bestimmten Gremien sitzen und sich durchsetzen und so weiter. Die Frage ist halt: Wie wissenschaftlich sind diese Anforderungen?*

Für Gerrit Beier besteht ein „Konflikt“ zwischen einer praktischen Tätigkeit als Wissenschaftler, zu der er sich durchaus befähigt sieht, und den Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs in Bezug auf Leistungen (Publikationen, Vorträge) und Netzwerkarbeit. Es entsteht ein Widerspruch, für den er bisher keine Lösung gefunden hat. So spricht er sich einerseits selber einen „wissenschaftlichen Habitus“ zu, der sich durch den Wunsch nach Forschung und Lehre auszeichnet; andererseits ist sich Gerrit Beier aber auch seiner begrenzten Passfähigkeit bewusst und kann bzw. möchte die hohen Anforderungen des Wissenschaftssystems nicht erfüllen. Eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Wissenschaft kann er sich schwer vorstellen, da er sich durch seinen bisherigen wissenschaftlichen Sozialisationsprozess in erster Linie für eine Tätigkeit als Forscher und Dozent qualifiziert sieht. Ein langfristiger Verbleib in der Wissenschaft ist ohne Abschluss seiner Promotion jedoch unwahrscheinlich. Es lässt sich eine Überforderung und Resignation erkennen, die sich wahrscheinlich auch auf eine fehlende Integration in das Wissenschaftssystem und eine fehlende Selbstwirksamkeit zurückführen lassen.

Im Gegensatz dazu weist seine Frau Caroline einen wissenschaftlichen Habitus auf, der sich an der Erfüllung wissenschaftlicher Anforderungen orientiert. Zu Beginn des Studiums hatte sie noch keine konkreten beruflichen Vorstellungen; in ihre Rolle als Wissenschaftlerin ist sie, wie sie selbst beschreibt, „mehr und mehr reingewachsen“. Mit dem Abschluss der Promotion steht zunächst die Überlegung im Raum, die Wissenschaft zu verlassen. Mit der Entscheidung für einen Verbleib entwickelt sie zugleich eine Strategie für die erfolgreiche Umsetzung der weiteren wissenschaftlichen Karriere.

Caroline Beier: *[...] das habe ich da zum ersten Mal gedacht, [...] müsste ich jetzt mal gezielt mir überlegen, was muss ich eigentlich tun, um eine Professur zu bekommen oder um dann auch an der Uni bleiben zu können. Und habe mir dann halt zum ersten (lacht) Mal vorgenommen, ob ich das jetzt*

so tue, weiß ich gar nicht genau, aber dass ich mir schon ein bisschen strategischer auch Gedanken machen muss um bestimmte Dinge wie Publikationen oder so [...].

So hat sie ihre Publikationsstrategie fortan nicht mehr dem Zufall überlassen, sondern „gezielt bestimmte Publikationen ins Auge“ gefasst und auch realisiert. Von einem Selbstverständnis als Wissenschaftlerin möchte sie aber nicht sprechen. Dieser Sichtweise widerspricht ihr Mann vehement, der seiner Frau einen hohen wissenschaftlichen Anspruch und klare wissenschaftliche Ideale. **Gerrit Beier:** *Und das merkt man ja in Diskussionen, wenn es um [...] also wenn es darum geht, wie viel Wissenschaftlichkeit soll geopfert werden für strategische, taktische oder (Caroline Beier: Ja.) sonstige betriebswirtschaftliche Überlegungen des Instituts und dann (Caroline Beier: Da war ich immer die Erste, ja.) warst du immer die Erste, die sozusagen dagegen gesprochen hat, dass Wissenschaft sich beeinflussen lassen darf [...]. Insofern glaube ich für ... dass das schon auch ... Also dass du eigentlich ein sehr hohes (lacht) Selbstverständnis als Wissenschaftlerin hast.*

Trotz der unterschiedlichen Sichtweisen der beiden Partner bezüglich des Selbstverständnisses von Caroline Beier als Wissenschaftlerin lässt sich festhalten, dass sie sich als sehr gut in die Scientific Community eingebunden sieht. Sie hat die Anforderungen des Wissenschaftssystems weitestgehend inkorporiert und sieht ihre Position im wissenschaftlichen Betrieb als sehr gefestigt. Auch nach der Geburt des Kindes haben sich ihre berufliche Orientierung und Motivation nicht verändert. Dass sie ihre Karriere, ohne Nachteile befürchten zu müssen, fortsetzen kann, hat sie ihrem Mann zu verdanken, der alleine die Elternzeit übernimmt. Caroline Beier setzt sich insgesamt sehr zielgerichtet mit ihrer beruflichen Situation auseinander. Mit Blick auf eine weitere Karriere in der Wissenschaft hadert sie sehr mit möglichen Mobilitätsanforderungen.

Caroline Beier: *Ich habe vorhin gesagt, [...] dass ich die wissenschaftliche Tätigkeit eigentlich wirklich gerne mache und ich bin ganz gut vernetzt, ich habe Drittmittel eingeworben, also alles das, was man eigentlich immer sagt, was man unbedingt braucht. Ich glaube, ich könnte sogar ... oder ich bin mir so echt sogar ziemlich sicher, dass der Weg zu einer Professur mir früher oder später offenstehen würde. Aber ich frage mich echt total, ob ich darauf Lust habe. Ich habe echt keine Lust, nach Bayern zu gehen für eine W2-Professur, wo man dann ja auch schon wieder weiß: Ja, da wird man sich dann auch irgendwann wieder weg bewerben, um noch mal entweder in eine schönere Stadt zu kommen oder um noch mal eine W3 anzutreten oder so. Und das ist für mich gerade total unattraktiv.*

Während Caroline Beiers Sorge um ihre berufliche Perspektive sehr stark von möglichen Mobilitätsanforderungen bestimmt wird, hängt Gerrit Beiers berufliche Perspektive davon ab, ob er seine Promotion abschließen wird. Angesichts seiner schlechten Einbindung in die Scientific Community bei gleichzeitig voranschreitender Karriere seiner Frau und angesichts der auch nach der Elternzeit von ihm zu tragenden Belastungen aufgrund des Fernpendelns erscheint es jedoch als unwahrscheinlich, dass sich für ihn Handlungsspielräume eröffnen, die eine selbständige Forschung für seine Promotion ermöglichen.

Caroline Beier weiß genau, welche beruflichen Ziele sie verfolgt, welche Alternativen außerhalb der Wissenschaft zur Verfügung stünden und was sie tun muss, um diese Ziele zu erreichen (Mittelklarheit). Obwohl sie nicht von einem Selbstverständnis als Wissenschaftlerin spricht, ist ihre wissenschaftliche Tätigkeit im Laufe ihrer Karriere zu einer Berufung geworden, die sie nicht zugunsten der Familienarbeit vernachlässigen möchte. Ihre Bestrebungen sind deutlich auf einen Statusaufstieg ausgerichtet.

Gerrit Beier hingegen ist sich zwar ebenfalls im Klaren darüber, welche Anforderungen er für eine erfolgreiche Karriere erfüllen müsste, er sieht sich jedoch nicht als „passfähig“ genug, um der Anforderungsvielfalt gerecht zu werden. Aufgrund seiner Unzufriedenheit mit seiner beruflichen Position und seiner großen Rat- und Perspektivlosigkeit zieht er sich für den Zeitraum der Elternzeit komplett aus der Erwerbsarbeit zurück, um sich der Familienarbeit zu widmen. Die Belastungen, die er durch die Übernahme der Familienarbeit und das Pendeln auf sich nimmt, sollen zum einen seine Frau in der Umsetzung ihrer beruflichen Ziele unterstützen, sie zeugen aber auch von einer Nachrangigkeit seiner beruflichen Ambitionen hinter denen seiner Frau.

Fall 5: Familie Wegener – Internationale Mobilität

Sarah und Tim Wegener sind auf Postdoc-Stellen angestellt, Sarah Wegener an einer Universität in Süddeutschland, Tim Wegener an einem belgischen Forschungsinstitut. Bei der Entscheidung für eine wissenschaftliche Laufbahn nach dem Studium spielten bestimmte Vorstellungen von einer wissenschaftlichen Tätigkeit eine Rolle.

Tim Wegener: *insofern ähm (...) war schon zumindest relativ früh der Plan, in der Wissenschaft zu bleiben. Einfach weil es (...) Na ja, normalerweise arbeitet man relativ selbstständig. Du hast halt eben keinen Chef, der einem sagt: Du musst dann da sein und kannst erst dann nach Hause gehen. Und dann ist einfach sozusagen die intellektuell ... also sozusagen dass einfach ... die Arbeit an sich ist einfach intellektuell herausfordernd. Das ist einfach was, was mir Spaß macht.*

Beide Partner weisen eine hohe Identifikation mit ihrem Fach und dem Wissenschaftsbetrieb auf und berichten von einer großen Freude an ihrer wissenschaftlichen Arbeit. Prägend für die Karrieren der beiden Partner ist, dass sie durchweg sehr stark in internationale Forschungszusammenhänge eingebunden sind, was sich auch in mehreren internationalen Wohnortwechseln niederschlägt: während der Promotion ist Tim Wegener in Belgien, Sarah Wegener z. T. in den USA; die Habilitation wird von beiden in Schweden absolviert; für seine aktuelle Beschäftigung pendelt Tim Wegener nach Belgien und seine Frau reist jährlich für Forschungsaufenthalte nach Schweden.

Beide Partner haben eine wissenschaftliche Laufbahn durchschritten, die angesichts befristeter Arbeitsverträge und der Herausforderung, das Familienleben mit beruflicher Mobilität zu verknüpfen, stets von einer gewissen Unsicherheit begleitet war. Trotz dieser systemimmanenten Unsicherheit streben beide Partner eine Professur oder zumindest eine Dauerstelle in der Wissenschaft an.

Tim Wegener: Der Plan A ist wissenschaftliche Karriere, ja. Der Plan B ist ähm (...) ein bisschen unklar (lacht). Weil das Ding ist: Je länger man drin ist, umso weniger ... also umso schwieriger kann man wieder raus, aussteigen, weil man im Prinzip für die meisten Stellen eigentlich quasi überqualifiziert ist oder für viele Stellen im nicht wissenschaftlichen Bereich sind wir da überqualifiziert oder nicht vernünftig qualifiziert. Und deshalb ist jetzt die Hoffnung, dass es noch irgendwann eine Dauerstelle wird, in den nächsten drei, vier, fünf Jahren.

Interviewer: Okay. Das heißt jetzt perspektivisch Professur? Ist das jetzt der nächste Schritt?

Sarah Wegener: *Also ich bewerbe mich auf Professuren. Bei mir ist die Publikationsleistung zu schwach, im Moment stehe ich da nicht so gut da. Auf der Seite von der Lehre bin ich, glaube ich, gut aufgestellt, was Einwerben von Drittmitteln angeht, bin ich auch gut aufgestellt. So Erfahrungen mit Betreuung von Student(inn)en und irgendwie eigenständige Betreuung von Doktorarbeiten, das habe ich alles. Jetzt müssen die Paper raus, ja, ganz klar. Aber es ist so: Ich bin ja schon eingeladen worden, ich habe schon vorgesungen. Es ist jetzt nicht so völlig utopisch.*

Zum Zeitpunkt des Interviews hat Sarah Wegener an zwei Bewerbungsverfahren für eine Professur teilgenommen, Tim Wegener wurde zu einem Bewerbungsgespräch für eine unbefristete Stelle im Mittelbau an einem deutschen Forschungsinstitut eingeladen. Es gilt die Vereinbarung, dass der Karriere desjenigen Partners, der zuerst eine Professur oder Dauerstelle erreicht, eine Priorität eingeräumt wird und sich die Karriere des anderen Partners daran orientieren muss. In einem solchen Fall ist auch der Ausstieg eines oder beider Partner aus der Wissenschaft eine Option, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Partner zu sichern, wenngleich ein Ausstieg nicht angestrebt wird.

Angesichts der Wahrnehmung von Nachteilen bei Berufungsverfahren aufgrund einer schlechteren Einbindung in die deutsche Scientific Community hat Sarah Wegener eine Strategie entwickelt, um ihre Sichtbarkeit als Wissenschaftlerin zu erhöhen. Insbesondere durch den regelmäßigen Besuch großer und kleiner Fachtagungen, aber auch durch Vorträge an Instituten und in Kolloquien, zu denen sie eingeladen wird, möchte sie „im Gespräch bleiben“. Die Möglichkeit, sich aktiv für Vorträge anzubieten, wird von Sarah Wegener in diesem Zusammen besonders hervorgehoben. Sie weist darauf hin, dass sie diesbezüglich noch aktiver sein müsste. Darüber hinaus sieht sie eine wichtige Aufgabe für sich darin, ihre Rolle als Führungskraft zu stärken.

Sarah Wegener: *Im Moment geht es ja darum, auch zu überlegen, was mit meinen Doktoranden passiert, wenn die fertig sind, ob die einen Postdoc machen und so was. Da ist es mehr so, dass ich auch das zum Thema mache momentan, so dieses. Aber das ist natürlich so: Davon profitieren natürlich nicht nur die, sondern ich natürlich auch, weil es natürlich auch irgendwie meine Gruppenleiterrolle anderen noch mal transparent macht.*

Tim Wegener hat, abgesehen von seinem Studium, seine gesamte wissenschaftliche Laufbahn im europäischen Ausland absolviert. Seine Rückkehr nach Belgien wird dadurch ermöglicht, dass ihm sein damaliger Doktorvater, mit dem er bereits vier Jahre zusammengearbeitet hatte, eine Stelle anbietet. Das Erlangen der Postdoc-Stelle wird auf gute persönliche Kontakte zurückgeführt. Seine Chancen, im deutschen Wissenschaftssystem Fuß zu fassen, sieht er sehr kritisch, da er – abgesehen von seinem Studium – noch nie in der deutschen Wissenschaft tätig war. Da er seine Promotion in Belgien absolviert hat, stellt sein Doktorvater für ihn keine Ressource dar, die einen Einstieg in das deutsche Wissenschaftssystem befördern könnte. Eine Funktion als Türöffner für eine wissenschaftliche Karriere in Deutschland könne eher von einem Doktorvater bzw. einer Doktor-mutter erfüllt werden, die „im Feld bekannt ist und wichtig ist“. Entsprechend sieht er sich gegenüber in Deutschland promovierten Wissenschaftler(inne)n bei Stellenbewerbungen im Nachteil. Sarah Wegener weist ebenfalls auf die Ambivalenz der Anforderungen an internationale Mobilität für eine Karriere im deutschen Wissenschaftssystem hin.

Sarah Wegener: *Es wird immer viel von Mobilität geredet so. Aber wenn man sich halt anschaut, wer dann die Professuren kriegt im Moment in Deutschland, sind es doch irgendwie welche, die in Deutschland waren und irgendwie geschafft haben zu bleiben. Und ich war auch schon in so Kommissionen und habe auch in Berufskommissionen Lebensläufe gesehen. Die Internationalität ist dann nicht wirklich da. (Tim Wegener: Ja, die haben ihren Postdoc irgendwo in Amerika gemacht.) Die haben dann ... Ja, wenn sie überhaupt ... Da steht dann, was weiß ich: Auslandsaufenthalt. Und dann sind da ... ist da eine Jahreszahl angegeben. Aber wenn du genau nachguckst, dann waren die acht Wochen irgendwo. (Tim Wegener: Ja.)*

Sie kritisiert solche kurzen Auslandsaufenthalte als „Pseudo-Mobilität“, die es nicht ermöglichen, „ein anderes Wissenschaftssystem von innen“ kennenzulernen. Im Vergleich zu anderen Nachwuchswissenschaftler(inne)n hebt sie die Internationalität ihrer beiden Karrieren hervor.

Sarah Wegener: *Wir sind ... ich glaube, wir sind beide gut vernetzt in Europa. [...] Da kennen uns die Leute. So. Wenn wir mit oder wenn ich mit Kollegen auf eine internationale Konferenz fahre, dann stelle ich fest, dass irgendwelche Professoren die internationalen Big Shots schlechter kennen als ich. Also da bin ich gut vernetzt. Aber in Deutschland nicht. [...] Es gibt so große Namen in Europa, dann auch welche, die früher mal Deutsche waren, aber eben im Ausland Professuren haben. Die kennt man dann sehr informell, [...] Aber das nützt mir auf dem deutschen Markt nichts.*

Obwohl sie ihre Einbindung in internationale Forschungszusammenhänge im Vergleich zu anderen Bewerber(inne)n als deutlich besser beurteilen, sehen sie sich gleichzeitig dadurch im Nachteil, dass sie in dem langen Zeitraum ihrer Abwesenheit aus Deutschland keine nationalen Netzwerke pflegen konnten, die für eine Berufung auf eine Professur entscheidend sein können. In ihrer Wahrnehmung werden in der Regel doch diejenigen Bewerber(innen) berufen, die ihre Forschung in Deutschland betrieben haben und sich entsprechend besser auf nationaler Ebene vernetzen konnten.

Mit der Rückkehr aus Schweden ist der Wunsch verbunden, auch langfristig in der Wissenschaft zu verbleiben. Tim Wegener gelingt es zwar, eine Anstellung in Belgien zu erlangen, da der Familienwohntort aber in Süddeutschland angesiedelt wird, muss er die nächsten drei Jahre im wöchentlichen Wechsel zwischen Belgien und dem Familienwohntort in Süddeutschland pendeln.

Zusammenfassend zeichnet sich das Engagement der beiden Partner in der Wissenschaft durch einen professionellen Habitus und ein Selbstverständnis von Wissenschaft als Berufung aus. Diese gemeinsame Karriereorientierung sowie ein egalitäres Rollenverständnis bei der Aufteilung der Familienarbeit ermöglicht es beiden Partnern, zielstrebig ihre Karrieren zu verfolgen und sich gegenseitig bei der Wahrnehmung von Handlungsspielräumen zu unterstützen.

Fall 6: Familie Weil – Wissenschaftskarriere als Lernprozess

Katharina und Sören Weil möchten beide in der Wissenschaft bleiben. Katharina Weil vertritt eine Professur und strebt mit dem Abschluss ihrer Habilitation eine ordentliche Professur an. Sören Weil ist wissenschaftlicher Mitarbeiter, er sieht im Vergleich zu seiner Frau für sich aber langfristig geringere Chancen, eine unbefristete Anstellung in der akademischen Wissenschaft zu erreichen.

Beide Partner haben einen ähnlichen beruflichen Sozialisationsprozess durchlaufen. Sie stammen beide nicht aus Akademikerfamilien und sind jeweils die ersten in der Familie, die studiert haben. Sie gehen ohne Vorwissen über das System Wissenschaft ins Studium. Insbesondere bei Katharina Weil ist bis zum Abschluss der Promotion, die sie über ein Stipendium finanziert, kennzeichnend, dass sie universitäre Strukturen nur aus einer Außenperspektive erlebt. So hatte sie sich auch während des Studiums nicht um eine Hilfskraftstelle bemüht. Der mögliche Nutzen einer solchen frühen Einbindung war ihr damals noch nicht ersichtlich.

Katharina Weil: *Also so diese Uni als Struktur, ist mir erst ganz, ganz spät und ganz viel im Nachhinein bewusst geworden, wie bestimmte Sachen funktionieren, sodass ich ganz oft einfach nur irgendwie so mein Ding gemacht habe. Es hat mir Spaß gemacht, deshalb habe ich bestimmte Sachen wahrscheinlich auch gut gemacht, so. Aber das zog sich so ein bisschen durch und eben auch: Es hat sich ganz viel einfach so ergeben, was ich im Nachhinein wahrscheinlich mit irgendeinem roten Faden erzählen kann, aber tatsächlich sehr viel auf Zufall und so was basierte.*

Auch während der Promotion ist Katharina Weil nur lose ans Wissenschaftssystem angebunden. Sie war lediglich über den Kontakt mit ihrem Doktorvater an die Universität angegliedert, da sie als Promotionsstudentin weitgehend frei gearbeitet hat. In alltägliche universitäre Abläufe wie Konferenzen, Lehrveranstaltungen oder die akademische Selbstverwaltung war sie nicht involviert. Sören Weil, der ebenfalls als erstes Familienmitglied studiert hat, schildert ähnliche Erfahrungen für die Studienzeit.

Sören Weil: *Ich hatte keine Checkung, wie das läuft. Also ich war schon damit überfordert, wenn da stand „Semesterwochenstunden“. Was ist denn das? So. Also mit so was fing es an.*

Der mögliche Nutzen einer Hilfskraftstelle für eine spätere wissenschaftliche Tätigkeit war auch ihm nicht bewusst. Sein eingeschränktes Wissen über institutionelle Möglichkeiten, z. B. hinsichtlich Stipendien für Studium und Promotion, beschreibt er als eine erlebte Benachteiligung gegenüber anderen Studierenden.

Das Wissen über die Funktionsweisen des Wissenschaftsbetriebs muss von Katharina und Sören Weil schrittweise erworben werden. Der Wunsch nach einer beruflichen Tätigkeit in der Wissenschaft erwächst bei beiden Partnern schon während des Studiums. Die Einbindung in den wissenschaftlichen Betrieb gestaltet sich für Sören Weil sehr schwierig – sowohl bei dem Beginn und Abschluss seiner Promotion als auch bei dem Einstieg auf eine reguläre Mitarbeiterstelle während der Promotion, die sich schließlich als hinderlich für seine Promotion erweist. Auch nach dem Abschluss seiner Promotion gelingt es Sören Weil nicht, eine engere Anbindung an die Universität und eine damit verbundene berufliche Perspektive zu entwickeln. Ein gemeinsamer Umzug ermöglicht schließlich beiden Partnern eine Anstellung an der Universität am neuen Wohnort. Nachdem Katharina Weil zunächst auf einer Teilzeitstelle beschäftigt ist, ergibt sich nach einem halben Jahr nicht nur die Möglichkeit, in einem DFG-Projekt für einen Zeitraum von sechs Jahren beschäftigt zu werden, sondern ihr wird darüber hinaus die Möglichkeit eröffnet, für mehrere Jahre eine Professur zu vertreten. Sie beschreibt es als einen Zufall, dass sich diese Möglichkeit für sie überhaupt eröffnet hat.

Katharina Weil: *Und das war irgendwie ganz, ganz lustig, weil da ich, glaube ich, einfach mal Glück hatte, dass ich im richtigen Moment mit ihr gesprochen habe, weil sie sich ... Ich glaube, sie konnte mich auch nicht wirklich auf dieser Doktorandenstelle einschätzen, weil sie nicht genau wusste, was ich eigentlich sonst so mache und kann und hatte mich auch gar nicht im Blick, als sie diese Stelle ausschreiben wollte.*

In der Folgezeit übernimmt Katharina Weil in unterschiedlichem Maße Aufgaben der Professur, von der Lehrkonzeption bis hin zur Gremienarbeit. Da sie selber eine Professur anstrebt, erlebt sie es als große Bereicherung, in ein Mentoringprogramm aufgenommen worden zu sein, das junge Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur fördert und sie während der Habilitation mit Fortbildungen begleitet. Mithilfe des Mentoringprogramms kann sie vorhandene Defizite in ihrem Wissen über das System Wissenschaft ausgleichen und sich zugleich „unglaublich professorabel machen“. War ihre bisherige Karriere von einer intrinsischen Motivation für ein wissenschaftliches Arbeiten getragen, hat das durch das Programm zusätzlich erworbene Wissen sowohl ihre beruflichen Ziele geschärft als auch eine Auseinandersetzung mit möglichen Risiken einer wissenschaftlichen Karriere befördert.

Katharina Weil: *Das geht so ein bisschen zu der Geschichte oder zu dem Weg zurück, dass ich mit dem System eigentlich ganz wenig vertraut war und ganz wenig perspektivisch gesehen habe: Was bedeutet das eigentlich für mich, wenn ich an der Stelle weitermache? Heißt das für mich jetzt, wenn*

ich hier weitermache, dass ich dann mal prekär ... also das waren solche Sachen, die waren für mich alle überhaupt gar nicht absehbar. Und was muss ich machen, um in Unibetrieb, der ja, wie ich finde, leider eine sehr eindimensionale Karrieremöglichkeit vorsieht, bestehen zu können? [...] Und dieses Netzwerk [...] hat halt ganz viele Fragen gestellt, die ich irgendwie für mich auch beantworten musste und konnte oder kann irgendwie. Und wo ich halt innerhalb der ganzen Stelle, die ich jetzt habe, und den Freiräumen, die ich habe, da ganz viel machen kann, wo ich mir denke: Ich entwickle mich da zumindest weiter.

Mithilfe des Mentoringprogramms ist es ihr also gelungen, zum einen ihr Institutionenwissen auszubauen und zum anderen ihren Wunsch nach und ihre Freude an wissenschaftlicher Arbeit mit einer strategischen Karriereplanung zu verbinden. Besaß sie zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere noch keine berufliche Zielklarheit, hat sich mittlerweile das Ziel einer Professur verfestigt.

Wenngleich die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie trotz hoher zeitlicher Anforderungen und lange Zeit prekärer Beschäftigungsbedingungen gelingt, machen die beiden im Umgang mit Vorgesetzten und Kolleg(inn)en sehr unterschiedliche Erfahrungen. Während Sören Weil an seinem Lehrstuhl viel Verständnis und Wohlwollen für sein familiäres Engagement entgegengebracht wird, hat Katharina in ihrer aktuellen Position als Vertretungsprofessorin mit Widerständen zu kämpfen. So äußert die Professorin, deren Stelle durch Katharina Weil vertreten wird, ihr gegenüber offen ihr Missfallen über ihren Wunsch nach Elternzeit.

Dadurch, dass beide Partner mit ihren Stellen an derselben Universität erstmals eine Anstellung mit einer gewissen beruflichen Perspektive haben, hat auch erstmals die Möglichkeit bestanden, Kolleg(inn)en als Ressource zu nutzen und Netzwerke aufzubauen.

Sören Weil: *Wenn du in einer regulären Stelle drinhockst und deine reguläre Uniadresse hast, du Zugang hast auf universitäre Ressourcen, dann hast du viel mehr Möglichkeiten, universitäre Netzwerke auszubauen. Ähm (...) ja. Also ein bisschen Drittmittelwerbung hat bei mir geklappt, sodass ich zumindest auch internationale Workshops organisieren konnte, zwei in den letzten Jahren hier an der Uni, dann holst du dir neue Leute ran. So das hat auf jeden Fall geholfen mit Blick auf die Karriere, (lacht) wenn sie denn kommt.*

Katharina Weil ist sich bewusst, dass sie ihre Netzwerkarbeit intensivieren und ihre Sichtbarkeit in der Scientific Community erhöhen muss. Sören Weil betont, dass er besser international vernetzt ist als national, was sich bei der Einwerbung von Drittmitteln negativ auswirken kann.

Sören Weil: *Also ich meine, auch da wieder wichtig, wenn es um Karriere geht. Auch da musst du ja dann noch mal unterscheiden zwischen wissenschaftlichen Netzwerken innerhalb Deutschlands und internationalen Netzwerken. (Katharina Weil: Mhm.) Und ich für meinen Teil kann sagen, dass ich auf internationaler Ebene schon eine ganze Latte von Kontakten halt aufbauen konnte und auch das Feedback, was ich auf meine Arbeit bekommen habe von außen, einfach auf internationaler Ebene ziemlich gut war. Da habe ich viele, viele bekommen. Innerhalb von Deutschland bin ich nicht gut vernetzt. Und das ist natürlich wiederum problematisch, wenn du dich halt auf Drittmittelgelder bewirbst: Wer hockt in den Gremien drin, ne? Und vieles, das ist jedem klar, ist nicht nur aufgrund der fachlichen Qualifikation, die ein Antrag aufweist, ob er durchkommt oder nicht, sondern dann kennst du die Leute, kennst sie eben nicht.*

Im Verlauf seiner wissenschaftlichen Tätigkeit musste Sören Weil darum kämpfen, dass ihm die Anerkennung als Wissenschaftler, die ihm auf internationaler Ebene relativ früh zuteilwurde, auch von der deutschen Scientific Community gewährt wird.

Sören Weil: *Als ich angefangen habe mit meiner Diss, wurde ich ja hier echt nur doof angeguckt oder belächelt oder ausgelacht oder wie auch immer. Und ich habe das dann auch nur durchgezogen, nachdem ich halt ein Exposé auf Englisch geschrieben hatte und da dann halt direkt ein positives Feedback drauf bekommen habe. [...] Also das Absurde ist: So am Anfang hat sich niemand hier für das Thema interessiert. Das wollte niemand. Am Ende habe ich aber dann den Dissertationspreis auf das Ergebnis der Arbeit gewonnen, hier in Deutschland, von der Fachgemeinschaft. Und aufgrund dessen, dass ich auf Englisch meine Diss geschrieben habe, war es dann auch möglich, bei einem englischen Verlag zu veröffentlichen. Und das, was ich so absurd finde, ist: So am Anfang guckt dich hier keiner mit dem Arsch an. Und dann kannst du eine englische Publikation vorweisen bei einem englischen Verlag und dann: Ach, das ist ja was!*

Eine gestiegene Anerkennung seiner Forschungsleistung lässt sich auch aus dem Angebot einer Juniorprofessur ablesen. Diese lehnt er jedoch ab, da es sich um eine Stelle ohne Tenure Track handelt, die Stelle erneut eine hohe Pendelbereitschaft erforderlich machen würde und die Konzeption der Juniorprofessur eine parallele Habilitation unmöglich gemacht hätte. Seine Chancen auf einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft schätzt er eher pessimistisch ein. Trotz diverser Hindernisse, die ihm im Laufe seiner Karriere den Weg erschwert haben, treibt er aber seine wissenschaftliche Karriere weiter voran. Die beruflichen Aussichten von Katharina Weil werden von beiden Partnern deutlich besser eingeschätzt.

Die Wissenschaftskarrieren von Sören und Katharina Weil zeichnen sich dadurch aus, dass das Paar seinen Wunsch nach wissenschaftlicher Arbeit trotz beruflicher Unsicherheiten und familiärer Verpflichtungen stets aufrechterhalten hat. Im Verlauf des wissenschaftlichen Sozialisations- und Lernprozesses wurde bei beiden Partnern aus dem Beruf Wissenschaft eine Berufung. Diese Berufung soll bewusst mit den Anforderungen der Familienarbeit vereinbart und diese Vereinbarkeit langfristig abgesichert werden. Wichtiger als ein Statusaufstieg ist Sören und Katharina Weil dabei der Inhalt ihrer Arbeit und die Möglichkeiten einer persönlichen Entfaltung. Für eine erfolgreiche Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karriere sind sie – nachdem sie die Funktionsweise und die Logiken des Wissenschaftsbetriebs erlernt haben und trotz langjähriger, prekärer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft verblieben sind – weiterhin darauf angewiesen, ihre Integration in die Scientific Community gezielt voranzutreiben, um neue Handlungsspielräume zu eröffnen.

6 Bewertung familienfreundlicher Angebote: Was fördert, was hemmt die Vereinbarkeit?

Familienfreundliche Angebote dienen dem Zweck, strukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Schaffung von Handlungsspielräumen erleichtern und die Anerkennung von Familienarbeit im Sinne eines familienfreundlichen Klimas erhöhen. Diese Handlungsspielräume müssen vom wissenschaftlichen Nachwuchs entdeckt, evaluiert und balanciert werden, um für die eigene Karriere (und ggf. die Karriere des Partners) genutzt werden zu können.

In Kapitel B.6 wurde dargestellt, für wie wichtig Nachwuchswissenschaftler(innen) familienfreundliche Angebote und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft im akademischen Wissenschaftssystem halten. Insgesamt wird die Bedeutung dieser Angebote und Maßnahmen von den Befragten sehr hoch eingeschätzt. Während Infrastrukturangebote sowie Informations- und Beratungsangeboten nur eine geringe Bedeutung zugesprochen wird, werden vor allem die Beschäftigungsbedingungen als Voraussetzung für eine gute Vereinbarkeit hervorgehoben. Dies umfasst Maßnahmen zur flexiblen Ausgestaltung von Arbeitszeiten und -orten sowie verlässliche und langfristige berufliche Perspektiven. Unabhängig vom Promotionsstatus schätzen Frauen fast alle Maßnahmen zur Vereinbarkeit wichtiger ein als Männer. Die einzige Ausnahme bildet die verlässliche und langfristige berufliche Perspektive, diese wird von den promovierten Männern etwas bedeutsamer eingeschätzt als von den promovierten Frauen.

Aufbauend auf diesen Erkenntnissen der Online-Befragung wird an dieser Stelle nun ein vertiefender, qualitativer Blick auf die Familienfreundlichkeit des Wissenschaftssystems geworfen werden. Im Folgenden wird also der Frage nachgegangen, welchen Einfluss die familienfreundlichen Angebote und das am Arbeitsplatz vorhandene familien(un)freundliche Klima im Einzelfall auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bei Eltern ausüben und wie diese Angebote ggf. das gewählte Erwerbs- und Familienmodell unterstützen können.

Fall 1: Familie Nolte – Institutionelle Unterstützung der Familienarbeit

Das außeruniversitäre Forschungsinstitut, an dem Martin und Anke Nolte tätig sind, hat zwar nicht an einem der Audits zur Familienfreundlichkeit teilgenommen.⁴¹ Die beiden bewerten es jedoch als großes Glück, dass an ihrem Forschungsinstitut sowohl ein familienfreundliches Klima als auch familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen vorhanden sind, die ihnen die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ermöglichen. Hervorgehoben werden insbesondere die Möglichkeiten, flexibel über die eigenen Arbeitszeiten zu bestimmen.

Martin Nolte: *Also ich glaube, dass es schwierig ist, einen familienfreundlicheren Arbeitgeber zu finden, weil es wirklich ... Solange man seine Arbeit macht, interessiert es halt niemanden, wann. Es gibt keine Arbeitszeitnahme. Wenn man mittags erst kommt, weil das Kind geschrien hat und irgendwie danach der Anruf kommt, dass es irgendwie jetzt nur noch schlimmer wird und man dann den Kollegen gleich wieder sagt: Ich bin dann wieder weg. Dann kriegt man halt nur Besserungswünsche mit und da rüffelt keiner, rümpft keiner die Nase und es gibt natürlich keinen blöden Spruch, wieso man*

⁴¹ Mit dem audit berufundfamilie können Unternehmen und Institutionen (also auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) zu einer familien- und lebensphasenfreundlichen Gestaltung ihrer Arbeitsstellen beitragen. Eine entsprechende Funktion für Hochschulen hat das audit familiengerechte hochschule. Wenngleich das Zertifikat nicht unumstritten ist (Neuschäfer 2013), wird es vornehmlich von Einrichtungen im Wissenschaftssystem als Beleg für die eigene Familienfreundlichkeit präsentiert.

jetzt nicht irgendwie noch zehn Stunden arbeitet, bevor man nach Hause geht, solange man irgendwann die Arbeit macht, aber das macht man dann halt abends oder irgendwann.

Die Kolleg(inn)en und Vorgesetzten stehen der Familiengründung positiv gegenüber und zeigen Verständnis für die zu leistende Familienarbeit. Darüber hinaus erfahren beide Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung, für deren Sicherstellung es zeitweise notwendig ist, die Kinder ins Büro mitzunehmen.

Martin Nolte: *Aber dann [...] war es nämlich so, dass bei den ersten beiden Kindern, immer wenn die dann angefangen haben, wenn Anke wieder eingestiegen ist mit ein paar Stunden war das so, dass ich ein oder zwei Vormittage dann das Kind, der andere war dann immer schon in der Kita beim Zweiten, bei mir im Büro hatte, ohne offiziell zu reduzieren. Und außerdem war da ... hatten wir da so ein Baby-Bett hinten irgendwie selber drin, was auch manch andere noch haben, und der einzige Kommentar von meinem Chef damals, das war noch drüben in der Wissenschaft, von meinem Gruppenleiter, war nur: „Habt ihr das Baby-Bett selber gekauft? Wir haben doch hier so einen Gleichstellungstopf. Wenn ihr noch was braucht, sag mal Bescheid.“*

Durch solche Angebote, die über eine symbolische Anerkennung der Familienarbeit hinausgehen, werden greifbare Lösungen angeboten, die insbesondere in Phasen intensiver Kinderbetreuung die Vereinbarkeit von Familien- und wissenschaftlicher Arbeit erleichtern. Die Anwesenheit von Kindern am Institut ist dabei keine Ausnahmeregel, sondern hat sich als Selbstverständlichkeit etabliert.

Anke Nolte: *Aber sie haben alle, also auch die ohne Kinder, da Verständnis und freuen sich, wenn sie die Kinder sehen. Und es ist keiner, der irgendwie sagt: Wieso rennen hier eure Kinder hier gerade lärmend über den Flur oder so. Also es ist eigentlich eher immer positiv. (Martin Nolte: Ja.) Also auch ... (Martin Nolte: Beschweren sich eher, wenn die in der Kita sind und sie so lange nicht mehr gesehen haben (lacht), weil sie nicht mehr hier sein müssen.) Beide unsere Chefs sind im Alter, dass sie wahrscheinlich bald selber Opas werden und da auch dementsprechend irgendwie das toll finden, kleine Kinder zu sehen und so (lacht).*

Es bestehen keine festen Regelungen, in welchem Umfang Kinder an die Arbeitsstelle mitgenommen werden können. Vielmehr ist es dem Wohlwollen und der Anerkennung durch die Abteilungsleiter zu verdanken, dass das Arbeitsumfeld eine Integration der Familienarbeit ermöglicht. Das Angebot ist nicht nur ein Beispiel dafür, wie Eltern unbürokratisch unterstützt werden können, es signalisiert auch den bisher kinderlosen Wissenschaftler(inn)en, dass eine Anerkennung der Familienarbeit zum Selbstverständnis des Instituts gehört. Dieses Selbstverständnis wird vom Gleichstellungsbüro kommuniziert, um zu einer Sensibilisierung der Führungskräfte am Institut beizutragen. Die Mitnahme von Kindern, „wenn es nicht anders geht“, solle von den Gruppenleitern nicht nur toleriert, sondern als Teil der Arbeitskultur verstanden und propagiert werden.

Trotz des Engagements des Gleichstellungsbüros ist am Institut kein Familienservice bzw. keine zentrale Koordinierungsstelle für familienfreundliche Angebote und Maßnahmen vorhanden. In bestimmten Situationen ist entsprechend eine Initiative der Wissenschaftler(innen) vonnöten, um Unterstützungsleistungen zu erhalten. Bei der Inanspruchnahme von Angeboten und bei der Suche nach Unterstützungsmöglichkeiten wird dem Institut jedoch eine sehr gute Koordination attestiert.

Anke Nolte: *Aber ich denke, was eigentlich die eigentlichen Anlaufstellen sind für solche Fragen also gerade, wenn es darum geht: „Wie kriegen wir das irgendwie geregelt und wen müssen wir da fra-*

gen?“ sind die Sekretariate, ganz klar, von den Gruppen. Also und die werden dann ... von da wird man dann eben weitergeleitet an die Personalabteilung, an den Betriebsrat, an die Gleichstellungsbeauftragte, je nachdem, um was es eigentlich geht. [...] Und es ist nicht so, dass man jetzt hier alleine gelassen wird mit irgendeiner Problematik.

Diese direkten Wege der Informationsbeschaffung helfen dem Paar Nolte auch bei einer unkomplizierten Inanspruchnahme der Elternzeit und einem Wiedereinstieg nach der Erwerbsunterbrechung.

Mit den Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeit, einer Anerkennung und Unterstützung der Familienarbeit und allgemein der Schaffung eines familienfreundlichen Klimas wird die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie – dem gewünschten hohen Engagement für die Familie entsprechend – für beide Partner ermöglicht. Verlässliche und langfristige berufliche Perspektiven kann aber auch das Forschungsinstitut nicht beiden Partnern bieten. Angesichts dessen, dass das Paar eine berufliche Sicherheit im Sinne einer unbefristeten Anstellung anstrebt, stößt die Familienfreundlichkeit des Forschungsinstituts an die Grenzen des Wissenschaftssystems, das nur in einem geringen Umfang unbefristete Stellen zulässt.

Fall 3: Familie Beier – Benachteiligung durch Führungspersonen

Caroline und Gerrit Beier sind an verschiedenen Universitäten beschäftigt und beurteilen die Familienfreundlichkeit ihres jeweiligen Arbeitgebers sehr unterschiedlich. Gerrit Beier schätzt zwar im Umgang mit Kolleg(inn)en die Möglichkeiten des informellen Austauschs über Themen wie Elternzeit und damit verbundene Anforderungen und mögliche Schwierigkeiten. Aber die Modalitäten seiner Rückkehr an die Universität nach der Elternzeit, die er für zwölf Monate nimmt, sind von der Sorge seiner Institutsleitung geprägt, seine berufliche Leistungsfähigkeit könne durch die Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen leiden.

Gerrit Beier: *Und jetzt, wo deutlich wurde: Okay, vielleicht kommt er in Zukunft nicht mehr so häufig, weil er ja in [am Wohnort seiner Frau; Anm. d. A.] jetzt richtig lebt mit Kind, da auf einmal sozusagen kam auf irgendeine Art und Weise ein Unbehagen auf. Und das sind dann auch wieder so Dinge, wo, ja, man halt nicht genau weiß: Wie funktioniert eigentlich die interne Abstimmung unter denen, die so was dann besprechen, den Professoren und der Institutsleitung. Ja. Also darüber habe ich mich schon sehr gewundert und geärgert, dass jetzt, wo ich die Flexibilität bräuchte, die die Uni immer so bietet, sie halt nicht mehr da ist (lacht).*

Nach der Rückkehr aus der Elternzeit wird von Seiten der Institutsleitung also nicht auf seine zusätzlichen Anforderungen durch Familienarbeit Rücksicht genommen. Vor der Elternzeit konnte er seine Arbeitszeit selbständig und ohne Anwesenheitspflicht aufteilen. Nach der Elternzeit wird von ihm eine Anwesenheitspflicht bei gleichzeitiger Verringerung seiner Arbeitsstunden verfügt.

Gerrit Beier: *Und auch das war dann eine Art von Konflikt oder Auseinandersetzung, wie viele Tage und da hieß es zuerst, ich soll halt die ganze Woche da sein. Wo ich dann halt gesagt habe: Na ja, damit sagen sie eigentlich, sie wollen mich nicht mehr dort haben und so weiter und so fort, weil das ja unmöglich ist. Ich kann ja nicht Caroline die ganze Zeit auf unser Kind aufpassen lassen. Ja, und das Resultat war dann eben, dass wir uns darauf geeinigt haben: Ich werde jede Woche zwei Tage da sein, alle zwei Wochen drei Tage und vor allem werde ich nicht mehr eine volle Stelle haben, sondern nur noch eine Dreiviertelstelle. Also das war jetzt so die ... das Resultat aus dieser Auseinandersetzung.*

Mit einer Regulierung seiner Arbeitszeiten und einer Verringerung seines Arbeitsumfangs wird, anstatt Möglichkeiten für ein flexibles Vereinbarkeitsmanagement zu eröffnen, infrage gestellt,

ob er angesichts der doppelten Belastung durch Lehre und Familienarbeit auch die ihm aufgetragenen Lehraufgaben zufriedenstellend erfüllen kann. Insbesondere die geringere Flexibilität bei den Arbeitszeiten wird im Zusammenspiel mit den Anforderungen an ein regelmäßiges Pendeln zwischen Familienwohntort und Zweitwohnsitz am Arbeitsort als größte Herausforderung für eine zukünftige Vereinbarkeit wahrgenommen. Gerrit Beier weist darauf hin, dass eine Anwesenheitspflicht nicht nur sein persönliches Vereinbarkeitsarrangement, sondern auch das seiner Frau beeinträchtigen kann.

An der Universität, an der Gerrit Beier weiterhin beschäftigt ist, hat auch Caroline Beier während einer vorherigen Beschäftigung keine positiven Erfahrungen gemacht. Sie berichtet von einem Arbeitsklima, in dem eine Schwangerschaft und mögliche Unterbrechung der Erwerbsarbeit als großes Risiko für eine wissenschaftliche Karriere angesehen wird. Im Gegensatz dazu erlebt sie an ihrer jetzigen Universität ein sehr familienfreundliches Klima. Von Kolleg(inn)en und ihrem Professor wird ihr ein hohes Maß an Verständnis und Anerkennung ihrer Familienarbeit zuteil. **Caroline Beier:** *Im konkreten Umfeld bei mir im Institut ist es total locker und offen und mein Chef in Anführungszeichen, ist kein richtiges Chefverhältnis, aber der hat selber drei Kinder und also das war nie ein Problem, auch dass ich ... Ich meine, gut, ich bin ja auch nicht lange weg gewesen, insofern (...) war das nicht groß Thema, gleichzeitig ist jetzt auch nicht so, wenn ich jetzt um drei oder vier oder fünf, also so früher gehe als sonst, das interessiert eigentlich auch niemanden. Nee, das ist eigentlich alles sehr positiv und unterstützend letztendlich auch. [...] Da gibt's überhaupt keine auch nicht Bedenken oder so, dass man jetzt bestimmte Dinge nicht mehr schaffen würde.*

Dadurch, dass Caroline Beier lediglich für den Zeitraum des Mutterschutzes nicht berufstätig gewesen ist und die Elternzeit ausschließlich von ihrem Mann in Anspruch genommen wird, ergab sich nicht die Notwendigkeit, eine betriebliche Regelung zu finden, wie sich Elternzeit und wissenschaftliche Arbeit am besten vereinbaren lassen. Da sie ihr eigenes DFG-Projekt leitet, wäre sie bei der Inanspruchnahme von Elterngeld auch nicht auf das Wohlwollen des Lehrstuhls angewiesen.

Während auf der Ebene der persönlichen Interaktion Kolleg(inn)en und Vorgesetzten eine hohe Familienfreundlichkeit bescheinigt wird, fällt die Beurteilung infrastruktureller Angebote und Maßnahmen sehr negativ aus.

Caroline Beier: *[...] Genau, es gibt ja diese Audits und so [...]. Ich merke davon nichts. Es gibt ja diese Eltern-Kind-Zimmer immer. Ich weiß immer gar nicht, was das ist (lacht), kann man sich aufhalten oder stillen oder so, weiß ich auch nicht. Also das habe ich sowieso alles nicht an der Uni gemacht. Also und ich bin in einem großen Unigebäude, 20-stöckig, wo viele Institute drin sind. Da gibt's noch nicht mal einen Wickeltisch. So. (lacht) Also so viel zu familienfreundlich. (Gerrit Beier: Gibt's jetzt aber.) Du hast jetzt letztens einen entdeckt. Ja, gibt's jetzt neu. Ich glaube, der ist auch gerade erst eingerichtet worden, weil es ... Auf jeden Fall gab es den bis vor Kurzem noch nicht, also so viel zur familienfreundlichen Hochschule.*

Bei der negativen Bewertung infrastruktureller Angebote wird deutlich, dass Caroline Beier aber auch keinen persönlichen Bedarf an solchen Angeboten formuliert. Die Betreuung des eigenen Kindes wird über einen außeruniversitären Anbieter organisiert, der eine bedarfsgerechte Betreuung garantiert. Ebenso werden universitäre Beratungsangebote für Eltern von Caroline Beier nicht in Anspruch genommen. Charakterisierend für die Bewertung familienfreundlicher Angebote und Maßnahmen ist bei Caroline Beier, dass eine große Unwissenheit darüber herrscht, welche Angebote überhaupt an ihrer Einrichtung verfügbar sind. Dadurch, dass ihr Partner den Großteil der Familienarbeit übernimmt, ist sie aber auch nicht auf solche Angebote angewiesen. Gerrit Beier

hingegen, der alleine in Elternzeit geht, nimmt solche Beratungsangebote an seiner Universität in Anspruch. Bei seinem Elternzeitantrag war die Universität formal nicht darauf eingestellt, dass ein Vater von Geburt des Kindes an in Elternzeit geht.

Caroline Beier: *Weil man Elternzeit sieben Wochen vorher beantragen muss. (Gerrit Beier: Ach ja, genau. Sieben Wochen vor Geburt.) Und aber bei diesem Antrag schon den Geburtstermin eintragen muss, den man natürlich sieben Wochen vorher noch nicht weiß. So das war damals das Problem, weißt du noch? (Gerrit Beier: Ja.) [...] Weil, Mütter haben ja diese acht Wochen Mutterschutz. (Gerrit Beier: Genau. Das war es. Die konnten damit nicht umgehen, dass ...) Und die kann sozusagen mit dem ... wissen den Geburtstermin und können dann diesen Antrag stellen. (Gerrit Beier: Genau, das war es.) Und bei Vätern, die dann sofort in Elternzeit gehen, war das irgendwie komisch. (Gerrit Beier: Stimmt, ja.) Ja.*

Schließlich eröffnet die Verwaltung Gerrit Beier eine unbürokratische Lösung für seine Elternzeitpläne, die eine Umsetzung seines formalen Anspruchs auf Elternzeit ohne Hindernisse ermöglicht.

Das Beispiel der Familie Beier macht deutlich, dass nicht alle Nachwuchswissenschaftler(innen) einen Bedarf an universitären Angeboten zur Unterstützung der Vereinbarkeit haben. Im Fall dieses Doppelverdienerpaars wird der Unterstützungsbedarf durch eine Aufteilung der Familienarbeit untereinander und eine Externalisierung der Kinderbetreuung an außeruniversitäre Einrichtungen reduziert. Die unterschiedlichen Erfahrungen der beiden Partner im Umgang mit Führungspersonen verdeutlichen den Einfluss einer (nicht ausreichenden) Sensibilisierung von Führungspersonen für die Belange von Müttern und von Vätern. Während Caroline Beier auf die moralische Unterstützung ihres Professors bauen kann, hat Gerrit Beier in seiner Rolle als Vater bei seinem Wiedereinstieg mit einer Benachteiligung durch seine Vorgesetzten zu kämpfen, die seinen Ausstieg aus der akademischen Wissenschaft wahrscheinlicher machen. Hier könnten ein verbindliches Führungskräfte-Training und die Etablierung von Wiedereinstiegsprogrammen eine mögliche Benachteiligung von Eltern verhindern.

Fall 4: Familie Meisner – Individuelle Förderung durch Mentoring

Anja Meisner vertritt zum Zeitpunkt des Interviews eine Professur und steht kurz vor der Berufung auf eine reguläre Professur. Im Gegensatz zu ihrem Mann, der außerhalb der Wissenschaft beschäftigt ist, kann sie auf eine langjährige Erfahrung in der Auseinandersetzung mit familienfreundlichen Strukturen an Universitäten zurückblicken. Sie nimmt allgemein eine große Diskrepanz zwischen der Selbstdarstellung der Universitäten als familienfreundliche Arbeitgeber und ihrer persönlichen Einschätzung wahr. Mit Bezug auf das audit familiengerechte Hochschule kritisiert Anja Meisner, dass aus ihrer Sicht dieses Zertifikat an ihrer Universität nicht zu einer Implementation bedarfsgerechter Angebote geführt habe.

Sie hat keinen persönlichen Bedarf an universitären Kinderbetreuungsangeboten. Sie weist aber darauf hin, dass insbesondere auf Tagungen viele Kolleg(inn)en auf das Angebot einer flexiblen Kinderbetreuung vor Ort angewiesen sind, um überhaupt an solchen Veranstaltungen teilnehmen zu können. Eine solche Betreuung werde von der Universität auch bereitgestellt, sei jedoch mit einem sehr hohen Organisationsaufwand verbunden. Eine flexible (Notfall-)Betreuung erachtet sie als notwendige, jedoch nicht als hinreichende Bedingung für eine Mitnahme von Kindern an den Arbeitsort, da grundlegende zeitliche Strukturen des Wissenschaftsbetriebs, die oftmals eine informelle Verfügbarkeit in den Nachmittags- und Abendstunden voraussetzen, ebenfalls den Bedürfnissen von Eltern angepasst werden müssten.

Anja Meisner: *Und die wichtigen Sachen sind auch oftmals ja auch tatsächlich im gemeinsamen Abendprogramm oder so was, die dann besprochen werden, tatsächlich mit Netzwerken oder so was. Also ich finde, das ist ... es bleibt dann doch irgendwie an einem selbst. Also überbewertet dann, aber gut, dass es das gibt (lacht).*

Für den Besuch von Tagungen sieht sie eine Lösung für dieses Problem u. a. in der Möglichkeit, dass der Partner bzw. die Partnerin mit auf die Dienstreise genommen werden kann, um – gerade in Phasen gemeinsamer Elternzeit – eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit zu gewährleisten. Für ein solches Arrangement ist eine finanzielle Unterstützung seitens der Universität vonnöten. Dieses Angebot werde grundsätzlich von ihrer Universität bereitgestellt, die Inanspruchnahme des Angebots sei jedoch mit einem hohen persönlichen Engagement und Widerständen seitens der Verwaltung verbunden. Sie berichtet von einem Beispiel, als sie für eine Kollegin diese Möglichkeit einfordern wollte.

Anja Meisner: *Das wollte dann die Uni aber auch nicht so gerne bezahlen, also dann musste ich, glaube ich, mindestens eine Stunde mit der Finanzbuchhaltung da telefonieren, dass das dann doch irgendwie genehmigt werden würde, ja? So. Aber also es erfordert einfach wahnsinnig viel Einsatz. Es ist nicht ... Es ist keine Selbstverständlichkeit einfach, auch wenn es irgendwie so proklamiert wird, so habe ich das Gefühl, dass es so eine Selbstverständlichkeit sein soll, ist es aber nicht. Also empfinde ich nicht so.*

Insgesamt sei die Nutzung von Angeboten wie die Mitnahme der Kinder an die Arbeitsstelle oder der Familie auf Dienstreisen mit einem hohen Organisationsaufwand verbunden. Obwohl im Umgang mit Kolleg(inn)en und Vorgesetzten insgesamt ein familienfreundliches Klima herrsche, fehlen niedrighschwellige Angebote, die eine alltägliche Umsetzung des gewünschten Vereinbarkeitsmodells (z. B. im Notfall) gewährleisten. In diesem Zusammenhang schätzt sie das Engagement von Kolleg(inn)en und Student(inn)en, die z. B. während des Kita-Streiks eine Kinderbetreuung an der Universität initiiert haben, als höher ein als das ihres Arbeitgebers.

Zwar besteht, wie erwähnt, bei Anja Meisner kein persönlicher Bedarf an universitären Maßnahmen, die die Kinderbetreuung erleichtern. Für ihre Karriere schätzt sie es aber als sehr förderlich ein, dass sie in ein Mentoringprogramm zur Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur aufgenommen wurde, mit dem sie eine strategische Karriereplanung erarbeiten und ihre berufliche Perspektive verbessern konnte.

Anja Meisner: *[...] das Mentoring wird auch vom Gleichstellungsbüro koordiniert, [...] Und die bieten ganz massiv an: Wie fair und sicher verhandeln? Strategische Netzwerkanalyse, Work-Life-Balance, also viel Seminarangebote, die direkt angesprochen werden, also per E-Mail meistens, oder aber auch tatsächlich persönlich auf dem Flur oder in der Mensa, ja? [...] Und mit Mentorin und so was und Netzwerk, also das war sehr ... ist sehr schön. Also das machen die großartig, ja? Und ganz explizit die Frauen halt, ja? Das hat mir gut gefallen oder gefällt mir nach wie vor gut, das gibt es.*

Dabei lernt sie auch, ihre Position und Rolle als Mutter positiv in Berufungsverfahren zu vertreten, da auch die Frage nach dem gewünschten und gelebten Vereinbarkeitsarrangement in solchen Verfahren thematisiert wird. Dabei berichtet sie von dem Verfahren, an dessen Ende sie den Ruf auf die Professur erhalten hat:

Anja Meisner: *(lacht) Das war ganz lustig, weil die Präsidentin oder die Geschäftsführerin oder wie man sie auch immer nennt, die hat mich nach dem Vorsingen ... also ich musste [...] eine Lehrprobe halten und danach gab's eine kurze Pause und dann hat mich die Kommission reinggerufen und dann*

hat die Vorsitzende gesagt: „Ja, wer betreut denn die Kinder eigentlich, wenn Sie jetzt immer zur Uni fahren?“ Ja (lacht)? Und dann hab ich das natürlich auch ausgeführt und dann hat sie sich entschuldigt regelrecht und hat gesagt: „Entschuldigung, ich wollte gar nicht so private Sachen fragen.“ Ja? Meine ich so: „Nee, können Sie ja ruhig. Ich habe ein gutes Netzwerk“, also dieses familiäre Netzwerk halt, auf das ich zurückgreifen kann. [...] Und das wird da schon angesprochen.

Für eine Förderung als Doppelkarrierepaar, die auch ihren Partner miteinbezieht, bestand seitens Anja Meisner ebenfalls kein Bedarf, da die Professur am Wohnort angesiedelt ist und die Berufung keine zusätzlichen familiären Anforderungen an ihren Partner stellt. Entscheidend für eine gelingende Vereinbarkeit sind sowohl auf der aktuellen Position als Vertretungsprofessorin als auch in der zukünftigen Tätigkeit als Professorin von Seiten der Universitäten Möglichkeiten einer flexiblen Einteilung der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes und sowie eine gesicherte Kinderbetreuung, die durch die Großeltern und außeruniversitäre Einrichtungen garantiert wird.

Fall 6: Familie Weil – Ambivalente Familienfreundlichkeit

Für seinen vorigen Arbeitgeber berichtet Sören Weil von Beschäftigungsbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie erschwert haben. Sören Weil ist während seiner Promotion darauf angewiesen gewesen, trotz Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz regelmäßig von Zuhause aus zu arbeiten. Bei seinem vorherigen Arbeitgeber musste das ohne Absprache mit der Institutsleitung geschehen.

Sören Weil: *Also man hat manches unter der Hand gemacht, ne? Also wäre das dem Direktorium klar gewesen, wie häufig von zuhause aus gearbeitet wird, [...] dann hätte das definitiv Probleme gegeben. So mit Blick auf Vereinbarkeit mit einem Kind, also eine Situation, die ich extrem prägend fand, war, da war unser Kind ein Jahr alt, Katharina hatte eine Lungenentzündung und unser Kind war auch krank. Ich habe dann einfach beim Arbeitgeber gesagt: „So, hier geht nicht, ich muss eine Woche freinehmen, Kind und Frau sind beide krank, ernsthaft.“ Und darauf gibt es ja auch einen Rechtsanspruch, man kann ja zwei Wochen freinehmen, ohne Probleme, mit Kind. Und die Projektleiterin meinte, der erste Satz war dann nur: „Na, können denn nicht die Großeltern aufpassen?“ Und als ich dann sagte: „Nein, das geht nicht, die Großeltern sind nicht da“, dann war irgendwie der nächste Slogan: „Ja, aber woanders können Sie so was aber nicht machen!“, ne?*

Angesichts der Vielzahl an geleisteten Überstunden erachtet Sören Weil es als ungerechtfertigt, dass ihm selbst in einer Notfallsituation kein Verständnis für familiäre Verpflichtungen entgegengebracht wird. Dies führt er auf eine mangelnde Sensibilität seiner Projektleiterin und anderer Führungspersonen am Institut zurück.

Als Sören Weil aufgrund der hohen beruflichen Belastungen, die nicht nur eine Vereinbarkeit mit der Familienarbeit, sondern auch den Abschluss seiner Promotion erschweren, eine Vertragsverlängerung ablehnt, kulminiert die Auseinandersetzung darin, dass „mir meine Projektleiterin damit erst mal mein Arbeitszeugnis ganz massiv versaut hat, aber so richtig unter der Gürtellinie.“ Mithilfe des Betriebsrats kann zwar eine Korrektur des Zeugnisses durchgesetzt werden, der Vorgang zeugt aber zugleich von einer Einschätzung der Familienarbeit als Widerspruch zu einer hohen zeitlichen und räumlichen Verfügbarkeit für das Projekt. Bei seinem aktuellen Arbeitgeber hingegen werden ihm vonseiten seines Professors eine Anerkennung der Familienarbeit und eine Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten zuteil.

Katharina Weil ist als Vertretungsprofessorin an derselben Universität beschäftigt. Angesichts der Geburt ihres dritten Kindes muss sie ihren Wunsch, in Elternzeit zu gehen, gegenüber ihrer

Professorin verteidigen. Um eine gemeinsame Lösung für eine Aufrechterhaltung des Lehrbetriebs während der Elternzeit zu finden, spricht sie ihre Schwangerschaft recht früh gegenüber der Professorin an.

Katharina Weil: *So habe ich es relativ früh (...) (seufzt) in den Raum gestellt, dass es klar ist, dass das Wintersemester ohne mich stattfindet, aber bin auch gleichzeitig dann ins Gespräch mit Vorschlägen, wer mich vertritt, wie ich vertreten werden kann und so. Also das war mir klar, dass (lacht) ich in dem Gespräch ähm ... So. Was mir nicht ganz klar war, dass sie unmittelbar nach dem Gespräch die Verwaltung kontaktiert und sie der Verwaltung mitteilt, dass ich schwanger bin und ein Kind kriege.*

Ihrer Professorin unterstellt sie in diesem Zusammenhang zum einen, damit überfordert zu sein, wie sich formal eine Vertretungsprofessur mit Elternzeit vereinbaren lässt und zum anderen ein Unverständnis dafür, dass Mitarbeiter(innen) aufgrund der Umsetzung eines Kinderwunsches ihr für einen gewissen Zeitraum nicht zur Verfügung stehen.

Das Zertifikat als familienfreundliche Hochschule wird von beiden Partnern sehr kritisch gesehen, da die Nutzung verschiedener Beratungs- und infrastruktureller Angebote stets daran scheitert, dass sie nie die Bedürfnissen des Paares angepasst werden können. Nach dem gemeinsamen Wohnortwechsel ist das Paar zunächst auf eine Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung angewiesen. Vonseiten des Familienservices werden sie direkt an außeruniversitäre Anbieter verwiesen. Da nach dem Wohnortwechsel Katharina Weil zunächst arbeitslos ist, wendet sich Sören Weil an den Dual Career-Service der Universität, der auch Mitarbeiter(innen) unterhalb der Professur zur Verfügung steht. Eine Unterstützung bei der Beschaffung einer Stelle an der Universität für Katharina Weil wird mit der Begründung abgewiesen, man wolle den Vorwurf des Nepotismus vermeiden, da beide Partner im gleichen Fachbereich tätig sind.

Ein grundsätzliches strukturelles Problem wird darin ausgemacht, dass es an der Universität keine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, sondern eine Frauenbeauftragte gibt, die keine Beratung für Väter anbietet und auch Mütter nicht bedarfsgerecht beraten könne.

Katharina Weil: *Ich habe die dann, als das mit der Kinderbetreuung war, auch involviert und die waren aber auch völlig überfordert damit, (Sören Weil: Ja.) dass eine Frau mit Kind sich jetzt an die wendet.*

An einem konkreten Beispiel wird deutlich, wie kompliziert auch eine Verbesserung infrastruktureller Angebote für Eltern sein kann. Aufgrund eines fehlenden Wickelbereichs wendet sich Katharina Weil persönlich an den Familienservice und das Baudezernat. Erst nach neun Monaten wird in der Verwaltung eine Einigung über die grundsätzliche Beschaffenheit von Wickelbrettern an der Universität erzielt. Die Entscheidung darüber, an welchen Orten die zunächst zehn Wickelbretter angebracht werden sollen, verursachen weitere Monate Wartezeit.

Katharina Weil: *Und dann kriegte ich irgendwann einen Anruf so: Ihr habt jetzt bei euch im Zentrum ein Wickelbrett. (lacht) Da dachte ich so: Na, mal gucken, mal schauen, war erst ein bisschen euphorisch. Und dann komme ich da in den Raum, in die Toilette rein und denke mir so: Oh. Ich glaube, hier wird nie jemand sein Kind wickeln, nie im Leben. Das ist irgendwie so ein weißes Plasteteil ohne weiße Auflage, davon hat das Gesundheitsamt abgeraten, dass es ohne Auflage ist. Aber man kann mit so Gurten das Baby da festschnallen. Das Ding hat keine Ablagemöglichkeit. Also man kann nicht irgendwie die Windel und die Klamotten irgendwo ablegen [...]. Und son Ding hängt da jetzt. Ich habe da noch nie jemanden ein Kind wickeln sehen. Ich weiß, dass ich mein Kind da auch nie wickeln werde. Das zeigt nur so ganz viel: Also dafür kriegen wir [...] das Audit durch, ist wunderbar, [...] aber einfach so finde ich, ist es für mich immer so ein schönes Bild, wie formal versucht wird, was zu zeigen, was aber ähm absolut überhaupt gar nirgends irgendwie greift. So.*

Die persönliche Auseinandersetzung des Paares mit familienfreundlichen Angeboten und die Interaktion mit Führungspersonen veranschaulichen die bestehenden Diskrepanzen zwischen der Selbstdarstellung von Universitäten als familienfreundliche Arbeitgeber und den individuellen Bedarfen von Nachwuchswissenschaftler(inne)n mit Kindern. Die unterschiedlichen Erfahrungen der beiden Partner an derselben Universität offenbaren zudem die Schwierigkeit, eine allgemeine Bewertung des familienfreundlichen Klimas an Universitäten vorzunehmen.

7 Zusammenfassende Fallbewertungen

Ausgangspunkt der in diesem Kapitel vorgenommenen qualitativen Analysen der Person-Umwelt-Interaktion war das den einzelnen Paarbeziehungen zugrundeliegende Beziehungskonzept, das sich vor dem Hintergrund einer wissenschaftlichen Laufbahn entweder durchsetzen konnte oder angepasst werden musste. Die dargestellten Paare repräsentieren dabei sehr unterschiedliche Strategien für einen Umgang mit dem Spannungsgefüge zwischen gewünschten und realisierbaren Vereinbarkeitsmodellen.

7.1 Doppelverdienerpaare

Bei den drei Doppelverdienerpaaren haben sich jeweils sehr unterschiedliche Vereinbarkeitsstrategien offenbart:

Familie Nolte zeichnet sich – wie die dargestellten Doppelkarrierepaare – durch einen sehr hohen Anspruch an Gleichberechtigung und eine Gleichverteilung der Familienarbeit aus. Um eine Gleichverteilung der Familienarbeit zu erreichen, **nehmen beide Partner von der Verfolgung einer wissenschaftlichen Karriere hin zur Professur Abstand**. Ihre Beschäftigungsbedingungen ermöglichen dem Paar das gewünschte hohe Engagement für die Familienarbeit. Die Geburt der Kinder fällt in die Postdoc-Phase von Anke und Martin Nolte. Da das Paar keine hohen Ambitionen für eine wissenschaftliche Karriere verfolgt, werden die sich bietenden Handlungsspielräume, insbesondere die familienfreundlichen Angebote und Arbeitsbedingungen, in erster Linie für ein flexibles Vereinbarkeitsmanagement genutzt. **Berufliche und familiäre Planungssicherheit** stehen bei dem Ehepaar Nolte nicht im Gegensatz zueinander, sondern bilden ein gemeinsames Ziel. In diesem Sinne repräsentieren Anke und Martin Nolte einen Elternschafts- und Karrieretyp, der sich – ähnlich einem Doppelkarrierepaar – durch eine starke Identifikation mit der Arbeit in der Wissenschaft und dem Wunsch einer Berufstätigkeit beider Partner auszeichnet, der aber zugleich der Familienarbeit einen gleichwertigen – wenn nicht sogar höheren – Stellenwert einräumt. Ein Ausstieg aus der Wissenschaft wird nicht gewünscht, erhöht jedoch die Chancen auf Aufrechterhaltung des gelebten Vereinbarkeitsmodells.

Familie Zimmermann lebt ein Modell, das es Robert Zimmermann durch eine **Re-Traditionalisierung der Paarbeziehung** (Abele 2010) ermöglicht, sich möglichst umfassend seiner wissenschaftlichen Karriere zu widmen. Das erste Kind wird geboren als Robert Zimmermann nach der Promotion zunächst in der Privatwirtschaft tätig ist und beide Partner eine unbefristete Anstellung haben. Diese sichere Position von Robert Zimmermann wird mit den Risiken einer Juniorprofessur abgewogen. Den **Ausschlag für eine Rückkehr in die Wissenschaft geben schließlich der Wunsch nach wissenschaftlichem Arbeiten** und das Ziel einer Professur. In dieser Phase sehr hoher beruflicher Belastungen wird das zweite Kind geboren. Eine Entlastung bei der Familienarbeit durch seine Frau eröffnet Robert Zimmermann dabei die nötigen Handlungsspielräume für ein Verfolgen seiner Karriereambitionen. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass keiner der beiden Partner den Anspruch einer umfassenden Egalität zwischen den Partnern verfolgt. Das gelebte Modell wird trotz der Auseinandersetzungen um sein Engagement in der Familie von beiden als ihr ideales Beziehungskonzept benannt; zum einen, weil es ihm ermöglicht, sich trotz zweier Kinder in hohem Umfang seiner wissenschaftlichen Tätigkeit zu widmen, und zum anderen, weil

es ihr gelingt, sich in ihrem persönlich **gewünschten Umfang der Familienarbeit** zu widmen und problemlos mit ihrer beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren.

Ein ungewöhnliches Beispiel bietet schließlich Familie Beier, die im Zuge der Familiengründung ebenfalls eine Aufteilung der Familienarbeit vornehmen. Das gemeinsame Kind wird geboren als Caroline Beier sich bereits in der Postdoc-Phase befindet. Gerrit Beier hat seine Promotion nicht abgeschlossen. Als **Vater übernimmt alleine die Elternzeit**. Während es ihm nicht gelingt, einen Betreuer für seine Dissertation zu finden und er aufgrund seiner Inanspruchnahme von Elternzeit mit eingeschränkten Handlungsspielräumen für seine weitere wissenschaftliche Tätigkeit zurecht kommen muss, **gelingt es der Mutter, dank der Entlastung bei der Familienarbeit, ihre wissenschaftliche Karriere im gewünschten Tempo voranzutreiben**. Abele (2010) hat darauf hingewiesen, dass bei Paaren oftmals „nach der Geburt eines Kindes Traditionalisierungseffekte eintreten, d.h. die Rollen von Frau und Mann zumindest für eine bestimmte Zeit sich wieder der traditionellen Arbeitsteilung von Familienarbeit für die Frau und Erwerbsarbeit für den Mann annähern“ (2010: 25). Im Fall der Familie Beier ist mit der Geburt zwar eine geschlechtliche Arbeitsteilung zwischen den Partnern vorgenommen worden, in diesem Fall ist es jedoch der Mann, der die Familienarbeit übernommen hat, während die **Karriere der Frau Priorität** erlangt hat. Wenngleich also keine „traditionelle“ Aufteilung der Familien- und Erwerbsarbeit vorgenommen wird, verstärkt das gewählte Arrangement doch eine **Asymmetrie zwischen den beiden beruflichen Verläufen**.

7.2 Doppelkarrierepaare

Bei den dargestellten Doppelkarrierepaaren wird der Wunsch nach einer möglichst hohen Gleichberechtigung zwischen den Partnern von einem Vereinbarkeitsarrangement begleitet, das diesem Anspruch gerecht zu werden versucht. Dies gelingt den drei Doppelkarrierepaaren auf eine sehr unterschiedliche Weise:

Bei Familie Meisner steht die **gegenseitige Eröffnung von Handlungsspielräumen für die Verfolgung der Karriere** im Vordergrund. Zum Zeitpunkt des Interviews wurde sie gerade auf eine Professur berufen. Die **Karriere gelingt dank eines umfangreichen (familiären und außerfamiliären) Betreuungsnetzwerks**, das ihr erlaubt, die Anforderungen der Familienarbeit zu verringern, um die Anforderungen für eine wissenschaftliche Karriere (Mobilität, zeitliche Verfügbarkeit, Leistungsanforderungen) erfüllen und sich bietende berufliche Möglichkeiten (z. B. das Verlassen der Postdoc-Stelle zugunsten eines eigenen, zeitlich kürzeren DFG-Projekts oder die Vertretung einer Professur) zu ergreifen. Dass trotz der Betonung der Gleichberechtigung nur sie in Elternzeit gegangen ist, scheint auf den ersten Blick im Widerspruch zur selbstdeklarierten Gleichberechtigung zu stehen. Es wird jedoch deutlich, dass dies weniger mit den persönlichen Eltern- und Geschlechterrollen zu tun hat, sondern damit, dass Hauke Meisner in der Privatwirtschaft einen weitaus höheren Druck verspürt hat, für seinen Arbeitgeber verfügbar zu sein, um beruflich voranzukommen. Die **Aufteilung der Elternzeit und der unterschiedliche Umgang mit den beruflichen Ansprüchen implizieren folglich kein Ungleichgewicht zwischen den beiden Karrieren**, sondern repräsentieren zwei unterschiedliche Strategien, die den Anforderungen des jeweiligen beruflichen Umfelds in Absprache miteinander angepasst werden, um beide Karrieren nicht zu gefährden.

Wie karrierebegleitende **Mobilitätsentscheidungen zu einem komplexen Vereinbarkeitsmanagement führen können**, zeigt der Fall der Familie Wegener. Die Mobilitätsentscheidungen und die damit verbundenen Anforderungen und Belastungen stehen in einem engen Zusammenhang

mit der Familienplanung. Die Herausforderung der (zeitweisen) Fernbeziehung ist ein zentrales Charakteristikum der Paarbeziehung. Dabei ist dem Paar wichtig, dass diese Herausforderung nicht zulasten der Karriere des jeweils anderen geht, sondern dass die **Mobilitätsanforderungen als gemeinsam zu bewältigende Aufgabe** betrachtet werden. Beide Partner haben eine wissenschaftliche Laufbahn durchschritten, die angesichts befristeter Arbeitsverträge und der Herausforderung, das Familienleben mit beruflicher Mobilität zu verknüpfen, stets von einer gewissen Unsicherheit begleitet war. Die Realisierung der Kinderwünsche bei gleichzeitiger Fortführung beider Karrieren wird durch die familienfreundlichen Strukturen des schwedischen Wissenschaftssystems ermöglicht. Nach der Rückkehr nach Deutschland sind angesichts sich verändernder Fernbeziehungsmodelle und zu leistender Familienarbeit beide Partner auf flexible Arbeitszeitmodelle und Home-Office angewiesen. Die **Verfolgung wissenschaftlicher Karrieren geht dabei auf Kosten gemeinsamer Familienzeit**. Für die eigenen Ansprüche und Wünsche hinsichtlich Elternschaft stellen insbesondere Fernbeziehung und Pendeln eine emotionale Belastung dar. Entsprechend wünschen sich die beiden einen festen Lebensmittelpunkt, gepaart mit einer unbefristeten Anstellung für beide Partner.

Die wissenschaftliche und familiäre Biografie der Familie Weil zeichnet sich lange Zeit durch **prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie aufgrund hoher beruflicher Anforderungen** aus. Die eingeschränkten Handlungsspielräume halten das Paar jedoch nicht von der Umsetzung ihrer Familienplanung ab. Das erste Kind wird geboren als beide Partner an ihrer Promotion arbeiten, das zweite Kind kommt in einer sehr ungewissen Phase des Übergangs zwischen Promotions- und Postdoc-Phase zur Welt. Erst das dritte Kind wird in der Postdoc-Phase vor dem Hintergrund einer gefestigten Beschäftigungssituation beider Partner geboren werden. Die Verfolgung der wissenschaftlichen Karrieren ist vor dem Hintergrund der sozialen Herkunft der Partner als ein **fortschreitender Lernprozess** zu verstehen. Dass Sören Weil zudem seine Beschäftigung an dem Forschungsinstitut aufgegeben hatte, um seine Promotion beenden zu können, zeugt davon, dass **für das Ziel einer wissenschaftlichen Karriere mitunter Schritte unternommen werden müssen, die der Logik einer männlichen Normalbiografie konträr entgegenstehen**. Der Wunsch nach einer Tätigkeit in der Wissenschaft und die gegenseitige Unterstützung bei der Ergreifung von beruflichen Chancen haben seit Beginn der Paarbeziehung das Vereinbarkeitsmanagement des Paares geprägt. Wenngleich das Paar das Erreichen ihrer jetzigen beruflichen Positionen mit dem gemeinsamen Wohnort als eine Reihe von Glücksfällen darstellt, wird doch deutlich, in welchem Umfang füreinander gearbeitet und gegenseitig unterstützt wird, damit beide gemeinsam ihre Karrieren verfolgen und sich gleichzeitig ihren Kindern widmen können.

8 Theoretische Folgerungen aus der Interviewstudie

Die Paarinterviews veranschaulichen, dass nicht nur die Handlungsspielräume, die in den strukturellen Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Einrichtungen liegen, entdeckt und nutzbar gemacht werden müssen, um eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen, sondern dass angesichts von Kindern und zu leistender Familienarbeit die Nutzung von beruflichen Handlungsspielräumen oftmals erst durch das Engagement des Partners bzw. der Partnerin ermöglicht wird.

Bei den Doppelkarrierepaaren zeigt sich, dass die Familiengründung früher erfolgt als bei den Doppelverdienerpaaren. Bei Familie Meisner und Familie Weil wird das erste Kind während der Promotionsphase geboren. Bei Familie Wegener fällt die Familiengründung und -erweiterung mit der Habilitation im Ausland zusammen. Bei den Doppelverdienerpaaren hingegen scheint die Familiengründung eher dann stattzufinden, wenn zumindest einer der beiden Partner nach der Promotion eine aussichtsreiche berufliche Position erreicht hat.

Die Phase der Familiengründung ist nicht – wie vermutet wurde – eine Herausforderung, die grundsätzlich einseitig von der Frau getragen werden muss. Eine Aufteilung der Familienarbeit sowie eine Aufrechterhaltung der Karriereambitionen und ein problemloser Wiedereinstieg nach der Elternzeit finden sich sowohl bei allen Doppelkarrierepaaren als bei der Familie Nolte. Auch bei Familie Beier kann Caroline Beier sich ohne Einschränkungen, da sie keine Elternzeit in Anspruch nimmt, nach der Geburt ihrer wissenschaftlichen Arbeit widmen. Lediglich bei Familie Zimmermann findet eine Re-Traditionalisierung statt.

Alle Paare haben sich mit der Frage eines möglichen Ausstiegs aus der Wissenschaft beschäftigt. Als Gründe dafür werden sowohl bei Doppelverdiener- als auch bei Doppelkarrierepaaren die schlechten bzw. eingeschränkten beruflichen Perspektiven in der Wissenschaft genannt. Der Wunsch nach einer unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft – auf einer Professur oder unterhalb der Professur – ist bei allen Nachwuchswissenschaftler(inne)n vorhanden. Das ursprüngliche berufliche Ziel einer Professur wurde dabei bei Doppelkarrierepaaren (Familie Wegener, Familie Weil) von einzelnen Partner(inne)n aufgegeben. Dies liegt u. a. darin begründet, dass mit der Berufung auf eine Professur ein erneuter Wohnortwechsel verbunden wäre. Angesichts der Etablierung eines festen Familienmittelpunktes und, damit verbunden, aufgrund der Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse der Kinder werden weitere Wohnortwechsel von keinem Paar gewünscht, sie werden aber auch nicht kategorisch abgelehnt, sollte sich dadurch eine berufliche Perspektive für beide Partner eröffnen.

Bei den Doppelkarrierepaaren hat ein zeitlicher Vorsprung der Karriere des einen vor der Karriere des anderen Partners nicht automatisch eine Hierarchie der Karrieren zur Folge. Wie Familie Meisner und Familie Nolte zeigen, kann eine weiter vorangeschrittene Karriere der Karriere des Partners bzw. der Partnerin als Anker für die Karriere des Partners fungieren. Eine Vorrangstellung der einen Karriere vor der des Partners bzw. der Partnerin findet sich nur bei Familie Zimmermann und Familie Beier.

Als entscheidende Faktoren für eine gelingende Vereinbarkeit von Kind und wissenschaftlicher Karriere dürfen – sowohl bei Doppelverdiener- als auch bei Doppelkarrierepaaren – der rechtliche Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld sowie Möglichkeiten zur außerfamilialen Kinderbetreuung gelten. Während Elternzeit und Elterngeld einen finanziell und zeitlich geschützten Schonraum für die Phase der Familiengründung bzw. -vergrößerung bieten sollen, ermöglicht eine außerfamiliale Kinderbetreuung einen Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit (in Teilzeit oder Vollzeit).

In der Gruppe der Doppelverdienerpaare und in der Gruppe der Doppelkarrierepaare findet sich jeweils keine einheitliche Aufteilung der Elternzeitmonate zwischen den Partnern. Familie Zimmermann und Familie Beier präferieren ein Elternzeitmodell mit einer einseitigen Inanspruchnahme durch ein Elternteil zugunsten der Karriere des Partners bzw. der Partnerin. Bei Familie Nolte findet ebenfalls keine gleichmäßige Aufteilung der Elternzeitmonate statt, dennoch engagieren sich beide Partner möglichst gemeinsam für die Familienarbeit. Eine ähnliche Strategie wie bei Familie Nolte findet sich bei den drei Doppelkarrierepaaren, deren Elternzeitarrangements sich an den Erfordernissen der jeweiligen Karrieren orientieren, ohne die Karriere des Partners bzw. der Partnerin durch die Elternzeit zu gefährden und ohne den Anspruch auf eine geteilte Elternschaft aufzugeben.

Das Ausmaß an Gleichberechtigung zwischen den Partnern lässt sich folglich nicht anhand der Aufteilung der Elternzeit untereinander bemessen. Auch eine gleichmäßige Aufteilung der Elternzeit bedeutet nicht automatisch ein egalitäres Paararrangement. Vielmehr muss jeweils die gesamte Verteilung der Familienarbeit vor dem Hintergrund der beruflichen Anforderungen und Belastungen berücksichtigt werden. Wie Familie Zimmermann zudem verdeutlicht, ist die Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater kein Indikator für „neue Väter“ (vgl. dazu auch Possinger 2013) oder für den partnerschaftlichen Anspruch auf eine geteilte Familienarbeit. Umgekehrt zeigt das Beispiel der Familie Meisner, dass auch Männer ohne Elternzeit im Alltag partnerschaftliche und egalitäre Väter sein können.

Alle Paare nehmen, wenngleich in einem unterschiedlichen Ausmaß, Möglichkeiten der außerfamilialen Kinderbetreuung in Anspruch – oder planen dies, wie im Fall der Familie Beier. Bei Familie Zimmermann und Familie Meisner wird neben der Kinderbetreuung auch die Hausarbeit weitgehend externalisiert, wobei sich die Verfügbarkeit eines familiären Netzwerkes am Wohnort als notwendige Bedingung für eine Umsetzung des Familienmodells erweist.

Bei der Betrachtung der Beschäftigungsbedingungen in Relation zur Kinderbetreuung muss aber auch beachtet werden, dass es vielen Paaren nicht nur darum geht, die Familienarbeit zu reduzieren, um die hohen Anforderungen wissenschaftlicher Arbeit erfüllen zu können. Umgekehrt erweist sich eine flexible Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen (flexible Arbeitszeiten, Home-Office) als entscheidende Voraussetzung, um den Wunsch nach einem hohen persönlichen Engagement für Kind(er) und Familie umzusetzen. Familie Nolte zeigt, dass eine möglichst hohe, gemeinsame Beteiligung beider Partner an der Familienarbeit jedoch mit einer (gewollten) Einschränkung wissenschaftlicher Tätigkeiten (Publikation, Tagungen) verbunden sein kann. Familie Wegener und Familie Weil präsentieren ein Modell, das von einer geteilten Familienarbeit getragen wird, in dem jedoch aufgrund der hohen Anforderungen (zeitliche Verfügbarkeit, Mobilität) zu wenig gemeinsame Zeit als Familie verbleibt. Alle drei Paare präsentieren einen neuen Typ von Wissenschaftler(inne)n, die mit großer Hingabe und Freude in der und für die Forschung arbeiten und leben, die jedoch gleichzeitig ihr familiäres Glück nicht den Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere unterordnen wollten. Das Beispiel der Familie Nolte zeigt dabei, dass eine Differenzierung zwischen Doppelverdiener- und Doppelkarrierepaaren nicht immer trennscharf ist, wenn alleine das Kriterium der Gleichberechtigung zwischen den Partnern angelegt wird.

Abschließend kann festgehalten werden, dass die strukturellen Rahmenbedingungen der Wissenschaft mit ihren Anforderungen und Handlungsspielräumen je nach Paar- und Elternschaftsmodell sehr unterschiedlich zur Gestaltung beruflicher und familiärer Ziele genutzt werden können.

Literaturverzeichnis

- Abele, A. (2010).** Doppelkarrierepaare. Entstehung und Relevanz der Thematik. In E. Gramespacher, J. Funk, & I. Rothhäusler (Hrsg.). *Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik*, (S.21-36). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Abele, A. E. (2013).** Berufserfolg von Frauen und Männern im Vergleich. Warum entwickelt sich die „Schere“ immer noch auseinander? *Gender*, 3, 41-59.
- Abele, A., Stief, M., & Andrä, M. S. (2000).** Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen – Neukonstruktion einer BSW-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44(3), 145–151.
- Allmendinger, J., Kienzle, E., Felker, K., & Fuchs, S. (2004).** Und dann geht's Stück für Stück weiter hoch oder auch nicht.
- Althaber, A., Hess, J., & Pfahl, L. (2011).** Karriere mit Kind in der Wissenschaft. Egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern. In A. Rusconi, & H. Solga (Hrsg.). *Gemeinsam Karriere machen*, (S.83-116). Opladen Verlag Barbara Budrich.
- Bandura, A. (1986).** *Social Foundations of Thought and Action. A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997).** *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H.Freeman & Co Ltd
- Bathmann, N., Müller, D., & Cornelißen, W. (2011).** Karriere, Kinder, Krisen: Warum Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen scheitern oder gelingen. In *Berufliche Karrieren von Frauen* (S. 105-149). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, R., Hilf, E., Lien, S., Köhler, K., Meschkutat, B., Reuschke, D., & Tippel, C. (2011).** Bleiben oder gehen? Räumliche Mobilität in verschiedenen Lebensformen und Arbeitswelten. In W. Cornelißen, A. Rusconi, & R. Becker (Hrsg.). *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*, (S. 21-64). Wiesbaden: Springer VS.
- Becker-Schmidt, R. (2003).** Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. Soziologische Grundlegung, empirische Rekonstruktion. *gender...politik...online*
- Beck-Gernsheim, E. (1998).** Was kommt nach der Familie? Einblicke in neue Lebensformen. Beck'sche Reihe. München
- Behnke, C., & Meuser, M. (2002).** Zwei Karrieren, eine Familie. Vereinbarkeitsmanagement bei Doppelkarrierepaaren. Arbeitsbericht Nr. 1. Universität Dortmund.
- Behnke, C., & Meuser, M. (2005a).** Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karriere-chancen bei Doppelkarrierepaaren. In H. Solga, & C. Wimbauer (Hrsg.). „*Wenn zwei das Gleiche tun ...*“ – *Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*, (S.123-139). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Behnke, C., & Meuser, M. (2005b).** Modernisierte Geschlechterverhältnisse? Entgrenzung von Beruf und Familie bei Doppelkarrierepaaren, In K. Gottschall, G. Voß (Hrsg.). *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*, (S.285-306). München/Mering: Rainer Hampp Verlag.

- Behnke, C., & Meuser, M. (2006).** „Wenn zwei das Gleiche wollen“. Konkurrenz und Kooperation bei Doppelkarrierepaaren. Vortrag AIM-Gender, 4. Tagung. Stuttgart-Hohenheim.
- Bertram, H., Bujard, M., & Rösler, W. (2011).** Rush-hour des Lebens: Geburtenaufschub, Einkommensverläufe und familienpolitische Perspektiven. *Journal für Reproduktionsmedizin und Endokrinologie-Journal of Reproductive Medicine and Endocrinology*, 8(2), 91-99.
- Blossfeld, H.-P., & Drobnič, S. (2001).** Theoretical Perspectives on Couples' Careers, In H.-P. Blossfeld, & S. Drobnic (Hrsg.). *Careers of couples in contemporary societies*, (S. 16-50). New York: Oxford University Press.
- Blossfeld, H.-P., Drobnič, S., & Rohwer, G. (2001).** Spouses' employment careers in (West) Germany. In H.-P. Blossfeld & S. Drobnič (Hrsg.). *Careers of couples in contemporary societies*, (S. 53-76). New York: Oxford University Press.
- Blumer, H. (1973).** Der methodologische Standpunkt des symbolischen Interaktionismus. In Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.). *Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit*, Bd. 1, (S. 80-188) Bd. 1. Reinbek.
- Brandt, G. (2012).** *Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en*. (HIS:Forum Hochschule 8/2012). Hannover: HIS.
- Braun, O. L. (2000).** *Ein Modell Aktiver Anpassung: Berufliche Zielklarheit, Organisationsorientierung, Mittelklarheit und Vorsatzbildung/Planung als vorauslaufende Bedingungen von Arbeitszufriedenheit, Wechseltendenz und Leistung*. Landau: VEP.
- Briedis, K., Fabian, G., Kerst, C., & Schaeper, H. (2008).** *Berufsverbleib von Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftlern*. (HIS:Forum Hochschule 11/2008). Hannover: HIS.
- Briedis, K., Jaksztat, S., Preßler, N., Schürmann, R., Schwarzer, A. (2014).** *Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere*. (DZHW: Forum Hochschule 8/2014). Hannover: DZHW.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006).** *Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht*. Berlin: BMFSFJ.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014).** *Familienreport 2014. Leistungen, Wirkungen, Trends*. Berlin: BMFSFJ.
- Burkhardt, A. (2008).** *Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Burkhardt, A. (2011).** „Bewundert viel und viel gescholten“. Aktuelles vom Arbeitsplatz Hochschule. In K. Himpele, & A. Ortmann (Hrsg.). *Traumjob Wissenschaft. Karrierewege in Hochschule und Forschung*, (S. 19-29). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- BuWiN (2013).** *Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Cohen, S. & Williamson, G. (1988).** „Perceived Stress in a Probability Sample of the United States“, in *Social Psychology of Health*, ed. S. Spacapan & S. Oskamp
- Cohen, S. (1994).** Perceived Stress Scale. Mind Garden, Inc. <http://www.mindgarden.com/documents/PerceivedStressScale.pdf> (Zugegriffen am: 14.10.2015).

- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). „A Global Measure of Perceived Stress,“ in *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- Cornelißen, W., Rusconi, A., & Becker, R. (2011). *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*. Wiesbaden: Springer VS.
- Esser, H. (1999). *Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln*. New York: Campus Verlag.
- Etzkowitz, H., Kemelgor, C., & Uzzi, B. (2000). *Athena unbound: The advancement of women in science and technology*. Cambridge University Press.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2015). *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 19. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn: GWK. <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-45-Chancengleichheit.pdf> (Zuletzt zugegriffen: 01.02.2014).
- Gollwitzer, P. M. (1990). *Handlungsphasen und Bewußtseinslagen*. München: Max-Planck-Institut für Psychologische Forschung.
- Gottschall, K., & Voß, G. (2005). *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München: Hampp.
- Graf, P., & Schmid, S. (2011). Organisationsstrukturen und ihr Einfluss auf die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen. In *Frauen in den Naturwissenschaften* (pp. 59-106). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln* (2., völlig überarbeitete und ergänzte Auflage). Berlin, Heidelberg, New York.
- Heinz, W. R. (1991). Berufliche und betriebliche Sozialisation. In K. Hurrelmann, & D. Ulich (Hrsg.). *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*, (S.397-415). Weinheim: Beltz.
- Heinz, W.R. & H. Krüger (2001). The life course: Innovations and challenges for social research; *Current Sociology* 49, 29-45
- Heinz, W.R. (1999). Selbstsozialisation im Lebenslauf. Umriss einer Theorie biographischen Handelns. In: E. Hoerning (Hrsg.). *Biographische Sozialisation*. Stuttgart.
- Hess, J., & Pfahl, L. (2011). „Under pressure ...!“ Biografische Orientierungen von Wissenschaftlerinnen in Beruf, Partnerschaft und Familie. In A. Rusconi, & H. Solga (Hrsg.). *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*, (S. 117-146). Opladen/Berlin/Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Hess, J., Rusconi, A., & Solga, H. (2011). „Wir haben dieselben Ziele...“. Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrieren von Frauen in der Wissenschaft. In W. Cornelißen et al. (Hrsg.). *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*, (S. 65-104). Wiesbaden: Springer VS.
- Hochschulrektorenkonferenz (2013). *Entscheidung des 124. Senats der Hochschulkonferenz Berlin, 11.6.2013. Perspektiven des Wissenschaftssystems*. http://www.hrk.de/uploads/media/Entscheidung_Perspektiven_11062013.pdf (Zugegriffen am: 16.04.2015).
- Husu, L. (2001). On Metaphors on the Position of Women in Academia and Science. *Nora*, 9, 2001, 3, 172-181

- Kahlert, H. (2011).** „Cooling out“ und der riskante Weg an die Spitze. Zum Einfluss von Ungleichheitsregimes auf Karriereorientierungen im wissenschaftlichen Nachwuchs. In J. Wergen (Hrsg.). *Forschung und Förderung: Promovierende im Blick der Hochschulen*, (S. 105-124). Berlin/Münster/Wien/Zürich/London: LIT-Verlag.
- Kahlert, H. (2013).** *Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung* (Wissenschaftskarrieren Band I). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Kay, R. (1998).** Diskriminierung von Frauen bei der Personalauswahl. Problemanalyse und Gestaltungsempfehlung (Reihe Betriebliche Personalpolitik, hrsg. von Gertraude Krell), Wiesbaden.
- Krais, B. (2008).** Wissenschaft als Lebensform. Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In Y. Hafner, & B. Krais (Hrsg.). *Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern*, (S. 177-211). Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Krais, Beate (2000).** Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren. *Wechselwirkung*, 22(105/106), 28–35.
- Kreckel, R. (2008).** *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz*. Akademische Verlagsanstalt Leipzig.
- Krempkow, R., Sembritzki, T., Schürmann, S., & Winde, M. (2016).** *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich*. Stifterverband.
- Krüger, Helga (2001).** Gesellschaftsanalyse. Der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung, In G.-A. Knapp, & A. Wetterer (Hrsg.). *Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik*, (S. 63-90). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Kuckartz, U. (2014a).** *Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kuckartz, U. (2014b).** *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Lempert, W. (2006).** Berufliche Sozialisation. Persönlichkeitsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung und Arbeit. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (1996).** Career Development from a Social Cognitive Perspective. In D. Brown (Hrsg.). *Career Choice and Development*, (S. 373-421). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Lewis, J. (2001).** The Decline of the Male Breadwinner Model. Implications for Work and Care. *Social Politics* 2, 152-169.
- Lind, I. (2004).** Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft im Spiegel der Forschung. *Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid*, 2, 23-37, <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/20202> (Zugegriffen am: 16.04.2015).
- Lind, I. (2006).** Kurzexpertise zum Thema Frauen in der Wissenschaft und Forschung.
- Lind, I. (2007).** Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen - Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren?. Wissenschaftsrat (Hrsg.), 59-86.
- Lind, I. (2008).** Dossier. Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft (BAWIE). Auswahl erster Ergebnisse der Online-Befragung. Köln: GESIS. Zuletzt zugegriffen am 22.04.2015: <http://www>.

femtech.at/fileadmin/downloads/Wissen/Themen/Vereinbarkeit/Balancierung_von_Wissenschaft_und_Elternschaft.pdf .

- Lind, I. (2012).** Wie gelingt Vereinbarkeit? Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. In S. Beaufays, A. Engels, & H. Kahlert (Hrsg.), *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*, (S. 280-311). Frankfurt: Campus Verlag.
- Luhmann, N. (1984).** *Soziale Systeme*. Frankfurt a.M.
- Mai, C. M. & Marder-Puch, K.(2013).** Selbstständigkeit in Deutschland. *Wirtschaft und Statistik*, 7, 482-496.
- Maurer, M. & Jandura, O. (2009).** „Masse statt Klasse - eine kritische Anmerkung zu Repräsentativität und Validität von Online-Befragungen.“ In *Sozialforschung im Internet* (pp. 61-73). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Metz-Göckel, S., Heusgen, K., Möller, C., Schürmann, R., & Selent, P. (2014).** Karrierefaktor Kind: zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Metz-Göckel, S., Schürmann, R., Heusgen, K., & Selent, P. (2016).** Faszination Wissenschaft. Passage-Beschäftigte im Spannungsfeld von Hingabe und Aufgabe. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Mürner, B. (2004).** Geschlechtsspezifische Berufssegregation. Erklärungsansätze und deren empirische Bedeutung. URL: <http://homepage.swissonline.ch/bmuerner/berufswahl/pdfs>.
- Neuschäfer, D. (2013).** Lernen Organisationen durch Zertifizierung? Organisationales Lernen am Leitbild der Familienfreundlichkeit. Kassel: University Press.
- Pairfam (2014).** Das Beziehungs- und Familienpanel (pairfam). Codebuch Ankerperson Welle 5 2012/2013, http://www.pairfam.de/fileadmin/user_upload/redakteur/publis/Dokumentation/Codebooks/Release6.o/Codebuch_Anker5_de.pdf (Zugegriffen am: 02.02.2015).
- Peuckert, R. (2012).** *Familienformen im sozialen Wandel*. Wiesbaden: Springer VS.
- Possinger, J. (2013).** *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern“ auf der Spur*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Raitelhuber, E. (2013).** Agency und Übergänge. In W. Schröer, B. Stauber, A. Walther, L. Böhnisch, & K. Lenz (Hrsg.), *Handbuch Übergänge*, (S. 99-140). Weinheim: Beltz.
- Rüger, H., & Becker, K. (2011).** Berufsmobilität, Geschlecht und Lebensform. Berufsbedingte räumliche Mobilität und die Folgen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und partnerschaftliche Arbeitsteilung. In *Neue Wege–Gleiche Chancen* (pp. 363-396). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rusconi, A. (2011).** Verflechtungsarrangements im Paarverlauf. In A. Rusconi, & H. Solga (Hrsg.), *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*, (S. 51-82). Opladen/Berlin/Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Rusconi, A., & Solga, H. (2011).** „Linked Lives“ in der Wissenschaft – Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements. In A. Rusconi, & H. Solga (Hrsg.), *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*, (S. 11-50). Opladen/Berlin/Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Schmitt, C., & Winkelmann, U. (2005).** Wer bleibt kinderlos?: Sozialstrukturelle Daten zur Kinderlosigkeit von Frauen und Männern (No. 473). DIW Berlin, German Institute for Economic Research.

- Solga, H., & Wimbauer, C. (2005).** „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-) Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Strauss, A. L. (1959).** *Mirrors and Masks*. Glencoe, IL.
- Weber, M. (1985).** Wissenschaft als Beruf. In: Winckelmann, J. (Hrsg.). *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*. 6. Auflage. Tübingen: Kröner.
- West, C., & Zimmermann, D. H. (1987).** Doing Gender. *Gender & Society* 1, 125-151.
- Wimbauer, C. (2012).** *Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarriere zwischen Anerkennung und Gleichheit*. Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag.
- Witzel, A. & Kühn, T. (1999).** *Statuspassagen und Risikolagen im Lebenslauf. Berufsbiographische Gestaltungsmodi – Eine Typologie der Orientierungen und Handlungen beim Übergang in das Erwerbsleben* (Arbeitspapier Nr. 61). Bremen.
- Witzel, A. (2000).** Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 1(1), 22. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/%201132/2519> (Zugegriffen am 20.04.2015).
- Witzel, A., & Reiter, H. (2012).** *The Problem-centred Interview*. London: Sage Publications.

Über die zitierte Literatur hinaus verwendete Quellen

- Achtziger, A., & Gollwitzer, P. M. (2006).** Motivation und Volition im Handlungsverlauf. In J. Heckhausen, & H. Heckhausen (Hrsg.) *Motivation und Handeln* (S. 277–302). Heidelberg: Springer Verlag.
- Beaufajš, Sandra (2003).** *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript.
- Becker-Schmidt, R. (1987).** Die doppelte Vergesellschaftung. Die doppelte Unterdrückung. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In L. Unterkirchen, & I. Wagner (Hrsg.). *Die andere Hälfte der Gesellschaft*, (S. 10-25). Wien: Österreichischer Soziologentag.
- Enders, J. (1990).** Beschäftigungssituation im akademischen Mittelbau. Werkstattberichte 26. Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Gesamtschule Kassel.
- Graf, P., Dautzenberg, K., Büttner, N., & Schmid, S. (2011).** Frauenkarrieren in der Wissenschaft. Eine vergleichende Analyse des Status quo (pp. 19-45). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gramespacher, E., Funk, J., & Rothäusler, I. (2010).** *Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik*. Verlag Barbara Budrich.
- Hassauer, F. (1994).** Akademisches Frauensterben. Frauen – Nachwuchs – Romanistik. Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland und Österreich. In G. Seiser, & E. Knollmayer (Hrsg.). *Von den Bemühungen der Frauen in der Wissenschaft Fuß zu fassen*, (S.145-154). Wien: Kommissionsverl. Österreichische Staatsdruckerei.
- Holst, Elke; Busch, Anne; Kröger, Lea (2012).** Führungskräfte-Monitor 2012: Update 2001-2010, DIW Berlin: Politikberatung kompakt, No. 65
- Jongmanns, G. (2011).** Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzes-evaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. (HIS:Forum Hochschule 4/2011). Hannover: HIS.

- Kelle, Udo (2007).** *Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung. Theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte.* Wiesbaden: Springer VS.
- Lind, I., & Löther, A. (2007).** Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? – Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 29(2), 249-272.
- Metz-Göckel, S., Selent, P., & Schürmann, R. (2010).** Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 32, 1, S. 8-35.
- Seipel, C., & Rippl, S. (2013).** Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der Übergangsforschung. In W. Schröer, B. Stauber, A. Walther, L. Böhnisch, & K. Lenz (Hrsg.). *Handbuch Übergänge*, (S. 1049-1071). Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Wissenschaftsrat (1982).** *Zur Problematik befristeter Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern.* Köln: WR.
- Zimmer, A., Krimmer, H., & Stallmann, F. (2007).** *Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität.* Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Anhang

Tab. A1.1
Variablen und Skalenübersicht

Individuelle Merkmale	Prozente und Mittelwerte	Standardabweichung
Alter (in Jahren)	AM ¹⁾ = 34,3	SD ²⁾ = 6,9
Geschlecht		
1 = Mann	52	
2 = Frau	48	
Partnerschaft		
1 = Ohne feste(n) Partner(in)	15	
2 = In einer festen Partnerschaft und in gemeinsamen Haushalt lebend	67	
3 = In einer festen Partnerschaft und in getrennten Haushalt lebend	16	
4 = Geschieden	1	
5 = Verwitwet	0,1	
Kinder		
0 = Nein	59	
1 = Ja	41	
Anzahl an Kindern	AM = 1,7	SD = 0,8
Berufliches Ziel zu Beginn der Tätigkeit dauerhaft in der akademischen Wissenschaft tätig zu sein		
1 = Ja	49	
2 = Nein	51	
Berufliches Ziel in zehn Jahren		
1 = Professor(in) HS/FE	25	
2 = Wissenschaftler(in) HS/FE	26	
3 = Wirtschaft mit Forschungsbezug	30	
4 = Außerhalb der Wissenschaft ohne Forschungsbezug	20	
Veränderung der beruflichen Ziele im Beschäftigungsverlauf		
1 = Stay-In	33	
2 = Stay-Out	32	
3 = Drop-Out	16	
4 = Drop-In	19	
Selbsteinschätzung bezogen auf die beruflichen Ziele		
<i>(fünfstufige Skala von 1 = „Trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „Trifft voll und ganz zu“)</i>		
Zielklarheit (Subskala)	AM = 3,5	SD = 1,0
Anforderungsorientierung (Subskala)	AM = 3,3	SD = 1,0
Mittelklarheit (Subskala)	AM = 3,4	SD = 1,0
Selbswirksamkeitserwartungen	AM = 3,4	SD = 0,9
<i>(fünfstufige Skala von 1 = „Trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „Trifft voll und ganz zu“)</i>		
Stressbelastung	AM = 2,9	SD = 0,8
<i>(fünfstufige Skala von 1 = „Nie“ bis 5 = „Sehr oft“)</i>		
Beteiligung an der Hausarbeit	AM = 2,3	SD = 0,8
<i>(fünfstufige Skala: 1 = „Sehr unwichtig“ bis 5 = „Sehr wichtig“)</i>		
Beteiligung an der Erziehungsarbeit	AM = 2,2	SD = 0,8
<i>(fünfstufige Skala: 1 = „Sehr unwichtig“ bis 5 = „Sehr wichtig“)</i>		

DZHW | WiNbus 2016

1) AM = arithmetisches Mittel; 2) SD = Standardabweichung

Anmerkung: Prozentangaben wurden gerundet; Abweichungen zu 100 Prozent sind möglich.

Tab. A1.2
Variablen und Skalenübersicht

Strukturelle Merkmale	Prozente und Mittelwerte	Standardabweichung
Beschäftigungsdauer		
1 = Unbefristet	9	
2 = Befristet	91	
Beschäftigungsumfang		
1 = Vollzeit	48	
2 = Teilzeit	52	
Anzahl der Arbeitsverträge in der akademischen Wissenschaft (Anzahl der Verträge von 1 bis 21)	AM ¹⁾ = 4,2	SD ²⁾ = 3,5
Zeit seit dem Studium (in Jahren)	AM = 6,1	SD = 4,5
Anzahl der Veröffentlichungen (Aufsätze in Fachzeitschriften mit Peer-Review)	AM = 8,0	SD = 18,7
Anzahl der beruflich bedingten Umzüge	AM = 1,9	SD = 1,3
Zweitwohnsitz am Arbeitsort		
1 = Ja	13	
2 = Nein	87	
Pendelhäufigkeit zum Zweitwohnsitz		
1 = mehr als einmal pro Woche	12	
2 = Einmal pro Woche	62	
3 = Weniger als einmal pro Woche	26	
Zeitaufwand fürs Pendeln zum Zweitwohnsitz (in Stunden)	AM = 3,9	SD = 2,5
Anforderungen in der Wissenschaft (fünfstufige Skala von 1 = „Trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „Trifft voll und ganz zu“)		
Anforderungsvielfalt	AM = 4,2	SD = 0,9
Zeitliche Anforderungen	AM = 3,8	SD = 1,0
Mobilitätsanforderungen	AM = 3,2	SD = 1,4
Leistungsdruck	AM = 3,7	SD = 1,0
Wettbewerbsdruck	AM = 3,5	SD = 1,2
Wahrgenommene Belastung durch die Anforderungen in der Wissenschaft (fünfstufige Skala von 1 = „Belastet mich überhaupt nicht“ bis 5 = „Belastet mich außerordentlich“)		
Anforderungsvielfalt	AM = 2,9	SD = 1,1
Zeitliche Anforderungen	AM = 3,3	SD = 1,1
Mobilitätsanforderungen	AM = 2,6	SD = 1,4
Leistungsdruck	AM = 3,1	SD = 1,1
Wettbewerbsdruck	AM = 2,9	SD = 1,3

DZHW | WiNbus 2016

1) AM = arithmetisches Mittel; 2) SD = Standardabweichung

Anmerkung: Prozentangaben wurden gerundet; Abweichungen zu 100 Prozent sind möglich.

Tab. A1.3
Variablen und Skalenübersicht

	Prozente und Mittelwerte	Standardabweichung
Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie		
Einschätzung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und privatem Leben <i>(fünfstufige Skala von 1 = „Trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „Trifft voll und ganz zu“)</i>		
Familie und Beruf sind in der Wissenschaft kaum zu vereinbaren	AM ¹⁾ = 3,1	SD ²⁾ = 1,0
Meine Arbeitsbelastung führt dazu, dass ich Familie und Freunde häufig vernachlässige	AM = 3,2	SD = 1,2
Die Erfüllung familiärer Verpflichtungen wird durch das Wissenschaftssystem erschwert	AM = 3,4	SD = 1,2
Mein Privatleben ordne ich meinen beruflichen Zielen unter	AM = 3,0	SD = 1,1
Meine beruflichen Ziele lassen sich nicht mit meinen privaten Zielen vereinbaren	AM = 3,1	SD = 1,0
Kinderwunsch		
1 = Ja, in nächster Zeit	30	
2 = Ja, später einmal	32	
3 = Noch unentschlossen	18	
4 = Nein	21	
Planung von Kindern im beruflichen Karriereverlauf		
1 = Noch während der Promotionsphase	17	
2 = Direkt nach der Promotion	17	
3 = Während der Post-Doc-Phase (falls Wissenschaftliche Laufbahn angestrebt)	22	
4 = Nach Abschluss der Habilitation	2	
1 = Nach dem Einstieg in den Beruf	20	
2 = Erst mit der Erreichung einer unbefristeten Beschäftigung	20	
3 = Erst mit der Berufung auf eine Professur	1	
Einschätzung bei Schwangerschaft in der aktuellen beruflichen Situation <i>(fünfstufige Skala von 1 = „Gar nicht wohlfühlen“ bis 5 = „Sehr wohlfühlen“)</i>		
	AM = 3,0	SD = 1,2
Kinderwunsch zurückgestellt		
1 = Ja	31	
2 = Nein	69	
Gründe gegen die Umsetzung eines Kinderwunsches (Mehrfachantwort, Prozent der Fälle)		
1 = Meine berufliche Unsicherheit ist zu groß.	53	
2 = Ich möchte (noch) nicht aus dem Beruf aussteigen.	21	
3 = Die Belastung durch den Beruf ist zu groß.	29	
4 = Ich sehe keine gute Lösung für mich, Kind und Beruf miteinander zu vereinbaren.	35	
5 = Mit fehlt der/die passende Partner(in).	20	
6 = Ich lebe in einer Fernbeziehung.	11	
7 = Mein(e) Partner(in) will (noch) kein Kind.	12	
8 = Die finanziellen Voraussetzungen sind zu schlecht.	25	
9 = Aus gesundheitlichen Gründen.	5	
10 = Ich müsste zu viel persönliche Freiheit aufgeben.	25	
11 = Die Betreuungsmöglichkeiten sind zu schlecht.	16	
12 = Ein Kind passt nicht zu meinem derzeitigen Lebensstil.	24	
13 = Ich möchte die Verantwortung zur Zeit nicht übernehmen.	19	
14 = Ich möchte priziipiell keine Kinder.	5	
15 = Sonstige Gründe.	21	
Einschätzung der familienfreundlichen Maßnahmen <i>(fünfstufige Skala von 1 = „Sehr unwichtig“ bis 5 = „Sehr wichtig“)</i>		
Ausgestaltung von Arbeitszeiten und -orten	AM = 4,6	SD = 0,9
Verlässliche und langfristige berufliche Perspektiven	AM = 4,7	SD = 0,8
Geringere Mobilitätsanforderungen	AM = 3,9	SD = 1,1
Familienfreundliches Arbeitsklima	AM = 4,2	SD = 1,0
Finanzielle Unterstützung und Förderung von Familien	AM = 3,6	SD = 1,2
Informations- und Beratungsangebote	AM = 2,8	SD = 1,2
Infrastrukturangebote	AM = 3,6	SD = 1,1
Kinderbetreuungsangebote	AM = 4,3	SD = 1,0
Sensibilisierung der Führungsebene für Vereinbarkeit von Familie und Beruf	AM = 4,2	SD = 1,1
Beratung/Unterstützung bei der Pflege Angehöriger	AM = 3,6	SD = 1,2

DZHW | WiNbus 2016

1) AM = arithmetisches Mittel; 2) SD = Standardabweichung

Anmerkung: Prozentangaben wurden gerundet; Abweichungen zu 100 Prozent sind möglich.

Tab. A1.4
Variablen und Skalenübersicht

Allgemeine Kontextfaktoren	Prozente und Mittelwerte	Standardab- weichung
Fachrichtung		
1 = Sprach- und Kulturwissenschaften	21	
2 = Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften	19	
3 = Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften	45	
4 = Ingenieurwissenschaften	14	
5 = Sonstige (<i>Kunst/Sport/Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften</i>)	2	
Promotionsstatus		
1 = Promoviert	43	
2 = Promovierend	57	
Habilitation		
1 = Habilitation (fast) abgeschlossen	29	
2 = keine Habilitation	71	
		DZHW WiNbus 2016

Anmerkung: Prozentangaben wurden gerundet; Abweichungen zu 100 Prozent sind möglich.

DZHW, Lange Laube 12, 30159 Hannover

Herausgeber:

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)
Lange Laube 12 | 30159 Hannover | www.dzhw.eu

Postfach 2920 | 30029 Hannover

Tel.: +49 511 450670-0 | Fax: +49 511 450670-960

Geschäftsführer(in):

Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans

Dr. Bernhard Hartung

Vorsitzender des Aufsichtsrats:

Ministerialdirigent Peter Greisler

Registergericht:

Amtsgericht Hannover | B 210251

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:

DE291239300

Redaktionell verantwortlich:

Daniel Matthes

Hinweis gemäß § 33 Datenschutzgesetz (BDSG):

Die für den Versand erforderlichen Daten (Name, Anschrift) werden elektronisch gespeichert.

