

Familie, Karriere oder beides?

Die spezifischen Vereinbarkeitsprobleme im Wissenschaftsbereich

UniWiND-Symposium 2022

„Die Postdoc-Phase: Akademische Qualifizierung für Karrieren in
Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft oder Übergang ins
Ungewisse?“

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)

27. September 2022

Janine Lange, Paritätischer Gesamtverband (vormals am DZHW)

Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wissenschaftsbereich

1. Einstieg/Probleme
2. Vereinbarkeit: Begriffsdefinition und -kritik sowie zentrale Dimensionen
3. Forschungsstand
4. Maßnahmen
5. Zusammenfassung
6. Fazit, Ausblick und Diskussion

1. Einstieg ins Thema: Ihr seid dran!

- **Was sind eurer Meinung nach konkrete Vereinbarkeitsprobleme im Wissenschaftsbereich?**
 - Euer Wissen
 - Eure Erfahrungen
 - Berichte von anderen

2. Versuch einer Begriffsklärung

Mehrdimensionalität und semantische
Unschärfe des Vereinbarkeitsbegriffs



Begriffsebenen

Normativ

= gelungene Verbindung
bzw. Balance zwischen
den Lebensbereichen
Beruf und Familie

Deskriptiv

= Handeln und Praktiken
von Akteur*innen, um die
Vereinbarkeit von Beruf
und Familie im Alltag
herzustellen

→ Primat der Leistung, welches Entstehungsbedingungen
ausblendet vs. Vereinbarkeitsforderung, die
Entstehungsbedingungen betont

Definition

Für Frauen wie Männer, die ggf. Verantwortung für andere Menschen in ihrem privaten Umfeld übernehmen, besteht die **Wahlmöglichkeit**, in Übereinstimmung mit ihren eigenen individuellen und beruflichen **Präferenzen**, sowohl wissenschaftlich tätig zu sein als auch private/familiäre Aufgaben zu erfüllen.

Dies **setzt voraus**, dass

- kein grundsätzlicher Konflikt zwischen den Anforderungen wissenschaftlicher Karrieren und Privat- bzw. Familienleben stehen (normative Ebene),
- Maßnahmen getroffen werden, die es den Betroffenen ermöglichen, die normativ gesetzten Anforderungen und ihre persönlichen Präferenzen in Einklang bringen zu können (Handlungsebene).

Operationalisierung

Indikatoren

Familiäre Dimension

- Kinderwunsch (Intention/Präferenz)
- Aufschub des Kinderwunsches
- Kinderlosigkeit

Berufliche Dimension

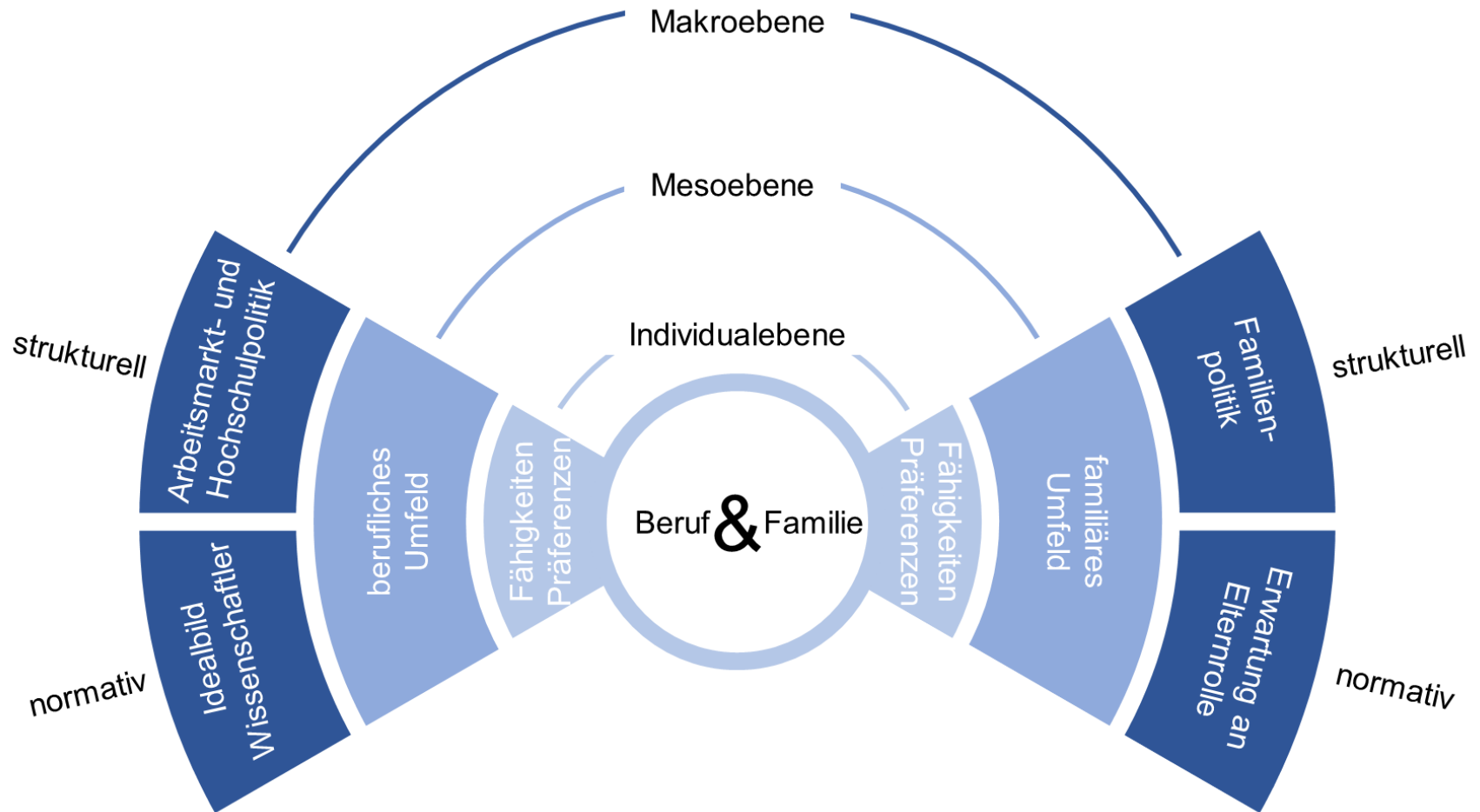
- Wissenschaftliche Karriere (Intention/Präferenz)
- Wissenschaftliche Leistungen
- Ausstieg aus wissenschaftlichen Karrieren

Einschätzung der Belastung und subjektive Bewertung der Vereinbarkeit

2. Vereinbarkeit: Definition

- Vereinbarkeit: „intuitiv gefasst“, Schwerpunkt auf Vereinbarkeit Beruf und **Elternschaft**, einseitiger Fokus auf **Frauen** und **Entlastung von familiären Verpflichtungen** zugunsten der Berufssarbeit
 - Erweiterung:
 - **beide Geschlechter**
 - **Anpassung beruflicher Strukturen/Anforderungen** an private Bedürfnisse
 - Fürsorgeverpflichteten für **Partner, Eltern, Verwandte**

2. Vereinbarkeit: zentrale Dimensionen



Quelle: eigene Darstellung

3. Forschungsstand

Lange, Janine & Ambrasat, Jens (2022). *Familie, Karriere oder beides? Die spezifischen Vereinbarkeitsprobleme im Wissenschaftsbereich*, In: Korff, Svea & Truschkat, Inga (Hrsg.) *Übergänge in Wissenschaftskarrieren. Ereignisse – Prozesse – Strategien*. Springer VS: Wiesbaden, S. 95-124.

Lange, Janine; Oppermann, Anja; Wegner, Antje (2017). *Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor*. Studien im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN 2017), DZHW: Berlin.

3. Forschungsstand: Lange & Ambrasat (2022)

- **Zentrale Grundannahme**

- Mit Herausforderungen/Problemen bezüglich der Vereinbarkeit von privatem/familiärem und beruflichem Bereich ist die Mehrheit der Personen konfrontiert

- **Fragestellung**

- Liegen im Wissenschaftsbereich spezifische Vereinbarkeitsprobleme vor? Falls ja, worin bestehen diese genau?

- **These**

- Die beruflichen Anforderungen und vor allem die Karrierestruktur im Wissenschaftsbereich rufen eine Dynamik hervor, die allgemeine Vereinbarkeitsprobleme verstärken und zusätzlich gesonderte Vereinbarkeitsprobleme erzeugen

3. Forschungsstand: Lange & Ambrasat (2022)

▪ Daten

- Follow-Up Befragung des ProFile-Promovierendenpanels (2015-2017)
- Untersuchungsgruppe: Promovierte [innerhalb (N=364) und außerhalb (N=221) des Wissenschaftssystems beschäftigt]; Eltern
- Auswertung offene Freitextangaben zu der Frage, welche Schwierigkeiten persönlich hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen werden
 - *„Es wird oft diskutiert, wie sich Familie und Beruf in Einklang bringen lassen und welche Schwierigkeiten dabei auftreten. Wie ist das bei Ihnen? Sehen Sie persönlich Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wenn ja, welche?“*
- Auswertung mittels MAXQDA, inhaltsanalytisch

3. Forschungsstand: Lange & Ambrasat (2022)

- **Zentrale Ergebnisse**
 - **Promovierte innerhalb des Wissenschaftssystems**
 - Nennen häufiger Schwierigkeiten, die dezidiert mit den **Arbeitsbedingungen und Karriereanforderungen** zu tun haben (berufliche Unsicherheit, hohe Mobilitätsanforderungen, hohe zeitliche Beanspruchung, „eine Karriere voranbringen“ und Wettbewerb/Konkurrenz mit anderen Kolleg*innen)
 - **Promovierte außerhalb des Wissenschaftssystems**
 - Nennen häufiger Schwierigkeiten, die vor allem **generelle Vereinbarkeitsprobleme** tangieren (unzureichende Kinderbetreuung, mangelnde Unterstützung des Arbeitgebers bzw. unzureichende Familienfreundlichkeit des Betriebs sowie Konfrontation mit allgemeinen und individuellen Rollenerwartungen)

3. Forschungsstand: Lange & Ambrasat (2022)

- **Zentrale Ergebnisse**
 - **In gleicher Weise von Promovierten innerhalb als auch außerhalb des Wissenschaftssystems thematisiert**
 - Probleme hinsichtlich des Arbeitsklimas und der Arbeitskultur, des Zeitmanagements (Koordination und Organisation) und der Flexibilitätsanforderungen
 - Die Ausgestaltung der Verträge wird in beiden Sektoren in gleichem Umfang erwähnt, jedoch werden verschiedene Aspekte thematisiert (Wissenschaft: Befristungen ein großes Thema; außerhalb: Frage nach der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und daraus entstehenden Schwierigkeiten)
 - Keine bzw. nur geringe Unterschiede in der Häufigkeit der Thematisierung von beruflichem und/oder privatem Zurückstecken sowie dem partnerschaftlichen Arrangement

3. Forschungsstand: Lange & Ambrasat (2022)

- **Spezifische Vereinbarkeitsprobleme im Wissenschaftsbereich (strukturelles Problem)**
 - „Up or Out“ (Karrieredruck)
 - Hohe Mobilitätsbereitschaft (Netzwerken), häufige Standortwechsel
 - Immenser Wettbewerb (Publikationsdruck, Einwerbung von Drittmitteln); große Angst/Sorge, Anschluss zu verlieren (z.B. während Elternzeit)
 - Lange Phase der Unsicherheit: bis zur unbefristeten Professur, finanzielle Unsicherheit (Befristung, Teilzeit)

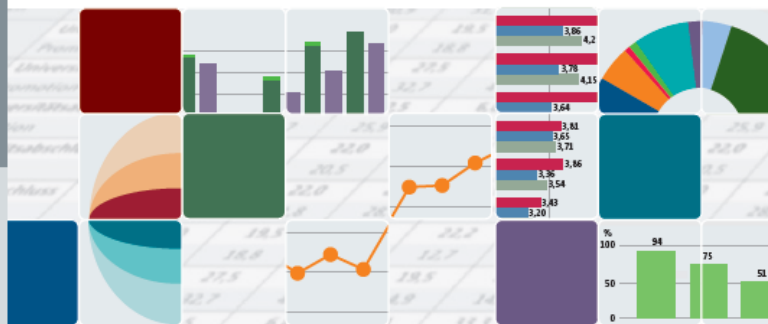
3. Der Forschungsstand – BuWiN 2017

Literaturreview zum Forschungsstand

Zeitraum	01.01.2010-31.07.2015
Recherchedatenbanken	Scopus, Web of Science, Google Scholar, CEWS Datenbank „Familienfreundliche Wissenschaft“
Datenlage	Quantitative und Qualitative Studien, überwiegend Querschnitterhebungen

Ergänzt um neue Befunde

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017



Statistische Daten und Forschungsbefunde
zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland

Wichtige Ergebnisse im Überblick

2017



Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor (Begleitstudie C1)

Studien im Rahmen des Bundesberichts
Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017

Janine Lange
Dr. Anja Oppermann
Dr. Antje Wegner

(unter Mitarbeit von: Janine Wittchen, Felix
Niggemann, Diana Korkis, Madeleine Siegel)

Deutsches Zentrum für Hochschul- und
Wissenschaftsforschung (DZHW)
Schützenstraße 6a
10117 Berlin

Diese Publikation ist frei verfügbar
zum Download unter buwin.de

Diese Publikation ist unter folgender
Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>



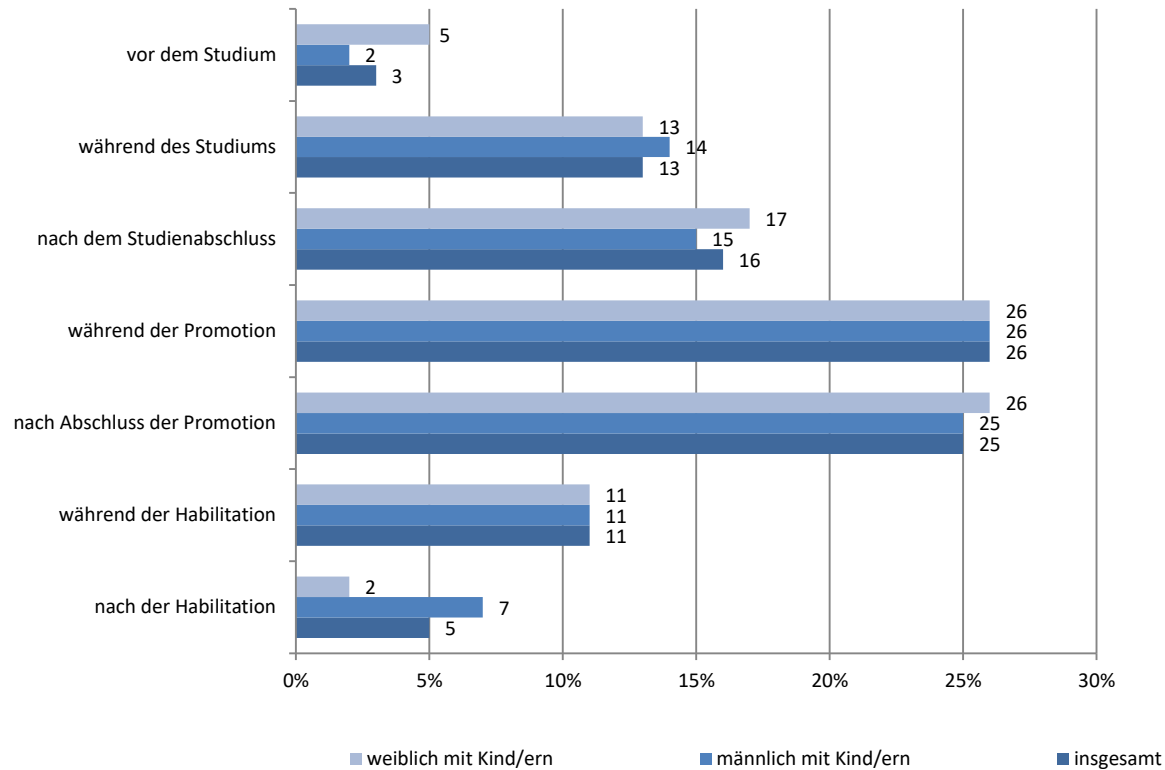
Ansprechpartnerin:
Janine Lange
Tel.: 030/206 4177-15
E-Mail: lange@dzhw.eu

Berlin, 07.12.2016

3. Forschungsstand: Kinderwunsch

- **Kinderwunsch ist sehr ausgeprägt**, ebenso wie der Wunsch, Partnerschaft und Kinder mit wissenschaftlicher Karriere zu vereinbaren
- Erwartungen, den Kinderwunsch in naher Zukunft zu realisieren, fallen allerdings weniger positiv aus
- Kinderwunsch Kinderloser nimmt mit steigendem Alter ab
- Ist die Einschätzung der eigenen akademischen Perspektiven optimistisch, ist auch die Erwartung hoch, den Kinderwunsch tatsächlich realisieren zu können

3. Forschungsstand: Zeitpunkt der Familiengründung



Quelle: eigene Erhebung des „BAWIE“-Projekts in: Lind, I. (2012): Mit Kindern auf dem Karriereweg – Wie kann Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft gelingen? In: Beaufays, S. u. a. (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft, Frankfurt a. M., S. 287

3. Forschungsstand: Aufschiebung oder dauerhafte Kinderlosigkeit?

- **Keine verlässliche Datenlage** zum Elternanteil unter Nachwuchswissenschaftler*innen (je nach Quelle: 13%-30%)
- **Aufschiebung der Familiengründung, Kinderlosigkeit höher als bei (gleichaltrigen) Hochschulabsolvent*innen**
- **Mehr Professorinnen kinderlos als Professoren**

3. Forschungsstand: Gründe, den Kinderwunsch nicht umzusetzen

- **Geringe Planungssicherheit**/Mangel an verlässlicher beruflicher Perspektive
- **Geringe finanzielle Sicherheit**
- **Fehlende berufliche Etablierung**

- **Frauen nennen eher berufliche Gründe:** wollen noch nicht aus Beruf aussteigen, Belastung durch Beruf zu groß, keine gute Lösung, Kind und Beruf zu vereinbaren
- Männer eher: keine Partnerin oder Partnerin die (noch) kein Kind möchte
 - **Antizipierte Verantwortung für Sorgearbeit**

3. Forschungsstand: Anforderungen an wissenschaftliche Karrieren

- **Befristung und Teilzeit sind weit verbreitet**
- Frauen: kürzere Vertragslaufzeiten, eher Teilzeit
 - **Unsicherheit und finanzielle Einbußen**
- Befristet Beschäftigte sind eher kinderlos, auch unter Kontrolle des Alters

3. Forschungsstand: Mobilitätsanforderungen

- Paare: räumliche Stabilität verringert Chance auf Doppelkarriere
- Mobilitätsimperativ: **hohe Belastung** für Paare mit mindestens einem*r Wissenschaftler*in (noch schwieriger mit Kind/ern)
- **Pendeln weit verbreitet** (v.a. wöchentlich), insbesondere unter promovierten Wissenschaftler*innen
- Allgemeiner Befund: zeitaufwendiges berufliches Pendeln wirkt sich negativ auf Familiengründung und -erweiterung aus.
- **Ausland** obligatorisch?: Unterschiede nach Fächern

3. Forschungsstand: das direkte Arbeitsumfeld – Akzeptanz oder Diskriminierung

- Wahrnehmung von **Vereinbarkeit stark vom unmittelbaren Umfeld beeinflusst**
- **Frauen** erleben eher negative Konsequenzen von Elternschaft (geringere Förderung durch Vorgesetzte, geringere Wertschätzung der Arbeit, negative Reaktionen auf bevorstehende Elternschaft)
- Es finden sich Hinweise auf **Fächerunterschiede**

3. Forschungsstand: Bewertung der Vereinbarkeit und Belastungserleben

- Eltern sind im Durchschnitt zufriedener mit ihrer Work-Life-Balance; **kinderlose Frauen sind am unzufriedensten**
- Wichtig für Vereinbarkeit: Unterstützung durch Partner*in, flexible Arbeitszeiten, Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleg*innen sowie das soziale Umfeld
- **Fehlende langfristige Perspektive und finanzielle Sicherheit werden als sehr belastend erlebt**
- Insgesamt hohes Belastungserleben – unabhängig von Geschlecht oder Elternschaft

3. Forschungsstand: Partnerschaft I

- Junge Wissenschaftler*innen leben überwiegend in Partnerschaften
- **Unterschiedliche partnerschaftliche Arrangements** der Geschlechter (Doppelkarriere, Doppelverdiener, Alleinverdiener sowie traditionelle/egalitäre Arbeitsteilung) haben **gewichtigen moderierenden Einfluss** (Aushandlungsprozesse?)
- **Zwei berufliche Karrieren:** hoher privater **Koordinationsaufwand**, der stärker von Frauen erfüllt wird

3. Forschungsstand: Partnerschaft II

- **Retraditionalisierung** in der Arbeitsteilung von Paaren nach der Familiengründung
- Mütter können Karriere vor allem dann realisieren, wenn sie Kinderbetreuung frühzeitig externalisieren und Unterstützung durch private dritte Personen erfahren
 - schneller Wiedereinstieg, höhere Flexibilität in den Arbeitszeiten, kontinuierliche Integration in berufliche Netzwerke

3. Forschungsstand: Ausstieg aus der Wissenschaft

- Hauptgründe für mögliches **Scheitern** der eigenen wissenschaftlichen Laufbahn:
 1. **Strukturelle Bedingungen/Stellensituation**
 2. schlechte **Vereinbarkeit** von Beruf und Familie
- Frauen denken eher an Ausstieg
- Befristungskultur wird von Vätern teilweise kritischer bewertet als von Müttern
- **Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierung** nach Geburt eines Kindes: eher Frauen als Männer, Frauen eher länger als Männer

3. Forschungsstand: Karriereperspektive

- Berufliche Perspektive: Einschätzung insgesamt verhalten
- **Mütter negativste Erwartungshaltung, Väter am optimistischsten**
- Befunde zu Karriereauswirkungen von Elternschaft nicht eindeutig (Geschlechterunterschiede)
- Elternschaft und wissenschaftliche Produktivität: insgesamt nicht eindeutig, und widersprüchlich (Geschlechterunterschiede)
- Mögliche **indirekte negative Folgen von Mutterschaft**:
Erwerbsunterbrechung, Teilzeit

3. Forschungsstand: Zusammenfassung

- Familiengründung im 3. Lebensjahrzehnt, ähnlich Akademiker*innen allgemein
- Langfristig bleibt der wissenschaftliche Nachwuchs aber häufiger **kinderlos**
- Akute **Diskrepanz Kinderwunsch und Realisierung**, häufig aufgrund beruflicher Kontextfaktoren: Mangel an verlässlichen **beruflichen Perspektiven** und **finanzielle Unsicherheit**
- Ist der wissenschaftliche Nachwuchs befristet oder in Teilzeit beschäftigt, so bleibt er auch häufiger kinderlos
- **Befristungen** stehen unabhängig vom Geschlecht stärker in Zusammenhang mit der Kinderlosigkeit als Reduktionen im Arbeitszeitumfang
- Eine **Teilzeitbeschäftigung** geht bei Männern häufiger mit Kinderlosigkeit einher als bei Frauen

3. Forschungsstand: Zusammenfassung

- Als problematisch für die Vereinbarkeit werden unter anderem die **hohen Arbeits-, Verfügbarkeits- und Mobilitätsanforderungen, das zeitliche Zusammenfallen von Familiengründungs- und Qualifizierungsphase (Rush-Hour)** sowie mangelnde Betreuungsmöglichkeiten erlebt
- Bewertung der Vereinbarkeit unter Eltern durchaus positiv und stark vom unmittelbaren beruflichen Umfeld abhängig; unterschiedliches Belastungserleben in Abhängigkeit vom Alter des*r Kindes*r
- Besondere Herausforderung: **Doppelkarriere** in der Wissenschaft
- **Insbesondere kinderlose Wissenschaftlerinnen bewerten die Vereinbarkeit negativ**
- Ausgesprochen negative Reaktionen aus dem beruflichen Umfeld auf die Schwanger- oder Elternschaft sind vergleichsweise selten, betreffen aber eher Wissenschaftlerinnen

3. Forschungsstand: Zusammenfassung

- **Geschlechterunterschiede:**
 - Wissenschaftler schätzen im Vergleich zu Wissenschaftlerinnen die Vereinbarkeit positiver ein, realisieren häufiger den Kinderwunsch, fühlen sich durch eine Elternschaft weniger belastet und spielen seltener mit dem Gedanken, wegen einer Elternschaft auf eine wissenschaftliche Laufbahn zu verzichten
 - Elternschaft bei Wissenschaftlern geht nicht mit Einbußen bei der wissenschaftlichen Performanz oder der Karriereentwicklung einher
- **Negative Effekte von Mutterschaft:**
 - Häufigere und längere Erwerbsunterbrechungen
 - Retraditionalisierung in der Arbeitsteilung
 - Vorteil Väter gegenüber kinderlosen Wissenschaftlern?!

4. Maßnahmen: Angebot und Nachfrage

- **Ergebnisse der Studie „Effektiv! - Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“** (BMBF gefördertes Projekt, 2011 bis 2014)
 - Familienfreundliche Maßnahmen steigern aus Sicht des wissenschaftlichen Personals im Allgemeinen die Attraktivität des Arbeitsorts Hochschule
 - Als besonders bedeutsam für eine gelingende Vereinbarkeit an Hochschulen erachten die Wissenschaftler*innen Maßnahmen, die eine direkte Wirkung auf ihre Situation haben: Dazu zählen die **individuelle Ausgestaltung von Arbeitszeiten, -orten und -stellen, ein umfassendes Kinderbetreuungsangebot, ein familienfreundliches Arbeitsklima sowie verlässliche und langfristige berufliche Perspektiven mit adäquatem Beschäftigungsumfang und geringen Mobilitätsanforderungen**

4. Maßnahmen: Angebot und Nachfrage

- Eine sehr hohe Anzahl bemängelt das **Fehlen langfristiger Beschäftigungsperspektiven**, was als Folge die Entscheidung zur Familiengründung stark erschwere
- Lediglich fünf der 15 untersuchten familienfreundlichen Angebote sind über der Hälfte der Befragten mit Kind(ern) bekannt. Das geringe Wissen um mögliche bzw. vorhandene Maßnahmen spiegelt sich auch in den relativ niedrigen Nutzungszahlen wider. Nur flexible Arbeitszeiten werden von mehr als der Hälfte der Wissenschaftler*innen mit Kind(ern) genutzt
- Über die Hälfte der Befragten mit Kind(ern) konnten von **regelmäßiger Kinderbetreuung, einer Arbeitszeitreduzierung oder flexiblen Arbeitszeiten profitieren**

4. Maßnahmen: Angebot und Nachfrage

- Von den Maßnahmen zeigen die **familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung**, die verschiedenen **Kinderbetreuungsangebote** sowie das **Eltern-Kind-Zimmer** nachweisliche Wirkungen. Befragte Wissenschaftler*innen berichten von zeitlichen Entlastungen sowohl auf privater als auch beruflicher Ebene (beispielsweise mehr Zeit für die Familie/Arbeit/wissenschaftliche Qualifikation), Verbesserungen der Lebensqualität (weniger Stress, höhere Zufriedenheit, intensivere Beziehung) und der Arbeitssituation (höhere Produktivität)
- **Das Ziel der Familienfreundlichkeit sowie deren weitläufige Umsetzung sind in der Praxis an den Hochschulen noch nicht erreicht.** Diese bedürfen auch an bereits sehr engagierten Hochschulen des weiteren Ausbaus

5. Strukturelle Rahmenbedingungen

- **Problemdimension: Unsichere Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven**
- Probleme detailliert:
 - Befristete Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeit
 - Kurze Vertragslaufzeiten
 - Mangel an Alternativen zur Professur
- **Lösungsdimension: Erhöhung der Sicherheit der beruflichen Situation und der Karriereperspektiven**
- Lösungen detailliert:
 - Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)
 - Ausbau unbefristeter Dauerstellen im akademischen Mittelbau
 - Ausbau des Tenure-Track und der Juniorprofessuren
 - Mindestvertragslaufzeiten
 - Reform der Personalstrukturen (attraktive wissenschaftliche Berufsoptionen neben der Professur)

5. Strukturelle Rahmenbedingungen

- **Problemdimension: Hohe Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere**
- Probleme detailliert:
 - Hohe Mobilitätsanforderungen
 - Qualifizierungs- und Publikationsdruck
- **Lösungsdimension: Neuausrichtung der Anforderungen**
- Lösungen detailliert:
 - Möglichkeit, berufliche Auszeiten zu nehmen und Wiedereinstiegsoptionen
 - Berücksichtigung von Erziehungs- und Pflegezeiten bei Berufungen

5. Strukturelle Rahmenbedingungen

- Problemdimension: **Mangel an Unterstützung und Beratung**
- Probleme detailliert:
 - Finanzielle Engpässe und Mehrkosten
 - Familienunfreundliche Arbeitsbedingungen
- Lösungsdimension: **Etablierung und Umsetzung von Entlastungs- und Unterstützungsangeboten**
- Lösungen detailliert:
 - Beratungsangebote
 - Finanzielle Unterstützung/Übernahme von Kosten
 - Coaching- und Mentoringprogramme zur Karriereförderung
 - Rechtliche Gleichstellung (z.B. Stipendiaten)
 - Ausbau flexibler Kinderbetreuung
 - Dual Career Angebote
 - Unterstützung bei Pflegeverpflichtungen
 - Personelle Entlastung (z.B. bei Routinetätigkeiten)

5. Normative Rahmenbedingungen

- Problemdimension: **Geringe Akzeptanz gegenüber familiären Verpflichtungen und dem Wunsch nach Vereinbarkeit**
- Probleme detailliert:
 - Traditionelle Rollenbilder
 - Idealisiertes Wissenschaftlerbild
- Lösungsdimension: **Bewusstseinswandel**
- Lösungen detailliert:
 - Familienfreundliches Klima an Instituten
 - Akzeptanz des Wunsches von Männern, Sorgearbeit zu leisten

5. Maßnahmen: Ungleichgewicht

- Ungleichgewicht **zwischen Problemen und** bereits vorhandenen **Lösungen** hinsichtlich Dringlichkeit und Fokus
- Maßnahmen fokussieren sehr stark auf die Lösungsdimension **Entlastungs- und Unterstützungsangebote** (berufliches Umfeld, lokal)
- Programme oder Maßnahmen in den Lösungsdimensionen Erhöhung der Sicherheit der beruflichen Situation und der Karriereperspektiven sowie Neuausrichtungen der Anforderungen sind eher konflikthaft und kontrovers, es ist kein einheitliches Denken und Handeln bei Akteur*innen erkennbar
- Maßnahmen zum Bewusstseinswandel sind vorhanden, obliegen jedoch oft der Freiwilligkeit der Akteur*innen

6. Fazit, Ausblick und Diskussion

- Wissenschaftliche Karrieren sind „riskante Karrieren“
- Die Leidenschaft für Forschung und wissenschaftliches Arbeiten wird „erkauft“ durch fehlende Planbarkeit, Sicherheit und Vereinbarkeit
- Spezifische Vereinbarkeitsprobleme im Wissenschaftsbereich ergeben sich durch die systemischen Arbeitsbedingungen und Karrieredynamiken (**strukturelles Problem**)
- Promovierende und Promovierte sollten sich frühzeitig informieren, orientieren und dann mittel- bis langfristige Karriereentscheidungen treffen, die ihre privaten und familiären Pläne unterstützen und Vereinbarkeit ermöglichen
- Die beruflichen Chancen außerhalb sind besser als viele vermuten!

6. Fazit, Ausblick und Diskussion

- Es gibt auch positive Beispiele für Vereinbarkeit im Wissenschaftsbereich und es gibt Lösungen
- Hochschulen sind am Thema dran (z.B. Dual Career Angebote, Audit berufundfamilie, Vereinbarkeit als Standortfaktor)
- Bessere Planbarkeit durch Tenure-Track?!
- Thema muss präsent bleiben und Möglichkeiten sowie Angebote zur Vereinbarkeit eingefordert werden
 - Problem der Selbstselektion im Wissenschaftssystem!
 - Wenn nur die bleiben, die sich dem System „freiwillig“ anpassen oder sich damit unter Entbehrungen arrangiert haben (Gefahr, dass spezifische Themen wie z.B. Vereinbarkeit gerade in Entscheidungspositionen keine Berücksichtigung mehr finden)

Danke für die Aufmerksamkeit!

Janine Lange

Der Paritätische Gesamtverband
Oranienburger Str. 13-14
10178 Berlin

Telefon: 030 24636-340

janine.lange@paritaet.org



Forschungsstand: Aufschieb oder dauerhafte Kinderlosigkeit?

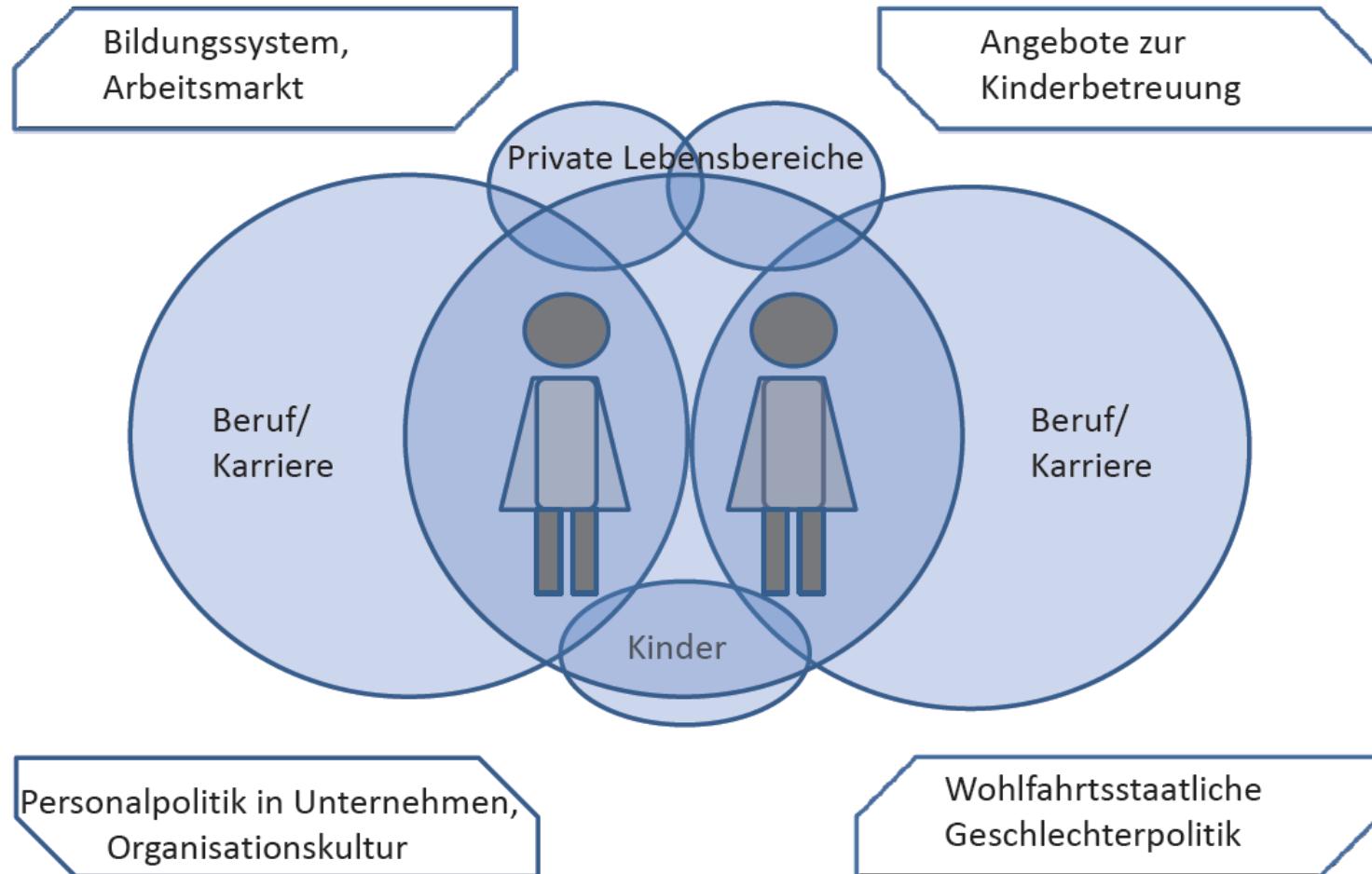
- Keine verlässliche Datenlage zum Elternanteil unter Nachwuchswissenschaftler*innen (je nach Quelle: 13%-30%)

Tab. C1: Elternanteile beim wissenschaftlichen Nachwuchs in aktuellen Erhebungen

Studie/ Datenquelle	Elternanteil	Erhebungs- zeitpunkt	Operationalisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses
Wissen- oder Eltern- schaft?	weiblich insgesamt: 26% männlich insgesamt: 29% (über alle Altersgruppen hinweg)	2006	wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten (Besoldungsgruppen BAT Ia, BAT IIa und b, TVL-E 13 und 14, C1, C2 und H1)
Mikrozensus	Promovierende insgesamt: 8% Promovierte insgesamt: 35% Promovierende und Promovierte insgesamt: 13%	2014	Promovierende: Hochschulabsolventinnen und -absolventen unter 35 Jahre alt, an Hochschulen befristet beschäftigt Promovierte: Promovierte unter 45 Jahre alt, an Hochschulen befristet beschäftigt
BAWIE	weiblich insgesamt: 40% männlich insgesamt: 53%	2008	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Universitäten (inklusive Professorinnen und Professoren)
WiNbus	Promovierende an Universitäten und AUF männlich: 27% (34%) weiblich: 34% (32%) Promovierte an Universitäten und AUF weiblich: 58% (64%) männlich: 61% (61%)	2015	wissenschaftliche Beschäftigte an Universitäten und AUF (wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Juniorprofessorinnen und -professoren, Dozentinnen und Dozenten, Assistentinnen und Assistenten)

Quelle: BuWiN 2017: 236

„Linked Lives“

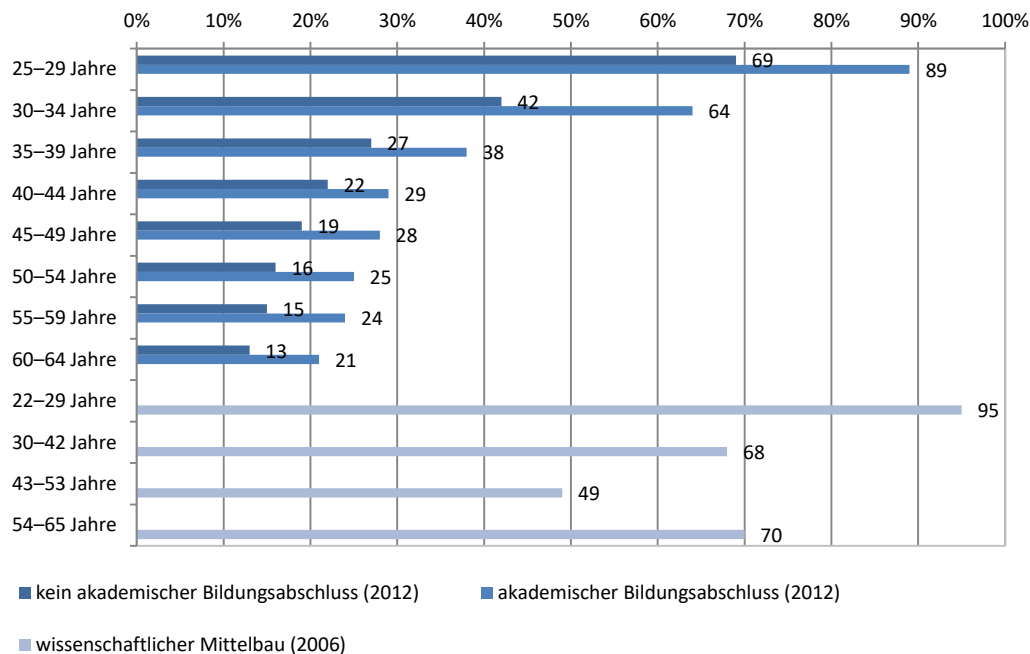


© www.dji.de/karrieren

Quelle: Bathmann et al. 2011 – Karriere, Partnerschaft, Kinder – Wie geht das zusammen? S.18

Forschungsstand: Aufschieb oder dauerhafte Kinderlosigkeit?

Anteile kinderloser Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau (2006) und in der Gesamtbevölkerung (2012) nach Altersgruppen (in %)



Quelle: eigene Darstellung; Gesamtbevölkerung nach Bildungsstand: Mikrozensus 2012 in: Statistisches Bundesamt (2012): *Geburtenantrends und Familiensituation in Deutschland*, Wiesbaden, S. 36; Wissenschaftlicher Mittelbau: Landesämter für Besoldung und Versorgung bzw. Bezügestellen aus 8 Bundesländern in: Metz-Göckel, S./Möller, C./Heusgen, K. (2012): *Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität*. In: Beaufays, S. u. a. (Hg.): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*, Frankfurt a. M., S. 277

Desiderata

- **Disziplinspezifische Unterschiede**
 - Unterschiede in der Kinderlosigkeit und Vereinbarkeit zwischen unterschiedlichen Fachrichtungen
 - Attraktivität eines Ausstiegs aus der Wissenschaft (Arbeitsmarktpotenzial)
- **Zielgruppenspezifische Analysen und Vergleiche**
 - Fehlende Abgrenzung des wiN von Studierenden und Professoren
 - Fehlende Differenzierung von angestellten Beschäftigten und Stipendiaten
 - Privatwirtschaftliche F&E und Hochschulen vs. AUF (sektorenübergreifender Vergleich der Vereinbarkeit Hochqualifizierter)
- **Thematisierung und Analyse von Pflegeverantwortung**

Desiderata

- **Längsschnittperspektive:**

- Selektion, Sozialisation, Kausalität, Mechanismen
- Interaktionen zwischen Alter, Beschäftigungsbedingungen, Geschlecht, Partnerschaftskonstellation
- Bedingungen der Umsetzung von Kinderwünschen
- Temporäre oder dauerhafte Kinderlosigkeit
- Familiär bedingte Selektionseffekte bei Ausstieg

- **Steuerung und Maßnahmen**

- Wirkungsanalysen, zudem müssen Passung von Angebot und Nachfrage stärker untersucht und evaluiert werden
- Erarbeitung neuer Ansätze zur Berücksichtigung der Problemdimensionen, die für den wissenschaftlichen Nachwuchs kennzeichnend sind
- Verstärkter internationaler Vergleich der Problem- und Lösungsdimensionen und deren Akzentuierung bzw. Ausgestaltung