



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

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	2
Tabellenverzeichnis	2
Verzeichnis der Infoboxen.....	3
Abkürzungsverzeichnis	3
Einleitung: Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor	4
1. Review zur Diskussion zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor	10
1.1 Öffentliche Diskussion am Beispiel der Dialogplattform „Wissenschaft und Familie“	14
1.2 Politische Diskussion	16
1.3 Zusammenfassung der politischen Diskussion.....	23
1.4 Berichterstattung in ausgewählten überregionalen Printmedien	25
1.5 Zusammenfassung: Inhaltliche Dimensionen des Vereinbarkeitsdiskurses	27
2. Literaturreview zum Forschungsstand Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor	29
2.1 Recherche und Datengrundlage.....	29
2.2 Familienplanung – Zwischen Kinderwunsch und Kinderlosigkeit	31
2.3 Berufliche Rahmenbedingungen und mögliche Zusammenhänge mit der Familienplanung	36
2.4 Partnerschaft und partnerschaftliche Arrangements als Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit	47
2.5 Unterschiede zwischen Fachgebieten	51
2.6 Bewertung der Vereinbarkeit	53
2.7 Elternschaft, antizipierte und tatsächliche Karriereentwicklung.....	56
2.8 Pflegeverantwortung und Vereinbarkeit.....	59
2.9 Zusammenfassung und Forschungsdesiderata.....	60
3. Review zu familien- und hochschulpolitischen Steuerungsinstrumenten, Programmen und Maßnahmen	64
3.1 Lösungsdimension: Erhöhung der Sicherheit der beruflichen Situation und der Karrierperspektiven.....	70
3.2 Lösungsdimension: Neuausrichtung der Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere	72
3.3 Lösungsdimension: Entlastungs- und Unterstützungsangebote.....	74
3.4 Lösungsdimension: Bewusstseinswandel	85

3.5 Wirksamkeit von Maßnahmen zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie	89
3.6 Zusammenfassung: Lösungsdimensionen und Maßnahmen	91
Anhang	92
Literaturverzeichnis	113
Kontaktdaten der beteiligten Wissenschaftlerinnen	123

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Dimensionen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den wissenschaftlichen Nachwuchs	8
Abb. 2: Zeitpunkt der Geburt des ersten Kinds im Qualifizierungsverlauf 2012 nach Geschlecht (in %)	34
Abb. 3: Anteile kinderloser Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau (2006) und in der Gesamtbevölkerung (2012) nach Altersgruppen (in %)	35
Abb. 4: Anteile befristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten und Fachhochschulen 2006 (in %)	39
Abb. 5: Anteile in Teilzeit beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten und Fachhochschulen 2006 (in %)	40
Abb. 6: Beschäftigung von Eltern im universitären Mittelbau 2006 nach Geschlecht, Umfang und Dauer (in %).....	42
Abb. 7: Anteile kinderloser Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (2008) nach Fächergruppe und Geschlecht (in %).....	52

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Zentrale Problem- und Lösungsdimensionen in der öffentlichen und politischen Diskussion über Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den wissenschaftlichen Nachwuchs	13
Tab. 2: Anteile kinderloser wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten und Fachhochschulen 2006 nach Altersgruppen (in %).....	40
Tab. 3: Handlungsebenen und Handlungsfelder familienfreundlicher Maßnahmen an Hochschulen („Effektiv!“-Projekt).....	66
Tab. 4: Ausgewählte Dokumente der Bundestagsdebatte, Zeitraum 2010 bis 2015.....	92
Tab. 5: Ausgewählte Artikel überregionaler Printmedien, Zeitraum Juli 2014 bis Juli 2015	93
Tab. 6: Stichworte für die Artikelsuche in den Medien (Zeitungen)	95
Tab. 7: Übersicht der Studien zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor in Deutschland seit 2010.....	96
Tab. 8: Maßnahmen, Angebote und Programme zur Unterstützung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.....	105

Verzeichnis der Infoboxen

Infobox 1: Inhaltsanalyse – Methodische und konzeptionelle Erläuterungen	11
Infobox 2: Text- und Analysebeispiel für die Verwendung diskursiver Strategien	22
Infobox 3: Narrative im Vereinbarkeitsdiskurs	26
Infobox 4: Projekt „BAWIE – Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“	31
Infobox 5: Projekt „Wissen- oder Elternschaft“	38
Infobox 6: Projekt „Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung“	45
Infobox 7: Projekt „Gemeinsam Karriere machen“	50
Infobox 8: Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“	67
Infobox 9: Best Practice Beispiel zur Wirkung von Entlastungs- und Unterstützungsangeboten	85

Abkürzungsverzeichnis

BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAWIE	Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BuKoF	Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
CATI Befragung	Computergestützte telefonische Befragung
CEWS	Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung der
GESIS	Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands
CSU	Christlich-Soziale Union
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DHV	Deutscher Hochschulverband
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
ESF	Europäischer Sozialfonds
FDP	Freie Demokratische Partei
GESIS	Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
GEW	Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
LOM	Leistungsorientierte Mittelvergabe
MdB	Mitglied des Bundestags
MuSchuG	Mutterschutzgesetz
MWFK	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (Brandenburg)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
PFI	Pakt für Forschung und Innovation
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
TZ	Teilzeit
VZ	Vollzeit
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
WR	Wissenschaftsrat

Einleitung: Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor

Die Familiengründung und der Beginn der beruflichen Laufbahn fallen zeitlich oft zusammen. Diese Zeitspanne wird auch als Rushhour des Lebens bezeichnet, da im Alter von 30 bis 42 Jahren sehr viele Entscheidungen getroffen und realisiert werden, die das weitere Leben stark beeinflussen.¹ In dieser Phase gilt es, die vielfältigen und mitunter auch in Konflikt stehenden Ansprüche des Familien- und Berufslebens zu vereinbaren. Dies trifft grundsätzlich auf alle Berufsgruppen zu.² Inwiefern und mit welchen Besonderheiten dies für den wissenschaftlichen Nachwuchs gilt, wird als Themenschwerpunkt im Bundesbericht zum wissenschaftlichen Nachwuchs 2017 (BuWiN) diskutiert. Die vorliegende Studie thematisiert, welche Spezifika und Herausforderungen sich für den wissenschaftlichen Nachwuchs mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen. Ausgehend von der Auseinandersetzung mit der Frage, was begrifflich unter dem medial hochpräsenten Schlagwort der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fassen sei, wendet sich die Studie folgenden Fragen zu:

- Welche Aussagen lassen sich für den wissenschaftlichen Nachwuchs im deutschen Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor über den Kinderwunsch, dessen Realisierung und den Zeitpunkt der Umsetzung treffen?
- Wie gut gelingt dem wissenschaftlichen Nachwuchs die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und wie wird diese bewertet?
- Welche normativen und strukturellen Rahmenbedingungen beeinflussen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den wissenschaftlichen Nachwuchs?
- Inwiefern beeinflussen die Anforderungen wissenschaftlicher Karrieren beziehungsweise die Charakteristika wissenschaftlicher Beschäftigungsverhältnisse die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
- Welche Lösungsansätze, Programme und Maßnahmen existieren, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern?

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Begriffsklärung

Das Schlagwort Vereinbarkeit von Beruf und Familie bezeichnet einerseits drängende, von vielen geteilte Problemlagen, andererseits aber auch individuelle, organisationale und politische Lösungsansätze. In dieser Mehrdimensionalität besteht gerade die Attraktivität des Vereinbarkeitsbegriffs, jedoch erschwert die damit einhergehende semantische Unschärfe den analytischen Zugang zum Thema. Die nachstehenden Ausführungen dienen deshalb der sprachlichen und theoretischen Annäherung. Sie sollen erstens die Begrifflichkeiten schärfen, die meist nur implizit adressierte Inhalte und unausgesprochene Bezüge in den Blick nehmen sowie deren Hintergründe und zentrale Elemente von Vereinbarkeitsdefinitionen explizit formulieren. Zweitens werden vorliegende Definitionsversuche hinsichtlich ihrer empirischen Passfähigkeit für die Ziel-

¹ Bittman, M./Wajcman, J. (2000): The Rush Hour: The Character of Leisure Time and Gender Equity. In: Social Forces, 79, 1, S. 165–189; BMFSFJ (Hg.) (2006): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogen Familienpolitik. Siebter Familienbericht, Berlin; <https://www.bmfsfj.de/blob/76276/40b5b103e693dacad4c014648d906aa99/7--familienbericht-data.pdf> (08.09.2015)

² BMFSFJ (Hg.) (2006): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogen Familienpolitik. Siebter Familienbericht, Berlin; <https://www.bmfsfj.de/blob/76276/40b5b103e693dacad4c014648d906aa99/7--familienbericht-data.pdf> (08.09.2015)

gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses geprüft und gegebenenfalls erweitert. Drittens werden Kriterien definiert, die es erlauben, zu messen, wie erfolgreich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vom wissenschaftlichen Nachwuchs realisiert wird. Oftmals wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht näher definiert, sondern eher intuitiv erschlossen – das heißt, die Interpretation obliegt der Anwenderin beziehungsweise dem Anwender der Definition. Daraus resultiert, so die Kritik, häufig ein verengtes Verständnis von Vereinbarkeit,

- das Familie auf Elternschaft reduziert und nicht auf die langfristige Übernahme von Verantwortung für andere Menschen im privaten Umfeld allgemein abzielt,
- die Aufmerksamkeit eher auf Frauen, denn auf beide Geschlechter lenkt,
- und die Lösung des Problems eher in der Entlastung von familiären Verpflichtungen sieht, um damit Kapazitäten für die berufliche Tätigkeit zu schaffen.³

Diese implizite begriffliche Verengung resultiert zum einen aus der semantischen Ungenauigkeit der Terminologien. Zum anderen ist sie im öffentlichen Diskurs und der Verwurzelung in der Frauenforschung⁴ begründet, die ausgehend von der Lebenssituation der Frauen Handlungsbedarfe, aber auch normative Implikationen formuliert.⁵ Aufbauend auf dieser Kritik plädiert Lind deshalb für ein Verständnis von Vereinbarkeit,

- das auch andere familiäre Belange berücksichtigt wie Fürsorgepflichten für die Partnerin oder den Partner, Eltern sowie andere Verwandte,
- Frauen wie Männer gleichermaßen umfasst,
- und von einem Verständnis von Vereinbarkeit ausgeht, das mögliche Anpassungen beruflicher Strukturen an private Bedürfnisse einschließt.⁶

Versuche einer wissenschaftlich-analytischen Definition des Vereinbarkeitsbegriffs finden sich erstaunlich selten. Wichtig erscheint dafür die Unterscheidung zwischen der normativen und deskriptiven Begriffsebene. Auf der normativen Ebene formuliert der Vereinbarkeitsbegriff die (Ziel-)Vorstellung einer gelungenen Verbindung beziehungsweise eines Gleichgewichts zwischen beiden Lebensbereichen. Auf der deskriptiven

³ 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. 280–311; Oechsle, M. (2007): Work-Life-Balance statt Vereinbarkeit. Diskursive Verschiebungen und veränderte Problemlagen. In: Baer, S./Lepperhoff, J. (Hg.): Gleichberechtigte Familien? Wissenschaftliche Diagnosen und politische Perspektiven, Bielefeld, S. 130

⁴ Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird häufig im Kontext der Förderung von Frauen in der Wissenschaft diskutiert. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist hierbei sicherlich ein wichtiger Baustein, aber bei weitem nicht der einzige. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Frauen wie Männer gleichermaßen von Bedeutung. In der vorliegenden Studie soll die thematische Verknüpfung von Frauenförderung einerseits und Vereinbarkeit von Beruf und Familie andererseits soweit wie möglich voneinander getrennt werden.

⁵ 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. 280–311; Oechsle, M. (2007): Work-Life-Balance statt Vereinbarkeit. Diskursive Verschiebungen und veränderte Problemlagen. In: Baer, S./Lepperhoff, J. (Hg.): Gleichberechtigte Familien? Wissenschaftliche Diagnosen und politische Perspektiven, Bielefeld, S. 129–142

⁶ 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. 280–311

Ebene umfasst er das Handeln und die Praktiken von Akteuren, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Alltag herzustellen.⁷

Kunadt et al. definieren Vereinbarkeit von Beruf und Familie als „die Möglichkeit, sich zugleich Beruf beziehungsweise Ausbildung einerseits und dem Leben in der Familie mit den einhergehenden Fürsorgepflichten andererseits zu widmen.“⁸ Diese Definition umreißt zunächst den Gegenstandsbereich, benennt aber vor allem ein zentrales Kriterium für erfolgreiche Vereinbarkeit: die Wahlfreiheit der betroffenen Personen, sich in Übereinstimmung mit ihren eigenen Präferenzen beiden Lebensbereichen – Beruf und Familie – zu widmen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den wissenschaftlichen Nachwuchs: ein erweiterter Definitionsvorschlag

Für die vorliegende Studie wird neben der Berücksichtigung der oben genannten Kritik an einem verengten Begriffsverständnis außerdem eine Erweiterung der zitierten Vereinbarkeitsdefinition vorgeschlagen. Die Definition sollte einen konkreten Bezug auf die Spezifika des Berufsbilds der Wissenschaftlerin beziehungsweise des Wissenschaftlers und die Anforderungen akademischer Karrieren (zum Beispiel Qualifizierungs- und Publikationsdruck sowie hohe Mobilität und Flexibilität) nehmen und zudem die subjektive Bewertung der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit durch die jeweiligen Personen berücksichtigen.

Für ersteres ist es notwendig, die besondere Logik wissenschaftlicher Werdegänge zu berücksichtigen, die eng mit wissenschaftlichen Leistungen verknüpft sind. Wissenschaftlerin respektive Wissenschaftler kann gemäß der allgemein postulierten Logik diejenige Person werden, welche im Selektionsprozess den Anforderungen der Scientific Community genügt. Eine solche Verknüpfung von individuellen Leistungen und Karrierefortschritten erscheint zunächst kein besonderes Charakteristikum wissenschaftlicher Karrieren. Die Besonderheit liegt jedoch darin, dass – folgt man dem Mertonschen Wissenschaftsethos⁹ – Leistung als objektiver Gradmesser nicht eines unter vielen, sondern idealtypisch auch das einzige und universalistische Kriterium für die Selektion ist. Dieses Universalismus-Kriterium verlangt nach der Unabhängigkeit von vorab aufgestellten, partikularistischen Kriterien wie beispielsweise der Nationalität, dem Geschlecht oder auch einer Elternschaft und blendet damit alle Entstehungsbedingungen wissenschaftlicher Leistungen aus.¹⁰ Folgt man diesem Argumentationschema, so liegt weiterhin auch die Definitionsmacht darüber, was als adäquate Leistung einer (Nachwuchs-)Wissenschaftlerin beziehungsweise eines (Nachwuchs-)Wis-

⁷ Eine ähnliche Unterscheidung findet sich in Oechsle, M. (2007): Work-Life-Balance statt Vereinbarkeit. Diskursive Verschiebungen und veränderte Problemlagen. In: Baer, S./Lepperhoff, J. (Hg.): Gleichberechtigte Familien? Wissenschaftliche Diagnosen und politische Perspektiven, Bielefeld, S. 130

⁸ Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln, S. 9; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

⁹ Merton, R. K. (1985): Die normative Struktur der Wissenschaft. In: Merton, R. K. (Hg.): Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen. Aufsätze zur Wissenschaftssoziologie, Frankfurt a. M., S. 86–99

¹⁰ Das Kriterium des Universalismus als einer der vier institutionellen Imperative des Mertonschen Wissenschaftsethos besteht in der Unabhängigkeit von jeglichen persönlichen Kriterien wie beispielsweise Nationalität, soziale Herkunft oder Geschlecht. Dieses Kriterium bezieht sich nicht nur auf die Wahrheitsansprüche der Wissenschaft als Objekt, sondern wird gleichzeitig auf die Produktionsbedingungen von Wissenschaft und damit auch auf diejenigen, die Wissenschaft hervorbringen, übertragen. Siehe auch Beaufays, S. (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft, Bielefeld, S. 13

senschaftlers und somit als Selektionskriterium zu bewerten sei, ausschließlich bei der Scientific Community.

Daraus erwächst zumindest auf der normativen Ebene ein Konflikt, in dem sich der universalistische Primat der Leistung – der jegliche Entstehungsbedingungen ausblendet – und die ebenfalls normativ begründete Forderung nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – die die Entstehungsbedingungen wissenschaftlicher Leistungen gerade in den Vordergrund stellen möchte – gegenüberstehen.

Versuche, zwischen diesen in Konflikt stehenden normativen Ansprüchen zu vermitteln, lassen sich in Bestrebungen erkennen, einen Kulturwandel beziehungsweise eine Veränderung der Anforderungsstrukturen des wissenschaftlichen Berufsbilds herbeizuführen. Dazu zählen beispielsweise Maßnahmen, die anstreben, den Leistungsanspruch entsprechend den individuellen Rahmenbedingungen der Wissensproduktion zu relativieren, also sich bei der Bewertung des beruflichen Erfolgs für den wissenschaftlichen Nachwuchs an der Karrierephase, anstelle des biologischen Alters, zu orientieren.¹¹ Dadurch werde es möglich, den beruflichen Erfolg auch unter Berücksichtigung von Unterbrechungen, zum Beispiel für Betreuungsverpflichtungen, adäquat zu bewerten.¹²

Die zweite Begriffserweiterung besteht in der Berücksichtigung subjektiver Präferenzen und Bewertungen, das heißt, Frauen und Männer sollten das erreichte Maß der Vereinbarkeit subjektiv auch positiv einschätzen. Die Bewertung, ob dieses Ziel erreicht wird, hängt dabei stark von individuellen Erwartungen und Ansprüchen an die Ausgestaltung beider Lebensbereiche ab.¹³

Von erfolgreicher Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den wissenschaftlichen Nachwuchs wird also dann gesprochen, wenn für Frauen wie Männer, die Verantwortung für andere Menschen in ihrem privaten Umfeld übernehmen (Partnerin/Partner, Kind, Angehörige etc.) die Wahlmöglichkeit besteht, in Übereinstimmung mit ihren eigenen individuellen und beruflichen Präferenzen, sowohl wissenschaftlich tätig zu sein als auch privaten/familiären Belangen nachzugehen und beide Bereiche flexibel aufeinander abzustimmen. Das Gelingen von Vereinbarkeit bemisst sich dabei nicht ausschließlich am beruflichen Erfolg, sondern daran, dass objektiv eine Möglichkeit besteht, diesen auch zu erreichen also keine strukturellen Hindernisse bestehen, die diesem prinzipiell entgegenstehen würden. Dies setzt voraus, dass – wie oben diskutiert – auf der normativen Ebene die Anforderungen wissenschaftlicher Karrieren beziehungsweise des Berufsbilds nicht grundsätzlich in Konflikt zum Privat- beziehungsweise Familienleben stehen, beziehungsweise auf der Handlungsebene Maßnahmen getroffen werden, die es dem wissenschaftlichen Nachwuchs ermöglichen, die normativ gesetzten Anforderungen und ihre persönlichen Präferenzen in Einklang bringen zu können.

¹¹ Für eine Übersicht zur Definition und Messung von Berufserfolg im Allgemeinen siehe Dette, D. E./Abele, A. E./Renner, O. (2004): Zur Definition und Messung von Berufserfolg. In: Zeitschrift für Personalpsychologie, 3, 4, S. 170–183; für den Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern siehe Kühne, M. (2009): Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern. Theoretische Grundlagen und empirische Analysen, Wiesbaden

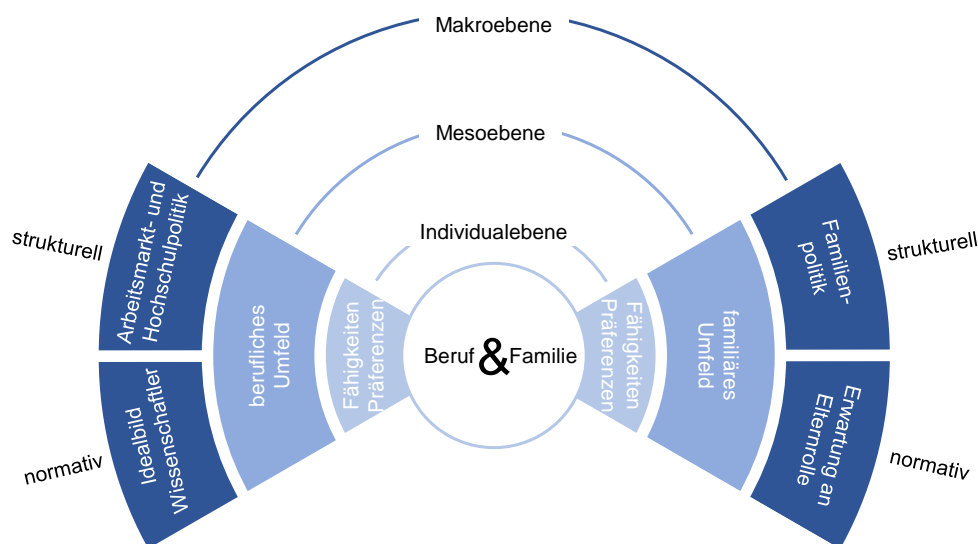
¹² Diese Überlegung geht auf die Kriterien der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für die Bewertung von Forschungsanträgen zurück.
http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/individuelle_karriere/index.html (02.09.2015)

¹³ Ist beispielsweise eine Kinderbetreuung am Arbeitsplatz vorhanden, also objektiv gesehen eine der Vereinbarkeit förderliche Maßnahme, wengleich die Mehrheit der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kinder lieber in der Nähe der eigenen Wohnung betreuen lässt, so wird diese Maßnahme den bestehenden Bedarfen nicht gerecht und auch subjektiv negativ bewertet (Anm. der Autorinnen).

Zentrale Dimensionen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Abb. 1 teilt die beiden Lebensbereiche Beruf und Familie in Analysedimensionen ein. Diese Dimensionen werden in den nachfolgenden Kapiteln aufgegriffen, um Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren der Vereinbarkeit zu erörtern. Auf der horizontalen Ebene wird zwischen strukturellen und normativen Rahmenbedingungen unterschieden, während in der vertikalen Dimension der Makro- und Mesobereich sowie das Individuum betrachtet werden. Zu den strukturellen beruflichen Rahmenbedingungen auf der Makroebene zählen die Arbeitsmarkt- und Hochschulpolitik. Als strukturelle Rahmenbedingungen im Lebensbereich Familie seien hier beispielsweise familienpolitische Maßnahmen wie gesetzliche Regelungen zur Elternzeit oder Kinderbetreuungsangebote genannt. Normativ stehen sich auf der Makroebene das vorherrschende Idealbild der Wissenschaftlerin beziehungsweise des Wissenschaftlers und die gesellschaftlichen Erwartungen an die Elternrolle beziehungsweise andere Rollen innerhalb der Familie gegenüber.

Abb. 1: Dimensionen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den wissenschaftlichen Nachwuchs



Quelle: eigene Darstellung

Zum beruflichen Umfeld auf der Mesoebene zählen sowohl die Beschäftigungsbedingungen (wie befristete Beschäftigungsverhältnisse, unsichere Karriereperspektiven und Mobilitätsanforderungen in der Wissenschaft) als auch das berufliche Arbeitsumfeld, also Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen, Maßnahmen der Einrichtung sowie die wissenschaftliche Gemeinschaft, der eine Wissenschaftlerin beziehungsweise ein Wissenschaftler angehört. Das familiäre Umfeld auf der Mesoebene bezeichnet Merkmale der Familie und das private Netzwerk. Dies bezieht sich auf die verfügbare Unterstützung durch Verwandte, den Freundeskreis und – falls vorhanden – die Partnerin oder den Partner und schließt dabei die Organisation partnerschaftlicher Arrangements mit ein. Auf der Individualebene werden insbesondere Präferenzen berücksichtigt. Mit Präferenzen sind beispielsweise Karriereambitionen oder Kinderwünsche und individuelle Rollenerwartungen innerhalb der beiden Lebensbereiche Beruf und Familie beschrieben.

Aufbau der Studie

Dem Themenbereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor nähert sich die vorliegende Studie aus drei Blickwinkeln: Im ersten Kapitel wird die nationale öffentliche und politische Diskussion zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor aufgearbeitet. Im zweiten Kapitel werden der aktuelle Forschungsstand in einem Literaturreview dargestellt sowie offene Fragen und Forschungsdesiderata aufgezeigt. Das dritte Kapitel bietet einen Überblick über hochschul- und familienpolitische Steuerungsinstrumente, Programme und Maßnahmen zur Vereinbarkeit wissenschaftlicher Karrieren mit familiären Aufgaben. Der Überblick wird ergänzt durch einen Abgleich zwischen den benannten Problemen und Maßnahmen.¹⁴

¹⁴ Sofern es die Befunde zulassen, wird auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen dem wissenschaftlichen Nachwuchs und anderen Berufsgruppen eingegangen sowie auf Differenzen zwischen Fachrichtungen und Qualifizierungsphasen hingewiesen.

1. Review zur Diskussion zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor

Fragen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden in Deutschland häufig sowie kontrovers debattiert und erfahren generell eine hohe mediale Aufmerksamkeit. Dies spiegelt nicht nur das Streben vieler Beschäftigter nach einer Balance von beruflichem wie privatem Leben wider, sondern zeigt oftmals auch die bestehende Differenz zwischen dem Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit beider Lebensbereiche und dem gelebten Alltag auf.

In den nachfolgenden Kapiteln wird in einer Inhalts- und Diskursanalyse der aktuelle öffentliche und politische Diskussionsstand zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere auf nationaler Ebene aufbereitet, wobei die zentralen Dimensionen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor beschrieben, die Positionen der relevanten Akteure dargestellt und deren Argumentationsstrategien nachgezeichnet sowie ersichtliche Gemeinsamkeiten beziehungsweise Konfliktlinien ausgewiesen werden.

Ausgangspunkt der Darstellung bilden aufgrund ihrer Aktualität und hohen Differenzierung die Beiträge und Kommentare der Dialogplattform „Wissenschaft und Familie“¹⁵ der Jungen Akademie.¹⁶ Diese mediale Plattform zeigt aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses Probleme und Lösungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen der öffentlichen Diskussion auf.¹⁷ Anschließend geht es um die Darstellung der politischen Debatte, die sich auf ausgewählte Dokumente politischer Akteure stützt und als Gegenstück der öffentlichen Diskussion daraufhin untersucht wurde, inwiefern sie ähnliche Herausforderungen und Lösungsansätze aufgreift und artikuliert. Basis der Untersuchung waren Texte der politischen Parteien im Bundestag, des Wissenschaftsrats (WR), der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW), der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK), des Deutschen Hochschulverbands (DHV) sowie der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). Darauf folgt die Darstellung der Vereinbarkeitsdebatte in drei überregionalen Printmedien (ZEIT, Süddeutsche Zeitung, Frankfurter Allgemeine Zeitung). Sie soll aufzeigen, welche Elemente der Debatte einem größeren Publikum im öffentlichen Raum präsentiert und zugänglich gemacht wurden (siehe Infobox 1).¹⁸

¹⁵ Junge Akademie (2015): Wissenschaft und Familie – Eine Dialogplattform; <http://blog.diejungeakademie.de/> (21.11.2015)

¹⁶ Die Junge Akademie wurde im Jahr 2000 gegründet, als gemeinsames Projekt der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina. Sie ist weltweit die erste Akademie des wissenschaftlichen Nachwuchses und eröffnet interdisziplinäre und gesellschaftliche relevante Gestaltungsräume für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler im deutschsprachigen Raum. (<http://www.diejungeakademie.de/ueber-uns/>) (21.11.2015). Vorrangig verfolgt die Junge Akademie zwei Aufgaben: die Pflege des wissenschaftlichen und interdisziplinären Diskurses innerhalb des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Förderung von Initiativen und Schnittstellen von Wissenschaft und Gesellschaft. (<http://www.diejungeakademie.de/ueber-uns/aufgaben-und-arbeitsformen/>) (21.11.2015).

¹⁷ Wenngleich die Junge Akademie im öffentlichen Diskurs sicherlich eine exponierte Rolle einnimmt, soll hier betont werden, dass die Dialogplattform als Projekt für jedermann zugänglich ist und nicht die Ansichten der Mitglieder der Jungen Akademie widerspiegeln oder teilen muss (Anm. der Autorinnen).

¹⁸ Für alle drei Teile gilt, dass bei der Widergabe der inhaltlichen Positionen keine eigenen Wertungen vorgenommen wurden oder Kontextwissen eingebracht wurde. Lediglich im Rahmen der Herausarbeitung der jeweiligen Rahmung wurden Bedeutungszuweisungen und Interpretationen vorgenommen und kenntlich gemacht.

Infobox 1: Inhaltsanalyse – Methodische und konzeptionelle Erläuterungen

Vorgehen und Datengrundlage

Die jeweiligen Standpunkte und Ansichten der verschiedenen Akteure wurden mittels einer strukturierenden Inhaltsanalyse herausgearbeitet und zusammengefasst, das heißt, es erfolgte eine systematische Erfassung wesentlicher Probleme und Lösungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie des wissenschaftlichen Nachwuchses im Hochschul- und Wissenschaftssektor anhand ausgewählter Texte und Dokumente, die der Analyse als Datenkorpus zugrunde lagen.

Für die Analyse der öffentlichen Diskussion wurden für den Beobachtungszeitraum vom 15.06.2015 bis 30.09.2015 die Beiträge auf der Dialogplattform „Wissenschaft und Familie“ der Jungen Akademie berücksichtigt (<http://blog.diejungeakademie.de/>).¹⁹ Insgesamt wurden 50 Blogbeiträge von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in die Analyse miteinbezogen, die diese Dialogplattform genutzt haben, um ihre individuellen Erfahrungen und Meinungen darüber zu teilen, wie familiengerecht das Wissenschaftssystem in Deutschland ihrer Ansicht nach ist.²⁰

Um die politische Diskussion abzubilden, wurden für den Zeitraum von 2010 bis 2015 Bundestagsdokumente wie Plenarprotokolle, Anfragen und Anträge (Tab. 4 im Anhang) sowie Berichte, Pressemitteilungen, Stellungnahmen, Positions- und Eckpunktpapiere weiterer in der Hochschulpolitik aktiver diskursiver Gemeinschaften²¹ als Analysegrundlage gewählt. In der Funktion als wesentliche Ideengeber und Meinungsbildner sind dies der WR, die HRK, die GEW, die GWK, der DHV sowie die BuKoF.

Zudem wurde die öffentliche Debatte anhand von Beiträgen in drei großen überregionalen Printmedien – der ZEIT, der Süddeutschen Zeitung sowie der Frankfurter Allgemeinen Zeitung – nachgezeichnet. Die Untersuchung bezieht sich auf jene Artikel, die im Zeitraum von einem Jahr – von Juli 2014 bis Juli 2015 – konkret die Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Fokus nahmen.²² Insgesamt sind

¹⁹ Dieser Zeitraum ergibt sich daraus, dass die Dialogplattform ab dem 15.06.2015 für Beiträge freigeschaltet war und diese bis zum 30.09.2015 verfasst werden konnten. Das Schreiben von Kommentaren zu den einzelnen Beiträgen war bis zum 30.11.2015 möglich.

²⁰ Die 14 Statements von Persönlichkeiten aus den Bereichen Wissenschaft, Politik und Hochschule, die als Input und Orientierungshilfe für etwaige Beiträge des wissenschaftlichen Nachwuchses dem Launch der Dialogplattform vorgeschaltet waren, sind nicht Teil der vorliegenden Untersuchung. Des Weiteren wurden sieben Beiträge nicht berücksichtigt, da sie sich entweder auf die Vereinbarkeit von Familie und Studium beziehen (Beitrag „Familie und Studium?! Eine Traumvorstellung...“ vom 22.06.2015, Beitrag „Studieren mit besonderem Kind“ vom 06.07.2015, Beitrag „Studieren mit Kind“ vom 23.07.2015, Beitrag „Erst Ausland; dann Studieren mit Kindern!“ vom 02.09.2015 und der Beitrag „Studieren mit Kind“ vom 07.09.2015), zwischen Studium und eventueller Promotion angesiedelt sind (Beitrag „Übergangsförderung“ vom 30.09.2015) oder lediglich Hinweise auf Studienergebnisse liefern und keinen genuinen Diskussionsbeitrag darstellen (Beitrag „Ist die Förderung von Nachwuchsforschenden mit Kind noch notwendig?“ vom 21.08.2015).

Um die Diskussion richtig einzuordnen, sollte erwähnt werden, dass der Großteil derjenigen, die Beiträge verfasst haben, weiblich ist. Obwohl die Mehrheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zwar von der Option Gebrauch gemacht hat, anonym zu posten, lässt sich das Geschlecht unter anderem aus dem Namen (falls angegeben) erschließen sowie aus den inhaltlichen Angaben in den Beiträgen selbst. Insgesamt ergibt sich daraus eine Häufigkeit von 28 Frauen, drei Männern und 19 Personen, bei denen das Geschlecht nicht zweifelsfrei anhand der Ausführungen festgestellt werden kann. Wenngleich es im Kontext der Vereinbarkeitsproblematik wichtig ist, einzelne Aspekte geschlechterdifferenziert zu betrachten, sei darauf hingewiesen, dass dies aufgrund der geringen Fallzahl der Beiträge sowie des Geschlechterbias und nicht vorhandener Geschlechtsangaben problematisch ist und deswegen in der Form nicht geleistet werden kann. Für eine differenzierte Betrachtung geschlechtsspezifischer Problemlagen für den weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Nachwuchs im Zusammenhang mit Aspekten der Vereinbarkeit von Familienorgearbeit und Verfolgung einer wissenschaftlichen Karriere siehe BMFSFJ (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, Berlin; <https://www.bmfsfj.de/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecd/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf> (06.12.02016)

²¹ Nach Schwab-Trapp besitzen Diskursgemeinschaften soziale und/oder diskursive Wurzeln. Sie weisen unterschiedliche Grade der Institutionalisierung auf und können aus organisierten Kollektiven oder aus einem lediglich diskursiv verbundenen politisch-kulturellen Milieu bestehen. Entsprechend umfasst das Spektrum diskursiver Gemeinschaften auf der einen Seite politische Parteien, Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbände, kirchliche Organisationen und andere organisierte Kollektive, die sich durch klare Strukturen im Innern und eine durch Mitgliedschaftsregeln eindeutig fixierte Grenze nach außen auszeichnen. vgl. Schwab-Trapp, M. (2011): Diskurs als soziologisches Konzept. In: Keller, R. u. a. (Hg.): Handbuch sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Theorie und Methoden, Wiesbaden, S. 292

²² Die Auswahl erfolgte nach vorher festgelegten Stichworten beziehungsweise Wortgruppen. Siehe dazu Tab. 6 im Anhang.

dies 16 Artikel in der ZEIT, 23 Artikel in der Süddeutschen Zeitung und 21 Artikel in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (Tab. 5 im Anhang).²³

Das Ziel der Inhaltsanalyse bestand in der Dokumentation der relevanten Kerndimensionen der Vereinbarkeitsproblematik. Ferner diente der diskursanalytische Zugang der Herausstellung der zentralen Eigenschaften und Dynamiken der nationalen Vereinbarkeitsdebatte sowie der Erläuterung der Herausbildung von Positionen und ihrer (De-)Legitimation. Für die Aufarbeitung der Diskussion erfolgte ein Rückgriff auf unterschiedliche Konzepte und Verständnisse vom Diskursbegriff, die einander ergänzen. Prinzipiell bedient sich die Diskursanalyse textanalytischer Verfahren, betrachtet spezifische Elemente aber explizit als Teil eines Diskurses und hinterfragt den konkreten Bedeutungsgehalt und die soziale Praxis, die generiert wird. Grundsätzlich werden dabei Texte zueinander in Beziehung gesetzt und zugrundeliegende Deutungsschemata und Sinnstrukturen eruiert.

So können Diskurse beispielsweise als kommunikative Prozesse der Aufrechterhaltung und Veränderung gesellschaftlich relevanter Themen und Formen verstanden werden.²⁴ Andererseits kann auch der konflikthafte Charakter von Diskursen betont werden, da in und mit Diskursen erst Deutungsvorhaben für politische und soziale Ereignis- und Handlungszusammenhänge produziert werden, die wiederum darüber entscheiden, wie diese Ereignis- und Handlungszusammenhänge überhaupt wahrgenommen und bewertet werden.

Diese Deutungsvorhaben sind je nach Blickwinkel und Standpunkt umstritten, da sie Trennlinien schaffen und somit spezifisches soziales und politisches Handeln legitimieren.²⁵

In Anlehnung an das Verständnis von Diskursen als Narration können Texte ebenfalls auf ihre erzählerischen Bestandteile hin untersucht werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass Menschen geschichtenerzählende Akteure sind, die in der sozialen Praxis Gebrauch von narrativen Schemata machen, wodurch sie ihren Weltdeutungen und ihren sozialen Praktiken Kohärenz, Bedeutung und qua Wiederholung eine gewisse Regelmäßigkeit verleihen. Ziel der Diskursanalyse sollte es demnach sein, nicht nur die oberflächliche textuelle Struktur, also die narrative Form zu untersuchen, sondern auch deren Inhalt, das heißt den Plot, die Akteure sowie die Argument- und Wertestruktur, zu betrachten.²⁶

Übersicht zentraler Problem- und Lösungsdimensionen²⁷

Aus der Analyse der nationalen Vereinbarkeitsdebatte ergibt sich eine Unterteilung der diskutierten Probleme und Herausforderungen sowie Lösungen und Lösungsansätze in strukturelle sowie normative Rahmenbedingungen, die sich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie des wissenschaftlichen Nachwuchses auswirken (können). Tab. 1 zeigt eine Übersicht der zentralen Dimensionen der Vereinbarkeitsproblematik und ihrer vertiefenden Aufschlüsselung.

Auf der Seite der Probleme kristallisieren sich dabei auf struktureller Ebene insbesondere die unsicheren Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven, die hohen Anforderungen an wissenschaftliche Karrieren sowie der Mangel an Unterstützung und Beratung heraus. Auf normativer Ebene sind die geringe Akzeptanz gegenüber familiären Verpflichtungen, traditionelle Rollenbilder und idealisierte Vorstellungen von Wissenschaftlern, die ihre Arbeit priorisieren und familiäre Belange zurückstellen, zu verorten. Damit korrespondieren auf der Seite der Lösungen auf struktureller Ebene entsprechend die Erhöhung der Sicherheit der beruflichen Situation und der Karriereperspektiven, die Neuausrichtung der wissenschaftsspezifischen Anforderungen, die Etablierung und Umsetzung von Entlastungs- und Unterstützungsangeboten sowie auf normativer Ebene ein genereller Bewusstseinswandel.

²³ Es wurden keine Online-Artikel berücksichtigt, die im besagten Zeitraum veröffentlicht wurden.

²⁴ Knoblauch, H. (2011): Diskurs, Kommunikation und Wissenssoziologie. In: Keller, R. u. a. (Hg.): Handbuch sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Theorie und Methoden, Wiesbaden, S. 225

²⁵ Schwab-Trapp, M. (2011): Diskurs als soziologisches Konzept. In: Keller, R. u. a. (Hg.): Handbuch sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Theorie und Methoden, Wiesbaden, S. 285

²⁶ Viehöver, W. (2011): Diskurse als Narration. In: Keller, R. u. a. (Hg.): Handbuch sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Theorie und Methoden, Wiesbaden, S. 194

²⁷ vgl. Phänomenstruktur bei Keller, R. (2007): Diskursforschung. Qualitative Sozialforschung, Wiesbaden, S. 99ff.

Tab. 1: Zentrale Problem- und Lösungsdimensionen in der öffentlichen und politischen Diskussion über Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den wissenschaftlichen Nachwuchs

	Problemdimensionen	Probleme detailliert	Lösungsdimensionen	Lösungen detailliert
Strukturelle Rahmenbedingung	Unsichere Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven	Befristete Beschäftigungsverhältnisse	Erhöhung der Sicherheit der beruflichen Situation und der Karriereperspektiven	Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)
		Kurze Vertragslaufzeiten Mangel an Alternativen zur Professur		Ausbau unbefristeter Dauerstellen im akademischen Mittelbau Ausbau des Tenure-Track und der Juniorprofessuren Mindestvertragslaufzeiten Reform der Personalstrukturen (attraktive wissenschaftliche Berufsoptionen neben der Professur)
	Hohe Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere	Hohe Mobilitätsanforderungen Qualifizierungs- und Publikationsdruck	Neuausrichtung der Anforderungen	Möglichkeit, berufliche Auszeiten zu nehmen und Wiedereinstiegsoptionen Berücksichtigung von Erziehungs- und Pflegezeiten bei Berufungen
Strukturelle Rahmenbedingung	Mangel an Unterstützung und Beratung	Finanzielle Engpässe und Mehrkosten	Etablierung und Umsetzung von Entlastungs- und Unterstützungsangeboten	Beratungsangebote Finanzielle Unterstützung/Übernahme von Kosten Coaching- und Mentoringprogramme zur Karriereförderung Rechtliche Gleichstellung (z.B. Stipendiaten)
		Familienunfreundliche Arbeitsbedingungen		Ausbau flexibler Kinderbetreuung Familiengerechte und flexible Arbeitszeiten Dual Career Angebote Unterstützung bei Pflegeverpflichtungen Personelle Entlastung
Normative Rahmenbedingung	Geringe Akzeptanz gegenüber familiären Verpflichtungen und dem Wunsch nach Vereinbarkeit	Traditionelle Rollenbilder Idealisiertes Wissenschaftlerbild	Bewusstseinswandel	Familienfreundliches Klima an Instituten Akzeptanz des Wunsches von Männern, Sorgearbeit zu leisten

Quelle: eigene Zusammenstellung

1.1 Öffentliche Diskussion am Beispiel der Dialogplattform „Wissenschaft und Familie“

Wesentliche Probleme und Lösungen

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs selbst stehen vor allem die unsicheren Beschäftigungsbedingungen und die daraus resultierende ungenügende Planbarkeit im beruflichen wie privaten Bereich im Vordergrund der Debatte. Eingefordert werden daher transparente und stabile Karrierewege und mehr Dauerstellen im akademischen Mittelbau.²⁸ Vielen mangelt es zudem an konkreten Unterstützungsleistungen. Für Promovierende und Promotionsstipendiatinnen und -stipendiaten sind dabei vor allem eine ausreichende finanzielle und rechtliche Absicherung wichtig, da sie sich erst am Anfang ihrer wissenschaftlichen Karriere befinden und eine Doppelbelastung von Kind und Beruf die berufliche Etablierungsphase erschweren kann.²⁹ Wenngleich der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchaus erleichtern, beklagt sich der wissenschaftliche Nachwuchs darüber, dass es zu wenig Unterstützungsleistungen und Entgegenkommen seitens der Arbeitgeber gibt.³⁰ Zudem führten die Ansprüche einer wissenschaftlichen Karriere wie die hohen Mobilitätsanforderungen sowie der Qualifizierungs- und Publikationsdruck dazu, dass Eltern bewusst auf eine lange Auszeit verzichten, da sie befürchten müssen, den fachlichen Anschluss zu verlieren, und es für sie schwerer ist, mit dem Output und der Leistung beispielsweise kinderloser Kolleginnen und Kollegen mitzuhalten.³¹ Dies gilt umso mehr für Alleinerziehende, die auf keine partnerschaftliche Unterstützung zurückgreifen können.³²

²⁸ vgl. Beitrag „Mehr Dauerstellen = weniger Risiko = Familienfreundlichkeit“ vom 13.07.2015: „Wenn aber nicht dauerhafte – und damit ‚familienfreundliche‘ – Positionen an den Hochschulen geschaffen werden, dann ist die Entscheidung für die Wissenschaft oft mit der Entscheidung gegen die Familie verbunden.“; sowie der Beitrag „Immer größerer Druck und befristete Verträge führen zu weniger Kindern“ vom 29.09.2015: „Ich bin seit 7 Jahren im Wissenschaftsbereich tätig und mir sind in der Zeit unzählige Frauen, aber auch Männer begegnet, die bei der Frage nach einer Familie antworten, dass sie sich das nicht leisten können. Die befristeten Verträge, zum Teil von wenigen Monaten, bieten kein Gefühl der Sicherheit, Kinder zu zeugen.“

²⁹ vgl. Beitrag „Promovieren mit Kind“ vom 20.07.2015: „Mein Stipendium ist 1 Monat nach der Geburt meines Kindes ausgelaufen und ich erhalte momentan nur den Sockelbetrag des Elterngeldes, welcher 300 Euro monatlich entspricht, da ein Stipendium nicht als Einkommen zählt [...] Ich fordere hiermit das Recht ein, auch als Doktorandin Kinder bekommen zu können, ohne in einen finanziellen Abgrund zu stürzen und komplett durch das soziale Netz des Staates zu fallen.“

³⁰ vgl. Beitrag „Väter, die Elternzeit nehmen und Personalabteilungen“ vom 21.08.2015: „Einer meiner Mitarbeiter ist während der Promotionsphase Vater zweier Kinder geworden und hat Elternzeit genommen. Ich musste mit unserer Personalabteilung verhandeln, dass er die Elternzeit bei der Vertragslaufzeit berücksichtigt bekommt und der Vertrag entsprechend verlängert wird, obwohl das gesetzlich verankert ist.“; sowie der Beitrag „BMBF und Elternzeit“ vom 27.07.2015: „Auch die Universität, an der das Projekt angesiedelt ist, sieht sich zwar selbst als familienfreundlicher Arbeitgeber, aber ich kenne keine einzige Maßnahme, die mir die Vereinbarkeit erleichtern würde. Es gibt keinen Unterschied bei der Arbeitsbelastung oder der Anwesenheitspflicht oder in irgendeiner anderen Hinsicht, an dem ich erkennen könnte, dass die Universität ein familienfreundlicher Arbeitgeber ist.“; und der Beitrag „Kinder? Das ist ihr privates Problem“ vom 29.09.2015: „Selbst in einer als familienfreundlich zertifizierten Universität habe ich als promovierte Mutter (Dr.-Ing.) von 3 Kindern das Zitat nicht nur einmal gehört: ‚Kinder? Das ist ihr privates Problem.‘“; sowie der Beitrag „Vereinbarkeit von Familie – Ein Wandel im Wissenschaftssystem wäre gut“ vom 11.08.2015: „Viele Stipendien oder Stellen im Ausland sehen Kinder nicht vor. Sie übernehmen oft weder die Kosten für KITAS oder Babysitter, noch Reise und Unterbringung für Kinder und mögliche betreuende Partner/innen [...] Wenn Reisekosten von Veranstalter/innen übernommen werden, dann nur für die Person, die den Vortrag hält. Reise- und Hotelkosten für Kind und Betreuung werden nicht übernommen. Das ist besonders ungünstig für Menschen, die ihr Baby noch stillen sowie für Alleinerziehende.“

³¹ vgl. Beitrag „Ein Zölibat für die Wissenschaft“ vom 16.06.2015: „Kinder zu haben bedeutet, dass man nicht 100% seiner Zeit für den Job aufwenden kann [...] In weniger Zeit lässt sich weniger forschen und weniger publizieren [...] Wenn die Politik Exzellenz will, wird man um ein Zölibat für Wissenschaftler (m/w) nicht umhinkommen“; sowie der

Wie aus Tab. 1 ersichtlich, werden Lösungen in beruflichen Auszeiten (sei es aufgrund von Sorgearbeit für Kinder oder anlässlich der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) sowie in der Förderung von Wiedereinstiegsoptionen gesehen. Zugleich sollen Zeiten der Familienarbeit stärkere Berücksichtigung bei beruflichen Auswahlverfahren finden.³³

Des Weiteren wird moniert, dass an den wissenschaftlichen Instituten eine geringe Akzeptanz gegenüber familiären Verpflichtungen vorherrscht. Diese ergibt sich einerseits daraus, dass althergebrachte Rollenbilder immer noch Bestandteil des Denkens und Bewertens im Wissenschaftssystem sind und das Idealbild des (meist männlichen) Wissenschaftlers hochgehalten wird, der sich für seine Arbeit aufopfert sowie Partnerschaft und Familie keinen besonderen Stellenwert beimisst.³⁴ So berichten viele Beitragsverfasserinnen von negativen Reaktionen auf ihre Schwangerschaft und einer Anzweiflung ihrer Befähigung für die Wissenschaft.³⁵ Allein ein Bewusstseinswandel hin zu einem kinderfreundlichen Arbeitsklima sowie eine Akzeptanz des Wunsches von Männern, auch Sorgearbeit leisten zu wollen, können hier aus der Perspektive der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler Abhilfe schaffen.³⁶

Beitrag „Verbot von Hausberufungen als Problem“ vom 08.07.2015: „In der Physik habe ich erlebt, dass es zumindest implizit erwartet wird, alle 3 Jahre den Ort zu wechseln [...] Insofern ist zumindest in meinem Bereich klar, dass der Wissenschaftsweg nur bei großer Mobilität funktioniert, einer Vereinbarkeit mit der Familie also von allen verlangt, regelmäßig Schule und Arbeitsstätte zu wechseln.“; sowie der Beitrag „Ganz oder gar nicht – In der Wissenschaft wird eine schnelle Karriere erwartet“ vom 14.09.2015: „Der Unterschied zwischen Wissenschaft und Industrie: In der Wissenschaft wird eine möglichst schnelle Karriere erwartet. Einfach „nur“ Arbeit als Wissenschaftler/in im Mittelbau wird kaum noch akzeptiert. Entweder Weiterqualifikation oder Verlust der Arbeitsstelle. Das ist in der Industrie anders. Hier muss man nicht um seine Anstellung fürchten, wenn man für ein paar Jahre keine Karriereschritte machen möchte.“

³² vgl. Beitrag „Ein-Elternteil-Familie und Karriere begrüßen Burn-Out“ vom 14.08.2015: Eine universitäre Karriere lässt sich aus meiner persönlichen Erfahrung als Ein-Elternteil-Familie (ein schulpflichtiges Kind mit Förderbedarf) kaum verwirklichen.“

³³ vgl. Beitrag „2 Kinder und Habilitationsprojekt“ vom 07.08.2015: „Was die Wissenschaft braucht, ist die Möglichkeit, wie auch immer begründete Auszeiten aufzufangen und die Karriere vielleicht eine Weile auszusetzen (wohlgemerkt: nur die Karrierearbeit, nicht die Arbeit, die tatsächlich bezahlt wird)!“; sowie der Beitrag „Wünsche für die deutsche Wissenschaftslandschaft“ vom 13.08.2015: „Aufgeschlossenheit gegenüber Hausberufungen als Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf [...] Ehrliche und tatsächliche Berücksichtigung von Erziehungszeiten bei Einstellungen und Berufungsverfahren.“

Nichtsdestotrotz zeigt sich gerade hier, dass es keine konkreten Maßnahmen oder Ansätze zu einer Neuausrichtung der beruflichen Erwartungen an Eltern oder Pflegenden gibt, die sich mit den Anforderungen des Wissenschaftssystems decken würden. Ideen zur Arbeitserleichterung, in welcher Form auch immer, fehlen größtenteils – sieht man von personellen Entlastungen zum Beispiel durch studentische Mitarbeiter einmal ab. Eine diesbezügliche Neuausrichtung würde nämlich eine stärkere Berücksichtigung familiärer Belange voraussetzen und den wissenschaftlichen Arbeitsethos sowie die Art der wissenschaftlichen Produktivität und die Frage, was genau darunter zu verstehen sei, kritisch aufarbeiten und neubewerten müssen, Gleiches gilt im Übrigen auch für die Neuausgestaltung der normativen Rahmenbedingungen. Auch hier mangelt es an konkreten Lösungsvorschlägen (Anm. der Autorinnen).

³⁴ vgl. Beitrag „Kommentare von Kollegen“ vom 20.08.2015: „Können Sie nicht Ihre Kinder für ein paar Jahre bei den Großeltern abgeben? Dann könnten Sie sich um ihre Karriere kümmern und die Kinder überleben das schon.“

³⁵ vgl. Beitrag „Ein Erfahrungsbericht aus der Habil-Äquivalent-Phase“ vom 30.06.2015: „Schwerer wegen Bemerkungen von mächtigen Kolleg/innen, die mir deutlich anzeigten, dass ich mit dem zweiten Kind eine Linie überschritten hatte. Ein älterer Kollege, der im Evaluationskomitee meiner Institution saß, bemerkte in einer Begehungspause fast nebenbei, als Wissenschaftler könne man eben nicht beides haben, man könne eben keinen Mercedes fahren und man könne eben nur ein Kind haben.“; sowie der Beitrag „Wissenschaftliche Normen. Oder: Über den Mangel an Empathie und Toleranz“ vom 15.12.2015: „Wenn eine Mutter auf einer Stelle an einer wissenschaftlichen Institution mit einem zweiten Kind schwanger wird, wird schnell darüber gesprochen, dass sie es ‚ja vielleicht nicht so ernst meint mit der Wissenschaft‘.“

³⁶ vgl. Beitrag „Ein-Elternteil-Familie und Karriere begrüßen Burn-Out“ vom 14.08.2015: „Elternschaft darf kein Nachteil sein. Elternschaft benötigt generell mehr gesellschaftliche Anerkennung (Honorierung), existentielle Sicherheit und selbstverständliche Rücksichtnahme des Unternehmens, in dem gearbeitet wird [...] Besonders Ein-Elternteil-Familien benötigen Unterstützung, um trotzdem einen Karriereweg beschreiten zu können.“; sowie der Beitrag „Stunden reduzieren und Väter einbeziehen“ vom 28.07.2015: „Ausserdem muss es endlich akzeptiert und gefördert werden, dass auch Väter sich im Familienleben einbringen wollen. Zwar ist es rechtlich klar, dass es Elternzeit für beide geben kann, doch

Trotz der Kritik an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es aber auch Beiträge, die insbesondere auf die hohe Flexibilität und Autonomie im Wissenschaftssystem hinweisen beziehungsweise die Beschäftigungsbedingungen (und damit eine zentrale Voraussetzung für Vereinbarkeit) nicht schlechter bewerten als beispielsweise in anderen Berufen.³⁷

1.2 Politische Diskussion

Politische Parteien: Probleme

Die politischen Parteien betrachten Vereinbarkeit im Kontext von Chancengleichheit und als zentrale gesamtgesellschaftliche Herausforderung. In der geführten Debatte besteht parteiübergreifend ein grundsätzlicher Konsens darüber, dass das größte Problem des wissenschaftlichen Nachwuchses die unsicheren Karriereperspektiven seien, welche maßgeblich durch Befristungen entstehen würden. Die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie träfe dabei besonders Frauen, wobei die derzeitigen Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft es kaum zulassen würden, dass junge Nachwuchswissenschaftlerinnen Mütter werden. Die Folge sei der Aufschub des Kinderwunsches oder sogar die ungewollte Kinderlosigkeit aufgrund der beruflichen Rahmenbedingungen.³⁸ Gerade in der Post-doc-Phase, in der viele und hohe berufliche Anforderungen an den wissenschaftlichen Nachwuchs gestellt werden, gilt die Familiengründung als schwierig, woraufhin ein nicht geringer Teil das Wissenschaftssystem auf der Suche nach stabilen und verlässlichen Arbeitsverhältnissen, die im Einklang mit dem Familienleben stehen, verlassen würde. Zugleich hänge die Realisierung des Kinderwunsches oftmals von der individuellen beruflichen Situation ab, also dem Vorhandensein oder Nichtvorhandensein eines familienfreundlichen Klimas an der jeweiligen wissenschaftlichen Einrichtung.³⁹ Auch der Drop-out und infolgedessen Braindrain leistungsstarker Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler wird in der Bundestagsdebatte einhellig als wichtiges gesellschaftliches Problem angesehen, da dem Bildungs- und Innovationsstandort Deutschland wertvolles wissenschaftliches Potenzial verloren ginge, welches im internationalen Wettbewerb unerlässlich sei.

Die Vereinbarkeitsproblematik wird in der Bundestagsdebatte grundsätzlich als Beschäftigungsproblematik verstanden, das heißt, der Kern der schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie läge in den Arbeitsbedingungen begründet. Die zur Verfügung stehenden Stellschrauben werden dementsprechend auch im Rahmen von adäquater Beschäftigungs- und Gleichstellungspolitik (einschließlich Fragen der Gerechtigkeit und

in der Gesellschaft und vielen Betrieben wird der Versuch von Vätern, mehr als 2 Monate Elternzeit zu erhalten, oft nicht nur schief angesehen, sondern auch einfach mit Individualausreden boykottiert.“

³⁷ vgl. Kommentar zum Beitrag „Ein Pendelleben“ vom 19.06.2015: „Andererseits: In welchem anspruchsvollen Job kann man es sich leisten, sechs Monate im Jahr nur an zwei oder drei Tagen im Büro zu sein – und im Übrigen von zu Hause zu arbeiten? In welchem anspruchsvollen Job kann ich mir die Zeit so frei einteilen und bin so flexibel? In welchem anspruchsvollen Job habe ich alle vier bis fünf Jahre ein halbes Jahr zur freien Verfügung, in dem ich nicht nur inhaltlich völlig frei bin, sondern auch meinen Tagesablauf gänzlich frei gestalten kann?“, sowie der Beitrag „Wissenschaft UND Familie – so kann’s gehen“ vom 24.06.2015: „Klar, in der Wissenschaft läuft nicht alles optimal. Aber: Schaut euch um! Wo ist es besser? Wo sind die eindeutig überlegenen Alternativen? Wo kann man (mit Mitte 30 oder 40) in einer vergleichbar anspruchsvollen Führungsposition sein, die mit soviel inhaltlicher Freiheit, so vielen Gestaltungsmöglichkeiten und zeitlicher Flexibilität einhergeht? Welcher anspruchsvolle Job ist nicht mit Mobilität, langen Arbeitstagen, Druck und Konkurrenz verbunden?“

³⁸ Die Vereinbarkeitsproblematik wirkt sich in dieser Darstellung sozusagen schon präventiv aus. Sie manifestiert sich also nicht erst, wenn schon Kinder da sind (Anm. der Autorinnen).

³⁹ Das Problem wird von Seiten der Parteien nicht nur den allgemeinen politischen Rahmenbedingungen zugeschrieben, sondern auch den jeweiligen Institutionen angelastet (Anm. der Autorinnen).

Frauenförderung) sowie der entsprechenden Verteilung von Geldern an die Hochschulen und in der Etablierung spezifischer Programme gesehen.

Politische Parteien: Lösungen

Zentrale diskutierte Lösungen beziehen sich deshalb auf die Schaffung von mehr unbefristeten Stellen und den Ausbau des akademischen Mittelbaus. Das beinhaltet auch die Erhöhung der Anzahl an Juniorprofessuren und Tenure-Track-Angeboten, eine Steigerung des Frauenanteils und den Ausbau der generellen Frauenförderung sowie die Etablierung nachhaltiger Personalentwicklungspläne an den Hochschulen. Im Zuge dessen wird eine Reform der Personalstrukturen im Wissenschaftssystem vorgeschlagen, um breitere Berufsperspektiven für Beschäftigte neben der Professur zu ermöglichen. Zu erreichen sei dies vor allem durch eine bessere Grundfinanzierung der Hochschulen auf Bundesebene. Des Weiteren wurde eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) gefordert (näheres zur aktuellen Entwicklung in Kapitel 3), insbesondere die Implementierung einer verbindlichen familienpolitischen Komponente. Diskutiert wurde außerdem darüber, Mindestvertragslaufzeiten von Arbeitsverträgen festzusetzen. Künftig solle zum Beispiel die Laufzeit eines Vertrags auch der Projektdauer entsprechen oder Doktoranden mindestens einen Beschäftigungsvertrag von zwei Jahren erhalten. Zudem sollten mehr Angebote für Partnerinnen und Partner zur Verfügung stehen sowie die familienfreundliche Infrastruktur an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vorangetrieben werden (beispielsweise durch den Ausbau flexibler Kinderbetreuungsangebote). Was die Karriereperspektiven von Frauen anbelangt, wird auch über eine Quote entsprechend eines Kaskadenmodells diskutiert, welches sich an der Realität in den Fachbereichen orientiert. Neben diesen Strukturänderungen wird aber auch der Wunsch nach einem gesamtgesellschaftlichen Kultur- beziehungsweise Bewusstseinswandel laut, welcher darauf abzielt, eine generelle Akzeptanz des Kinderwunsches zu entwickeln.⁴⁰

Hochschulrektorenkonferenz: Probleme und Lösungen

Die HRK hebt vor allem die Doppelnatur des Problems hervor: Erstens hätten Frauen selten(er) Kinder und zweitens würden Frauen mit Kindern sowie mit Kinderwunsch eher aus der Wissenschaft ausscheiden. Weiterhin sei die Kinderbetreuung hauptsächlich immer noch die Aufgabe der Frauen. Zudem stellen die prekären Beschäftigungsverhältnisse ein zentrales Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie des wissenschaftlichen Nachwuchses dar. Der Ausstieg talentierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aus der Wissenschaft beziehungsweise deren Wechsel in die Wirtschaft oder den öffentlichen Sektor aufgrund der schlechten Rahmenbedingungen seien dabei vor allem ein Problem für das Wissenschaftssystem, da Innovationspotenzial verloren ginge und zu einem Effizienz- und Exzellenzdefizit führe. Grundsätzlich befürwortet die HRK die Schaffung transparenter und planbarer Karrierewege, welche die Bedürfnisse und Interessen des wissenschaftlichen Nachwuchses berücksichtigen. Dessen ungeachtet hält sie wissenschaftsspezifische Befristungsmöglichkeiten jedoch für unumgänglich, um die Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Handlungsfähigkeit der Hochschulen zu gewährleisten. Als Lösungen

⁴⁰ Wobei allerdings auch hierauf nur relativ unspezifisch Bezug genommen wird und keine konkreten Lösungsansätze präsentiert werden (Anm. der Autorinnen).

der Vereinbarkeitsproblematik stellt die HRK die Frauenförderung und die Erhöhung des Frauenanteils zur Diskussion.⁴¹

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: Probleme und Lösungen

Die GWK betont in der Vereinbarkeitsdebatte insbesondere den Aspekt der Chancengleichheit. Jedoch wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Familienfreundlichkeit lediglich als ein Mittel zur Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft und Forschung angesehen. Erreicht werden solle dies durch Zielquoten entsprechend des Kaskadenmodells, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, generelle Gleichstellungsstandards und Frauenförderung.⁴²

Deutscher Hochschulverband: Probleme und Lösungen

Der DHV legt bei seinen Ausführungen besonderen Wert auf den Umstand, dass die wissenschaftlichen Karrierewege vielfältiger werden sollten, um der beruflichen Einnengung auf das Ziel einer Professur entgegenzuwirken und verlangt eine Änderung und Anpassung der Qualifikation und Personalstrukturen nach der Promotion.⁴³ Dadurch sollen sichere und langfristige Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen werden, welche auch der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienlich wären. Zudem sollen familiengerechte Arbeitsbedingungen und Frauenfördermaßnahmen hier zusätzlich Abhilfe leisten.⁴⁴

Wissenschaftsrat: Probleme

Für den WR liegt eine zentrale Herausforderung in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den unsicheren Karrierewegen, insbesondere nach der Promotion. Einerseits sei diese Phase geprägt von hohen beruflichen Anforderungen an Produktivität, Mobilität und den Aufbau von Reputation, andererseits ermögliche sie kaum eine ausreichende Planungssicherheit aufgrund häufig befristeter Arbeitsverhältnisse und unklarer beruflicher Perspektiven. Zudem sei die Phase zwischen Promotion und möglicher Berufung gerade die Lebensphase, in der viele Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler Entscheidungen über eine Familiengründung fällen. Das Spannungsverhältnis zwischen individueller Lebensplanung und beruflichen Anforderungen beziehungsweise Erwartungen in der Wissenschaft habe allerdings zur Folge, dass sich viele Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler gegen eine Elternschaft entscheiden. Insbesondere Frauen würden aufgrund dieses Spannungsverhältnisses oftmals der Wissenschaft den Rücken kehren, um in der Wirtschaft oder dem Ausland verlässlichere Karrierewege zu verfolgen und ihren Kinderwunsch zu realisieren. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erscheine dabei

⁴¹ HRK (2010): HRK-Senat im Gespräch mit dem Präsidenten der Alexander von Humboldt Stiftung, Bonn; <http://www.hrk.de/news-details/meldung/hrk-senat-im-gespraech-mit-dem-praesidenten-der-alexander-von-humboldt-stiftung-den-wissenschaftlic/> (08.09.2015); HRK (2012): Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, Bonn; http://www.hrk.de/uploads/media/Empfehlung_Leitlinien_Befristung_MV_24042012.pdf (08.09.2015)

⁴² GWK (2011): Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich. Materialien der GWK, Bonn; <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-21-Frauen-in-MINT-Faechern.pdf> (08.09.2015); GWK (2010): Frauen in der Medizin – Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen. Umsetzung der Empfehlungen aus dem Jahr 2004. Materialien der GWK, Bonn; <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-17-Frauen-in-der-Medizin.pdf> (08.09.2015)

⁴³ DHV (2015): Wissenschaft als Beruf. Qualifikation und Personalstrukturen in der Wissenschaft nach der Promotion, Bonn; http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Wissenschaft-als-Beruf-final_25.3.2015.pdf (08.09.2015)

⁴⁴ DHV (2011): Mehr Engagement für den wissenschaftlichen Nachwuchs!; http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Wissenschaft-als-Beruf-final_25.3.2015.pdf (08.09.2015)

nicht nur hinsichtlich der Familiengründung schwierig, sondern auch in Bezug auf die Realisierung von Lebenspartnerschaften für wissenschaftlich Tätige an einem Standort (Dual Career) sowie eventuelle Pflögetätigkeiten und die Organisation einer adäquaten Kinderbetreuung.⁴⁵

Wissenschaftsrat: Lösungen

Zwar schlägt der WR konkrete Lösungen vor, doch sollen diese vor allem dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im institutionellen Selbstverständnis zu verankern und dies auch nach außen zu vermitteln, um Familienfreundlichkeit als Wert zu postulieren und das Wissenschaftssystem im Hinblick auf die Beschäftigungssituation attraktiv zu gestalten. So sollten Kinderbetreuungsplätze in räumlicher Nähe zum Arbeitsplatz und in ausreichender Anzahl für alle Altersgruppen zur Verfügung stehen. Für die Grundversorgung sei dabei der Staat verantwortlich. Darüber hinaus sei es im eigenen Interesse der Hochschulen wie der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, sich als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren und dafür zu sorgen, dass die verfügbaren Kinderbetreuungsangebote den besonderen Bedürfnissen des wissenschaftlichen Personals genügen (z. B. Abend- und Notfallbetreuung). Seitens der Arbeitgeber seien flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitregelungen zu schaffen, die es Eltern auch ermöglichen, einen Teil der Arbeit von zu Hause aus zu erledigen. Zur Verfügung stehen sollten zudem mit der Kinderbetreuung vereinbare Arbeitsplätze (z. B. Eltern-Kind-Büros). Der Gesetzgeber solle sicherstellen, dass die zusätzlichen Kosten einer erforderlichen Kinderbetreuung, die im Zusammenhang mit Dienstreisen entstehen, erstattet werden können. Weiterhin werden Beratungsangebote für Mütter und Väter zur Information und Unterstützung vor und während der Elternzeit, aber auch in Vorbereitung auf den Wiedereinstieg nach einer Familienpause eingefordert.⁴⁶

Hinsichtlich der Vereinbarkeitsthematik wird zudem die Aufgabe der strategischen Gleichstellung hervorgehoben, welche prinzipiell auf einem kulturellen Wandel an den Wissenschaftsinstitutionen aufbaue. Im Wettbewerb um die besten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler wird einer aktiv kommunizierten Kultur der Chancengleichheit und Erwünschtheit von Familie eine wachsende Bedeutung zugesprochen. Dieser Kulturwandel solle dabei von den Leitungsebenen initiiert, konsequent gefördert und über die einzelnen Einrichtungsebenen hinweg kommuniziert werden. Die Umsetzung von Chancengleichheit gehöre zu den strategischen Aufgaben jeder wissenschaftlichen Einrichtung und sollte Bestandteil ihres Governance-Konzepts sein.⁴⁷ Der WR spricht zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit folgende Empfehlungen aus: Qualifizierungs- und Karrierephasen sollten flexibel gestaltet werden wie auch übersprungen oder abgekürzt werden dürfen; sie könnten sich aber auch durch einen Fach- oder Hochschulwechsel, durch Erziehungszeiten oder die Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen oder durch damit verbundene oder daran anschließende Teilzeitbeschäftigungen verlängern.⁴⁸ Grundsätzlich solle in den Qualifizierungsphasen (Promotions- und Post-doc-Phase) sowie in der Bewährungsphase (Tenure-Track-Professur) eine Fristverlängerung um zwei Jahre

⁴⁵ Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Drs. 2218-12, Bremen; <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf> (08.09.2015)

⁴⁶ ebd.

⁴⁷ ebd.

⁴⁸ Der WR formuliert hiermit im Übrigen genuine Lösungsansätze sowie tragfähige und zielführende Ideen bezüglich realisierbarer Neuausrichtungen der wissenschaftlichen Anforderungen (Anm. der Autorinnen).

pro Kind gewährt werden. Dies solle für beide Geschlechter gelten, damit Familienpflichten gleichberechtigt wahrgenommen werden können. Insgesamt sollten sich die Rahmenbedingungen daran orientieren, dass Karrierewege an Universitäten für junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen realisierbar werden. Das bedeute auch, dass genügend passende und offen zugängliche Angebote vorgehalten werden, wie zum Beispiel zur Kinderbetreuung, und die dafür erforderlichen Mittel dauerhaft zur Verfügung stehen. Spezielle Angebote solle es auch hinsichtlich einer geteilten Elternzeit geben oder etwa die Möglichkeit, Qualifizierungs- oder Bewährungsphase in Teilzeit und/oder Heimarbeit fortzuführen. Dies schließt mit ein, dass es unabdingbar sei, verlässliche und transparent zu vergebende Leistungen zur Unterstützung von Eltern- beziehungsweise Pflegezeit zu entwickeln und zu etablieren.⁴⁹

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Probleme

Aufgrund des gewerkschaftlichen Hintergrunds macht sich die GEW insbesondere die Debatte um prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft zu eigen und versucht, mit Initiativen, Gesetzesentwürfen und Stellungnahmen angemessene und ansprechende Arbeitsbedingungen im Wissenschaftssystem einzufordern und mitzugestalten.

Im wissenschaftspolitischen Programm⁵⁰ der GEW ist dabei das Vereinbarkeitsthema fester Bestandteil der Agenda. Beklagt wird darin unter anderem, dass Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft immer noch einseitig zu Lasten von Nachwuchswissenschaftlerinnen gehen würden und damit die Ausgrenzung von Frauen aus der Wissenschaft befördert würde. Das im Wissenschaftsbetrieb vorherrschende Familienverständnis ist nach Ansicht der GEW veraltet und würde sich zunehmend als Innovationshindernis erweisen. Darüber hinaus beleuchtet die GEW in einem Rechtsratgeber spezielle Vereinbarkeitsprobleme, die sich aus der individuellen finanziellen und rechtlichen Situation ergeben und spricht auch Empfehlungen aus.⁵¹

Das generelle Postulat der GEW besteht dabei in der Attestierung einer allgemeinen Chancenungleichheit in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung, was zu einer Binnendifferenzierung in Abhängigkeit von der individuellen Position der wissenschaftlichen Beschäftigten führt. Diese Chancenungleichheit ergäbe sich daraus, dass die Phase der wissenschaftlichen Qualifikation je nach institutioneller Anbindung, Arbeitsverhältnis und Finanzierungsmöglichkeit für die einzelnen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sehr unterschiedlich ausfällt und die Art der Finanzierung über die Rahmenbedingungen, welche sowohl die Familiengründung als auch das Familienleben beeinflussen, entscheidet. Das Problem bestehe darin, dass sich für Beschäftigte auf Haushaltsstellen, Drittmittelprojekten, Juniorprofessuren oder Stipendiaten ohne Sozialversicherung jeweils

⁴⁹ Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drs. 4009-14, Dresden; <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf> (08.09.2015)

⁵⁰ GEW (2015): Wir können auch anders! Wissenschaft demokratisieren, Hochschulen öffnen, Qualität von Forschung und Lehre entwickeln, Arbeits- und Studienbedingungen verbessern. Das wissenschaftspolitische Programm der GEW, Frankfurt a. M.; <http://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=24993&token=891d8acc931a39ace42f255686291567f780afb8&sdownload> (08.09.2015)

⁵¹ Bernstein-Derichs, S./Frey, M./Krüger, A./Schütze, A. (2013): Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung. Ein Rechtsratgeber. Mit einem Positionspapier der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW, Frankfurt a. M.; https://www.uni-hildesheim.de/media/gleichstellung/audit_familiengerechte_hochschule/Familie_und_wissenschaftliche_Qualifikation_web.pdf (08.09.2015)

eigene rechtliche Bedingungen in Bezug auf Mutterschutz, Elterngeld und -zeit sowie die Dauer der Qualifizierungszeit ergeben. Diese Ungleichheiten zeigten Probleme in Form von Rechts- und Finanzierungslücken auf, die dringenden Handlungsbedarf erforderten und die aktuellen Grundbedingungen des Labels familiengerecht kritisch hinterfragen müssten. Dies solle auch auf einer kulturell-normativen Ebene erfolgen, auf der immer noch das Bild des rund um die Uhr verfügbaren, engagierten und produktiven, zielsicher der Professur entgegen strebenden, international mobilen und männlichen Wissenschaftlers dominieren würde.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Lösungen

Die GEW fordert eine konsequent gleichstellungsbezogene Familienpolitik, die sich gleichermaßen an Frauen wie Männer richtet und die Chancengleichheit aller Hochschulmitglieder und Beschäftigten an Forschungseinrichtungen unabhängig von ihrer familiären Situation. Voraussetzung dafür sei ein ganzheitliches Familienverständnis.⁵²

Die GEW verlangt Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder, die allen Hochschulmitgliedern und Beschäftigten von Forschungseinrichtungen offen stehen. Die Rücksichtnahme auf die besonderen Belange von Kolleginnen und Kollegen in Hochschule und Forschung mit Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen sei in den Strukturen und in der Kultur der Wissenschaftseinrichtungen zu verankern. Zur Gewährleistung von Chancengleichheit sollen flexible Arbeitszeitmodelle in der Wissenschaft realisiert und Gleichbehandlung bei Teilzeitbeschäftigung sowie bei befristeten Arbeitsverträgen geschaffen werden. Die GEW fordert zusätzlich, dass alle Altersgrenzen in Hochschule und Forschung, insbesondere in den wissenschaftlichen Karrierewegen, abgeschafft werden.

Hauptanliegen der GEW ist zum einen die Abkehr von der allgemeinen Befristungspraxis und die verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente im WissZeitVG. Die GEW schlägt hier zum Beispiel den Anspruch auf eine automatische Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses um pauschal zwei Jahre vor, wenn ein oder mehrere Kinder unter 18 Jahren betreut werden.⁵³ Die diskursive Strategie der GEW in der Debatte zum WissZeitVG wird exemplarisch in der Infobox 2 dargestellt.

⁵² GEW (2015): Wir können auch anders! Wissenschaft demokratisieren, Hochschulen öffnen, Qualität von Forschung und Lehre entwickeln, Arbeits- und Studienbedingungen verbessern. Das wissenschaftspolitische Programm der GEW, Frankfurt a. M.;

<http://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=24993&token=891d8acc931a39ace42f255686291567f780afb8&sdownload> (08.09.2015)

⁵³ GEW: Wissenschaftszeitvertragsgesetz; <http://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz/> (08.09.2015); GEW (2010): Templiner Manifest – Traumjob Wissenschaft. Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung, Frankfurt a. M.; <http://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=23383&token=2e177fc714c693d32ad55e70ee168af27d72b931&sdownload> (08.09.2015); GEW (2012): Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft. Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Frankfurt a. M.; <http://www.gew.de/wissenschaft/herrschinger-kodex/> (08.09.2015); GEW (2013): Köpenicker Appell; <http://www.gew.de/koepenicker-appell/> (08.09.2015); GEW (2014): Wege zum Traumjob Wissenschaft. Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests, Frankfurt a. M.; <http://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=23372&token=47cd2f6c36886279668891b0e0ea650d66d89463&sdownload> (08.09.2015); GEW (2015): Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge. Der GEW-Gesetzentwurf, Frankfurt a. M.; <http://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=23385&token=4afb04c5382e8e4fc8f8382b31be6ccd0503e172&sdownload> (08.09.2015); GEW (2015): Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes: Wanka-Papier wird Referentenentwurf; <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/novellierung-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes-wanka-papier-wird-referentenentwurf/> (08.09.2015); GEW (2015): Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zur öffentlichen Anhörung „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages am 29. Juni 2015 in Berlin, Frankfurt a. M.; http://www.bundestag.de/blob/380454/9e02864dd41db79c294c432ce3a64db1/stellungnahme_gew-data.pdf (08.09.2015)

Zum anderen liegt das Hauptaugenmerk auch auf der Schaffung von Chancengleichheit zwischen den verschiedenen Gruppen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Um diese zu gewährleisten, empfiehlt die GEW deren rechtliche und finanzielle Gleichstellung (z. B. hinsichtlich Mutterschutz, Elternzeit und Pflege) und artikuliert spezifische Forderungen an wissenschaftspolitische Akteure.⁵⁴ Von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird beispielsweise gefordert, dass Arbeitsverträge über die vollständige Projektlaufzeit abgeschlossen werden sollten. Bei den Hochschulen und Forschungseinrichtungen und den Drittmittelgebern drängt die GEW auf die Schaffung eines Family Budgeting mit klaren, einheitlichen und verbindlichen Regelungen für die Finanzierung von durch Mutterschutz und Elternzeit nötigen Verlängerungen drittmittelfinanzierter Projekte. Von den Stipendiengern (Bund, Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie private Geber) wird verlangt, dass es klare, einheitliche und verbindliche Regelungen in Bezug auf die zeitliche Unterbrechung und (finanzierte) Verlängerung der Stipendien aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit geben sollte und dass keine Anrechnung des Einkommens von Lebens- oder Ehepartnerinnen und -partnern auf Stipendienhöhe und Kinderzuschläge erfolgt. Weiterhin plädiert die GEW für eine Ausweitung der Sozialversicherung auf Promotionsstipendiatinnen und Promotionsstipendiaten mit und ohne Kinder.⁵⁵

Infobox 2: Text- und Analysebeispiel für die Verwendung diskursiver Strategien

Zentrale Konfliktlinie: WissZeitVG

Am Beispiel der Forderung nach einer grundlegenden Überarbeitung des WissZeitVG lässt sich aktuell die Konfliktlinie zwischen zwei Diskurskoalitionen – die Koalition von CDU/CSU und SPD sowie HRK gegen die Koalition aus GEW, Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen – exemplarisch nachzeichnen.

Die folgende Darstellung der Auseinandersetzung um die inhaltliche Überarbeitung und Ausgestaltung des WissZeitVG stammt aus einem Newsletter der GEW. Dieser Newsletter zeigt beispielhaft, wie Diskurse von Interessengruppen aktiv gestaltet und zur Übermittlung und Verbreitung ihrer inhaltlichen Standpunkte und Forderungen genutzt werden können. So nimmt die GEW die Positionen ihrer nahestehender diskursiver Gemeinschaften auf, setzt sich aber zugleich argumentativ mit den oppositionellen diskursiven Positionen auseinander, um sie so zu delegitimieren und damit abzuwerten. Außerdem wird hier auch ein spezifisches Mittel der Diskursgestaltung offenbar: das Verständnis von Diskursen als Narration. So lässt sich der Auszug aus dem GEW-Newsletter auch als Erzählung auffassen, welche den Ablauf der Plenarsitzung aus Sicht einer oder eines Anwesenden beschreibt und in der sich gute und böse Akteurinnen und Akteure unversöhnlich gegenüberstehen:

„Mitte Oktober hatte der Bundesrat deutliche Nachbesserungen im Regierungsentwurf gefordert. Die Bundesregierung lehnte aber das Gros der Forderungen ab. Und auch während der ersten Lesung des Gesetzentwurfs im Bundestag waren die Regierungsparteien darum bemüht, die Erwartungen an das neue Gesetz zu dämpfen und Verbesserungen auf die Zukunft zu verschieben.

Befristete Stellen seien ein originärer Bestandteil des flexiblen Wissenschaftssystems und ein neues Gesetz könne nicht mehr Dauerstellen schaffen, versuchte Bildungsministerin Johanna Wanka (CDU) schon zu Beginn der Lesung der Kritik am Gesetzentwurf den Wind aus den Segeln zu nehmen. Dass der Entwurf zu weich formuliert sei und so der gängigen Befristungspraxis nicht wirksam Einhalt gebieten könne, wurde schon in den letzten Monaten von der GEW und zuletzt auch vom Bundesrat kritisiert. Auch die Oppositionsparteien äußerten vehement Bedenken an der „unverbindlichen“ (Nicole Gohlke, MdB, Fraktion Die Linke) bzw. „wachsweichen“ (Kai Gehring, MdB, Fraktion Bündnis 90/Die Grünen) Formulierung des Gesetzes, die weiterhin Tür und Tor für Kurzzeit- und Kettenverträge offen lasse.

⁵⁴ Bernstein-Derichs, S./Frey, M./Krüger, A./Schütze, A. (2013): Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung. Ein Rechtsratgeber. Mit einem Positionspapier der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW, Frankfurt a. M.

⁵⁵ Hier wird auch ersichtlich, dass wenngleich die GEW die Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsproblematik sehr stark in den Vordergrund rückt, ihre Lösungen und Forderungen vor allem in der Ausgestaltung und Veränderung von Beschäftigungsbedingungen liegt (z. B. durch eine Reformierung der Befristungspraxis) und damit allgemeine Forderungen vertreten werden, die sozusagen der Vereinbarkeit den Boden bereiten sollen (Anm. der Autorinnen).

Die Regierungsparteien hingegen verteidigten einhellig den Gesetzentwurf. Denn insgesamt habe sich das Wissenschaftssystem in den letzten Jahren hervorragend entwickelt, es müssten lediglich einige Fehlentwicklungen behoben werden. Und dabei dürfe die positive Bilanz der letzten Jahre nicht durch ein überambitioniertes und zu restriktives Gesetz gefährdet werden – darin war man sich von CSU über CDU bis zur SPD einig. Mit dem Gesetzentwurf sei es gelungen, zwischen den Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs und guten Beschäftigungsbedingungen zu vermitteln. Wiederholt wurde vor allem von den Union deutlich gemacht, dass es sich bei den Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs vor allem um eines handelt: um möglichst flexible arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen. Ministerin Wanka stellte daher noch einmal klar, dass die von der GEW, aber auch von der Opposition und vom Bundesrat geforderten verbindlichen Mindestvertragslaufzeiten eine Katastrophe für die Hochschulen wären. Wissenschaft brauche stets neue Anreize und Ideen, so die Begründung – weshalb das aber auf Kosten der Zukunftsperspektiven des erfahrenen und lang ausgebildeten wissenschaftlichen Personals gehen muss, blieb offen.⁵⁶

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen: Probleme und Lösungen

Auf einen Mangel an Chancengleichheit in der Vereinbarkeitsdiskussion geht auch die BuKoF ein. Sie beanstandet, dass diese Perspektive bisher nicht systematisch in allen Problemanalysen Berücksichtigung finde, da zumeist die schwierige Vereinbarkeit wissenschaftlicher Karrieren und Sorgearbeit zwar ursächlich für das Ausscheiden von Frauen aus Wissenschaft und Forschung benannt werde, die Gründe dafür aber vielfältig seien: So sei das deutsche Wissenschaftssystem nach Ansicht der BuKoF besonders segregierend, exkludierend und homogenisierend. Zudem äußere sich ein auffälliger Gender Bias darin, dass Frauen besonders häufig in ungesicherten, kurzzeitigen und teilzeitdominierten Arbeitsverhältnissen tätig seien. Hinsichtlich etwaiger Empfehlungen spricht sich die BuKoF für einen Aufbau und eine Stärkung gender- und diversity-sensibler Führungsverantwortung und -kompetenz der Hochschulleitungen sowie eine transparente und geschlechtergerechte Personalauswahl aus. Zur Herstellung von Chancengleichheit sollten klare Akzente für die Vereinbarkeit von Familie und Karriere gesetzt werden. Das beinhaltet die konsequente Anwendung bereits vorhandener gesetzlicher Grundlagen wie die Verlängerung von befristeten Verträgen bei Kinderbetreuung um zwei Jahre pro Kind und die Verlängerung um Mutterschutz und Elternzeit. Gleichzeitig warnt die BuKoF aber davor, dass Vereinbarkeitsthemen nicht nur Frauen zugeschrieben werden dürfen, da sich sonst vorhandene Geschlechterungerechtigkeiten verfestigen würden. Um dem entgegenzuwirken wird auch vorgeschlagen, eine hochschulische Infrastruktur zur Konflikt- und Diskriminierungsbearbeitung aufzubauen.⁵⁷

1.3 Zusammenfassung der politischen Diskussion

Die Diskussion über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie des wissenschaftlichen Nachwuchses gestaltet sich im öffentlichen wie politischen Bereich durchaus komplex, wobei festzustellen ist, dass der Vereinbarkeitsdiskurs unter drei Gesichtspunkten betrachtet und argumentativ von den entsprechenden Akteuren genutzt wird, um Handlungsbedarfe zu artikulieren.

⁵⁶ Keller, A. (2015): [huf-newsletter] Aktionswoche Traumjob Wissenschaft – Bundestag berät Wissenschaftszeitvertragsgesetz, GEW, Frankfurt a. M. (Newsletter Hochschule und Forschung vom 09.11.2015)

⁵⁷ BuKoF (2014): Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg; http://www.bukof.de/tl_files/Kommissionen/Personalentwicklung/Geschlechtergerechtigkeit%20auf%20dem%20wissenschaftlichen%20Karriereweg_Langfassung.pdf (08.09.2015)

Die Dimensionen des Vereinbarkeitsdiskurses

Zum einen verläuft die Vereinbarkeitsdebatte auf der operativen Ebene beziehungsweise der Handlungsebene. Das heißt, hier geht es im Konkreten um die familienfreundliche Ausgestaltung des Arbeitsplatzes (z. B. Kinderbetreuungsmodelle, flexible Arbeitszeiten, Übernahme spezifischer Betreuungskosten, Beratungsangebote für Eltern oder Pflegende). Zum anderen gibt es zwei weitere Dimensionen der Debatte, welche die Vereinbarkeitsproblematik jeweils von einem anderen Blickwinkel aus thematisieren: Voraussetzungen und Folgen von Vereinbarkeit.

Bei der Diskussion um die Voraussetzungen von Vereinbarkeit geht es dabei prinzipiell um die Ausgestaltung von wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen (z. B. Schaffung verlässlicher und transparenter Karrierewege durch mehr unbefristete Stellen oder Tenure-Track-Verfahren, Einführung neuer Personalkategorien und -konzepte oder optionale wissenschaftliche Laufbahnen neben der Professur), die eine Vereinbarkeit überhaupt erst ermöglichen soll. Dazu gehört auch die Diskussion um spezifische Frauenförderung (einschließlich Quotenregelungen, um den Anteil von Frauen in akademischen Führungspositionen zu erhöhen und die Änderung von Auswahlkriterien im Zuge von Berufungsverfahren) sowie um normative Rahmenbedingungen wie der generellen Anerkennung familiärer Belange im Wissenschaftssystem.

Bei der Debatte über die Folgen von Vereinbarkeit geht es um die normativ begründete Setzung von intendierten Zielen, also die Gewährleistung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit, welche durch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie befördert und ermöglicht werden soll sowie einen normativen beziehungsweise kulturellen Wandel, der durch spezifische Vereinbarkeitsmaßnahmen eingeleitet werden soll und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Wissenschaftssystem als Selbstverständnis und generelle Aufgabe verankern will.

Grundsätzlich bedingen und tangieren sich die unterschiedlichen Dimensionen der Vereinbarkeitsdebatte und können somit nicht unabhängig voneinander gedacht und bearbeitet werden. Es stellt sich überdies nicht nur die Frage, welche der drei Bereiche prioritäre Berücksichtigung bei der Darstellung von Problemlagen und Lösungen erfahren sollte, sondern auch die generelle Frage, ob es überhaupt einen eigenständigen Vereinbarkeitsdiskurs gibt, da er sich prinzipiell in übergeordnete Debatten um Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und berufliche Unsicherheit eingliedert und daran anschließt.

Es ist ersichtlich, dass insbesondere der Diskurs auf der operativen Ebene gesättigt zu sein scheint, da es viele Vorschläge gibt, Arbeitsplätze familienfreundlich zu gestalten, die letztendlich nur umgesetzt werden müssen. Die zwei anderen Dimensionen hinsichtlich der Voraussetzungen und Folgen von Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind dagegen sehr viel ergiebiger und von vielen unterschiedlichen Herangehensweisen und Meinungen durchsetzt. Daher sind sie auch kontroverser und konfliktreicher. Es verwundert nicht, dass in der öffentlichen wie auch in der politischen Diskussion insbesondere die mitunter problematischen Beschäftigungsverhältnisse thematisiert werden sowie die beruflichen Anforderungen des wissenschaftlichen Nachwuchses, da hier grundsätzlich expliziter gestalterischer Handlungsspielraum besteht. Insbesondere in der Politik erfahren diese Problemdimensionen deshalb nachhaltige Aufmerksamkeit. Dies ergibt sich zwangsläufig daraus, dass in gesetzlichen Regelungen in Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse sowie -modalitäten, wie zum Beispiel Vertragsdauern und der Schaffung von Förderprogrammen, die wichtigen politischen Stellschrauben liegen.

Gemeinsamkeiten und Konfliktlinien in der politischen Diskussion

Generell bestehen grundsätzliche Gemeinsamkeiten in Bezug darauf, welche Probleme und Herausforderungen sowie Lösungen in der politischen Debatte um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie des wissenschaftlichen Nachwuchses thematisiert werden. Als prioritär wird eine Änderung der Befristungspraxis angesehen, wobei jedoch auch festzuhalten ist, dass es hier keinen allgemeinen Konsens gibt. So befürworten gerade die HRK als Vertretung der Hochschulen und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Möglichkeit, Arbeitsverträge flexibel zu gestalten und sehen sich dabei den konträren Standpunkten der GEW und des WR sowie der den Parteien Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke gegenüber.

1.4 Berichterstattung in ausgewählten überregionalen Printmedien

Vereinbarkeit von Beruf und Familie des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Printmedien: Probleme und Lösungen

Die diskutierten Herausforderungen und Lösungsansätze der Vereinbarkeitsproblematik des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Printmedien unterscheiden sich im Wesentlichen nicht von dem, was bereits im Zuge der Diskussion auf der Dialogplattform der Jungen Akademie veröffentlicht wurde oder von den wissenschaftspolitischen Akteuren verlautbart wird. Es werden grundsätzlich die gleichen Inhalte aufgegriffen und wiedergegeben.

In Bezug auf die Vereinbarkeit sind dies unter anderem folgende Probleme: die fehlende Planbarkeit akademischer Laufbahnen aufgrund der derzeitigen Beschäftigungsbedingungen und der Mangel an existenzsichernden Dauerstellen, die unterschwellige Diskriminierung von Frauen sowie Vorurteile und der geringe Frauenanteil in akademischen Führungspositionen, das Hinauszögern der Familienplanung aufgrund der andauernden Unsicherheit sowie der Drop-out, insbesondere von Frauen, aus der Wissenschaft angesichts der hohen Anforderungen und Erwartungen (in beruflicher wie familiärer Hinsicht). In Bezug auf Lösungsansätze werden hauptsächlich thematisiert: die Schaffung zusätzlicher Dauerstellen und die Umstrukturierung wissenschaftlicher Laufbahnen (z. B. durch Tenure-Track-Verfahren und Juniorprofessuren), die Änderung des WissZeitVG (z. B. durch Ausweitung der familienpolitischen Komponente), Mindestvertragslaufzeiten, spezifische Frauenförderprogramme sowie eine allgemeine bessere Finanzierung der Hochschulen zum Beispiel durch eine höhere Grundfinanzierung sowie Reinvestition aus der Entlastung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) und der Kita-Ausbau. Ferner wird die wechselseitige Verantwortungszuschreibung von Bund und Ländern sowie Hochschulen hinsichtlich des Handlungsbedarfs aufgegriffen. Außerdem wird relativ prominent auf den vom Bund beschlossenen Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs verwiesen, welcher ab 2017 mit einer Laufzeit von zehn Jahren eine Milliarde Euro zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zur Verfügung stellen will.

Mediale Aufarbeitung des Vereinbarkeitsdiskurses in den Printmedien

Es ist zusammenfassend zu konstatieren, dass es in keiner der drei Zeitungen einen genuinen und eigenständigen Vereinbarkeitsdiskurs bezüglich des wissenschaftlichen

Nachwuchses gibt.⁵⁸ Sie nähern sich dem Thema in sehr ähnlicher Weise und greifen gleiche inhaltliche Schwerpunkte heraus.⁵⁹ Der Hauptdiskurs in der gegenwärtigen Diskussion wird beherrscht von der zunehmenden Prekarisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses aufgrund unsicherer Karriereperspektiven, die sich durch die Befristungspraxis und Kurzzeitverträge ergeben. Das zentrale Narrativ auf der individuellen Ebene bildet die Darstellung der wissenschaftlichen Laufbahn als berufliches und privates Risiko und Ausbeutungsszenario, welches sein Sinnbild im WissZeitVG findet. Das zweite, darauf aufbauende Narrativ beschreibt die negativen Folgen für das Wissenschaftssystem auf gesellschaftlicher Ebene und verweist auf den Verlust der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit, wenn sich hochmotivierte und leistungsstarke Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler angesichts ungenügender Arbeitsbedingungen von der Wissenschaft abwenden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt hingegen eher ein Nebendiskurs beziehungsweise untergeordneter Diskursstrang, der zwar argumentativ und exemplarisch aufgegriffen wird, da sich unsichere Beschäftigungsverhältnisse natürlich auch erheblich auf die Vereinbarkeitsproblematik auswirken, aber nicht detailliert ausgeführt wird. Er bleibt unspezifisch und auf wenige individuelle Beispiele beschränkt. Die zentralen Narrative im Vereinbarkeitsdiskurs werden in der Infobox 3 erläutert.

Infobox 3: Narrative im Vereinbarkeitsdiskurs

Narrative Strukturen und Besonderheiten

Um das Verständnis von Diskursen als Narration aufzugreifen, werden im Folgenden sowohl die öffentliche als auch die politische Vereinbarkeitsdiskussion auf ihre narrativen Strukturen hin untersucht: Damit soll die Perspektive um stilistische und inhaltliche Besonderheiten des Vereinbarkeitsdiskurses erweitert werden.

So werden auf der Dialogplattform „Wissenschaft und Familie“ der Jungen Akademie individuelle Geschichten geschildert und damit auch individuelle Perspektiven und Standpunkte zum Ausdruck gebracht. Die Beiträge betten sich jedoch als Episoden in eine größere Erzählung (Vereinbarkeitsproblematik) ein und folgen einem identischen oder ähnlichen Plot sowie spezifischen Mustern der Kontrastierung (z. B. Diskriminierung, Ungerechtigkeit, Konflikt Eltern gegen Vorgesetzte/Personal, Überwindung von Hindernissen, Zerrissenheit zwischen Beruf und Familie). Die inhaltliche Kohärenz und Wiederholung gleicher Aussagen und narrativer Strukturen sorgt für Regelmäßigkeit und erzeugt damit Glaubwürdigkeit. Die Darstellung subjektiver Alltagserfahrungen mag einzeln nicht wirken. Durch die Menge an individuellen Beiträgen, die sich zu einem Bild formen, ergibt sich allerdings eine erzählerische und argumentative Dichte, die überzeugend wirkt. Dies ist umso beachtlicher, da sich die einzelnen Beitragsverfasserinnen und -verfasser größtenteils nicht direkt aufeinander beziehen und untereinander keine geordnete diskursive Auseinandersetzung stattfindet.

Das politische Narrativ hingegen nimmt vor allem Bezug auf den wissenschaftlichen Nachwuchs als Gruppe und die Auswirkungen auf den Wissenschafts- und Innovationsstandort Deutschland. Der Vereinbarkeitsdiskurs wird hier in seiner kollektiven, gesellschaftlichen Dimension thematisiert. Die erzählerischen Bestandteile (wie z. B. Handlung, Akteure, Stereotype) sind hier eher gering. Die Überzeugungsarbeit wird primär durch den Verweis auf Fakten und Befunde geleistet.

Die Printmedien bedienen in der Vereinbarkeitsdebatte dagegen das gesamte Spektrum der Erzählung: Es werden individuelle Geschichten einzelner Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, Gruppengeschichten des wissenschaftlichen Nachwuchses und nationale Geschichten zum Wissenschaftsstandort Deutschland erzählt. Dabei wird sich in der Diskussion um die Vereinbarkeitsproblematik insbesondere die große Zahl der Individuen zunutze gemacht, über die es sich zu berichten lohnt, wie auch die Auswahl exemplarischer Fallbeispiele zum Zweck der Illustration, Dramatisierung und Empörung.

⁵⁸ Dies gilt sowohl untereinander, also in der Gruppe der ausgewählten Printmedien, als auch in Bezug auf die inhaltlichen Beiträge der anderen, bereits dargestellten Akteure.

⁵⁹ Das bezieht sich sowohl auf die sprachliche Darstellungsweise, den Bezug auf Einzelfallbeispiele sowie die Verwendung derselben Erzählmodi.

Die drei Zeitungen handeln in Bezug auf die Vereinbarkeitsproblematik des wissenschaftlichen Nachwuchses primär als Informationslieferant und positionieren sich zu meist auf Seite des wissenschaftlichen Nachwuchses. Es fehlt in großen Teilen jedoch eine Darstellung der Debatte aus männlicher Perspektive, das Aufgreifen der Pflegeproblematik, der Ein-Elternschaft und generell eine gehaltvolle und differenzierte Auseinandersetzung und Sichtbarmachung des Problems. In vielen Fällen wird die Verengung der Vereinbarkeitsdebatte auf Frauen und auf die Kinderbetreuung nicht nur abgebildet, sondern durch die Berichterstattung auch weiter medial verstärkt. Viele Beiträge bleiben eher oberflächlich und reißen spezifische Herausforderungen und Lösungsansätze lediglich an, wobei der Alltag der Masse von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern im Kontext von Vereinbarkeitserfordernissen nicht hinreichend im Zusammenspiel der Bedingungen auf der Makro-, Meso-, und Individualebene dargestellt wird.

Insgesamt liefern die ZEIT, die Süddeutsche Zeitung sowie die Frankfurter Allgemeine Zeitung eine Plattform für Akteure und ihre jeweiligen Positionen und Meinungen, um einen übergeordneten Diskurs hinsichtlich der gegenwärtigen Verhältnisse und die Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses zu bedienen. Die Beschäftigungsthematik wird in den Fokus gestellt, ohne dabei jedoch eine eigenständige Positionierung sowie mediale Strategie hinsichtlich des Vereinbarkeitsthemas zu entwickeln.

1.5 Zusammenfassung: Inhaltliche Dimensionen des Vereinbarkeitsdiskurses

Es lässt sich festhalten, dass es unter den in dieser Studie betrachteten Akteuren der nationalen Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie des wissenschaftlichen Nachwuchses einen grundsätzlichen Konsens hinsichtlich relevanter Probleme und Lösungen gibt und die Notwendigkeit eines gemeinsamen Handlungsbedarfs gesehen wird. Eine Position, die die existierenden Herausforderungen anzweifelt oder negiert wäre auch für keinen der Akteure tragbar. Das gefühlte Wissen über Vereinbarkeitsprobleme und ihre Auswirkungen ist scheinbar sehr groß. Das zeigt die Aufarbeitung der öffentlichen wie politischen Diskussion zu dem Thema, wobei sich ein klares Bild von den gegenwärtigen Problemen sowie ihren individuellen und gesellschaftlichen Auswirkungen ergibt. Lediglich eine unterschiedliche Akzentuierung beziehungsweise Schwerpunktsetzung ist je nach Akteursperspektive erkennbar, die entsprechende Handlungsprioritäten, Dringlichkeiten sowie wechselseitige Verantwortungszuschreibungen erzeugt und nach sich zieht.

Im Hinblick auf die in der Einleitung der Studie formulierte Definition von Vereinbarkeit ist zu konstatieren, dass sie fast ausschließlich im Zuge von Elternschaft thematisiert wird und der Aspekt von eventueller Pflögetätigkeit eher vernachlässigt wird. Grundsätzlich wird die aktuelle Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie des wissenschaftlichen Nachwuchses von allen Akteuren als schwierig beziehungsweise nur unter teils großen Entbehrungen als realisierbar angesehen. Wahlmöglichkeiten entsprechend der eigenen Präferenzen werden kaum gesehen. So haben beispielsweise viele Beitragsverfasserinnen und Beitragsverfasser auf der Dialogplattform „Wissenschaft und Familie“ das Gefühl, sich stets zwischen Beruf und Familie entscheiden zu müssen. Etwaige Fürsorgepflichten gekoppelt mit den hohen beruflichen Anforderungen des Wissenschaftssystems – insbesondere spezifischen Erfolgskriterien und Wissenschaftlerbildern – werden überdies als Hindernis für die Vereinbarkeit angesehen.

Abhilfe könnte durch eine Neubewertung der Anforderungen für Sorgetragende geleistet werden, die gleichermaßen die Karrierephase und die beruflichen Erfolge sowie familiäre Aufgaben integrieren kann wie auch die Etablierung attraktiver und vielfältiger Unterstützungsleistungen sowie ein genereller Bewusstseinswandel.

2. Literaturreview zum Forschungsstand Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor

Die Zahl der Studien, die sich explizit der Vereinbarkeitsproblematik im Wissenschafts- und Forschungssektor widmen, ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen. Dies hängt nicht zuletzt mit der stetigen Zunahme des Frauenanteils unter den wissenschaftlichen Beschäftigten zusammen. Die zunehmende Beteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb, sowohl im Mittelbau als auch als Professorinnen,⁶⁰ sowie veränderte Erwartungen an die Ausgestaltung familiärer Verpflichtungen für Männer, haben neue Fragen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgeworfen. Auf den folgenden Seiten (Kapitel 2.1) wird der aktuelle Forschungsstand zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor zusammengefasst. In Kapitel 2.2 wird zunächst dargestellt, wie ausgeprägt der Kinderwunsch beim wissenschaftlichen Nachwuchs ist und inwiefern und wann dieser tatsächlich realisiert wird. Die Kapitel 2.3 bis 2.5 nehmen anschließend in den Blick, welche Rahmenbedingungen im privaten und beruflichen Bereich die Familiengründung und die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Aufgaben beeinflussen und welche Unterschiede zwischen Fachbereichen bestehen. Kapitel 2.6 widmet sich den subjektiven Bewertungen der Vereinbarkeit und Kapitel 2.7 fragt danach, inwiefern sich eine Elternschaft auf die Karriereentwicklung auswirkt. Das zweite Kapitel schließt mit einem kurzen Ausblick auf den Forschungsstand zur Pflegeverantwortung (2.8) und einer Zusammenfassung (2.9).

2.1 Recherche und Datengrundlage

Recherche des Forschungsstands

Die verwendete Literatur bezieht alle deutschen Studien zum Thema ein, die zwischen dem 01.01.2010 und dem 31.07.2015 veröffentlicht wurden. Zur Zusammenstellung des Literaturbestands wurden verschiedene Suchmaschinen verwendet: Scopus, Web of Science, Google Scholar und die Datenbank „Familienfreundliche Wissenschaft“ des Kompetenzzentrums für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), wobei sich letztere als besonders ergiebig erwies. Sofern in der Literatur auf weitere relevante Texte verwiesen wird, wurden diese nachrecherchiert. Darüber hinaus wurden Expertinnen und Experten gebeten, die Literaturliste hinsichtlich ihrer Vollständigkeit zu prüfen.

Begriffliche Abgrenzung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Bei der Zusammenstellung des Forschungsstands zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor wurde berücksichtigt, dass die Studien sich nicht durchgehend an der im Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs verwendeten Definition für den wissenschaftlichen Nachwuchs orientieren. Vielfach geht das Studieninteresse über den wissenschaftlichen Nachwuchs hinaus und bezieht Studierende wie auch Professorinnen und Professoren mit ein. Mitunter ist es nicht möglich, die Ergebnisse für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu extrahie-

⁶⁰ GWK (2015): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 19. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Materialien der GWK, Heft 45, Bonn; <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-45-Chancengleichheit.pdf> (27.11.2015)

ren. Die hier berichteten Befunde beziehen sich aber auf den wissenschaftlichen Nachwuchs, je nach Studie im engeren oder weiteren Sinne.

Bewertung der empirischen Datenbasis

Der Forschungsstand speist sich aus einer Vielzahl von Einzelstudien und vier umfangreicheren Projekten, die in den vergangenen Jahren in Deutschland durchgeführt wurden. Forschungsfragen, Methodik und Datengrundlage sowie zentrale Ergebnisse der folgenden Projekte werden im Text ausführlicher in Infoboxen beschrieben.

- „BAWIE – Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ (Infobox 4)
- „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Deutschland“ (Infobox 5)
- „Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen – Gender und Diversity“ (Infobox 6)
- „Gemeinsam Karriere machen – Realisierungsbedingungen von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften“ (Infobox 7)
- „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ (Infobox 8)

Zusätzlich beschreibt Tab. 7 im Anhang die zentralen deutschen Studien und Einzelpublikationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor ausführlicher hinsichtlich ihrer Fragestellungen, ihres Studiendesigns und gibt Auskunft über die verwendete Datenbasis. Erstens wird dabei deutlich, dass die Studien vorrangig auf Querschnittsdaten beruhen. Aus Querschnittsdaten als Momentaufnahmen lassen sich jedoch nur eingeschränkt Aussagen über die zeitliche Reihenfolge bestimmter Ereignisse, Selektionsprozesse und kausale Zusammenhänge treffen. Dies muss bei der Interpretation der berichteten Befunde berücksichtigt werden. Zusätzlich sind sie in ihrer Repräsentativität für die untersuchten Gruppen oft eingeschränkt. Hinweise zur Repräsentativität und Zusammensetzung der Stichprobe in den einzelnen Studien sind in den Infoboxen beziehungsweise Tab. 7 im Anhang enthalten.

Zweitens fokussiert der überwiegende Teil der Studien auf Hochschulmitarbeiterinnen und Hochschulmitarbeiter, während die Angehörigen außeruniversitärer Forschungseinrichtungen sowie Personen, die in der Privatwirtschaft in Forschung und Entwicklung tätig sind, deutlich seltener betrachtet werden.

Drittens liegt der Schwerpunkt der meisten Studien auf dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Situation in Partnerschaften oder die Bedeutung von Pflegeverantwortung (siehe Kapitel 2.8) werden hingegen deutlich seltener thematisiert.

Der Fokus der Darstellung liegt auf Deutschland, die Befunde werden jedoch um interessante Befunde aus der internationalen Literatur ergänzt. Darüber hinaus werden die Befunde zum wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland punktuell mit Ergebnissen zur Gesamtbevölkerung beziehungsweise Akademikerinnen und Akademikern kontrastiert, um herauszuarbeiten, inwiefern sich Besonderheiten für wissenschaftlich Beschäftigte abzeichnen.

2.2 Familienplanung – Zwischen Kinderwunsch und Kinderlosigkeit

Kinderwunsch und Erwartungen an dessen Realisierung

Der Kinderwunsch ist unter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern stark ausgeprägt, nimmt aber mit steigendem Alter ab.⁶¹ Laut der „BAWIE“-Studie (Infobox 4) wünschen sich 80% der unter 30-jährigen bisher kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Kinder, bei den 31- bis 40-Jährigen sind es 70%. Immerhin 46% der 41- bis 50-jährigen Männer möchten noch eine Familie gründen, unter den Frauen in der gleichen Altersgruppe sind dies noch 35%.⁶²

Infobox 4: Projekt „BAWIE – Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“

BAWIE - Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft

Das vom BMBF finanzierte Projekt (2007 bis 2010) untersucht unter anderem individuelle Entscheidungsprozesse des wissenschaftlichen Personals für oder gegen eine Elternschaft, ihre Strategien zur Bewältigung beruflicher und familiärer Anforderungen sowie strukturelle Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an deutschen Hochschulen. Aus den Analysen werden Empfehlungen für Handlungsansätze in der Hochschulpolitik abgeleitet.

Methodik und Datengrundlage

Die Studie umfasst eine Vollerhebung des wissenschaftlichen Personals einschließlich der Professoren an 19 deutschen Universitäten (N=8.680, Bruttostichprobe ca. 39.000 Personen). 57% der Befragten sind männlich, 43% weiblich. 83% der Befragten gehören dem Mittelbau, die übrigen 17% dem Professorenstand an. Die Fächergruppen sind in der Stichprobe unterschiedlich stark vertreten. Die Befragung schloss Aspekte der Familien-, Arbeits- und Lebenssituation der Befragten, Kinder- und Vereinbarkeitswünsche sowie die Zufriedenheiten mit verschiedenen Lebensbereichen ein. Die Ergebnisse der quantitativen Online-Befragung wurden durch vertiefende qualitative Telefoninterviews mit 60 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ergänzt.

Zentrale Ergebnisse

- Das Projekt bestätigt zentrale Befunde zu Geschlechterdifferenzen mit Blick auf die partnerschaftliche Situation, Rollenmodelle und die Bedeutung von Netzwerken.
- Väter werden stärker von ihren Familienverpflichtungen freigesetzt und dadurch handlungsfreier im Beruf. Die Situation von Wissenschaftlerinnen mit Kindern ist hingegen durch eine hohe Konflikthaftigkeit geprägt und sie tragen sich stärker mit dem Gedanken herum, zugunsten der Familie aus der Wissenschaft zu scheiden.
- Typische Kontextfaktoren im Wissenschaftsbereich (berufliche Unsicherheit, lange Unselbstständigkeit und hohe Arbeitsbelastung) sowie attraktive Arbeitsinhalte (relative Handlungsfreiheit und hohe Reputation) tragen zu einer (oft ungeplanten) Stabilisierung kinderloser Lebensmodelle bei.
- Es besteht eine große Diskrepanz zwischen Kinderwünschen und deren Realisierung. Diese wird durch die partnerschaftliche Lebenssituation, andauernde Qualifizierung, berufliche Etablierung und dem gleichzeitigen Zusammenfallen mit der Phase der Familiengründung erklärt. Dies gilt für Frauen in besonderem Maße.

⁶¹ Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015); 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. 280–311; Lind, I. (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, C. (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen [u. a.], S. 155–178

⁶² Lind, I./Samjeske, K. (2010): Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE), GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn, S. 74; http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44138/ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf?sequence=3 (03.08.2015)

- Männer schätzen ihre Vereinbarkeitsoptionen positiver ein als Frauen, sehen eine Familiengründung als wahrscheinlicher an und betrachten die daraus resultierenden Konsequenzen positiver als Frauen.
- Der Umsetzung des Kinderwunsches stehen bei Männern eher private Barrieren (eine fehlende stabile Partnerschaft, bereits zu alte Partnerin, Partnerin mit beruflichen Ambitionen) und bei Frauen eher berufliche Faktoren (geringe Planungs- sowie Finanzierungssicherheit, fehlende Etablierung, wenige attraktive Teilzeitmöglichkeiten) entgegen.
- Familienfreundliche Nischen an deutschen Universitäten werden vor allem durch Vorgesetzte und das direkte soziale Umfeld geprägt. Die institutionellen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit in der Wissenschaft werden jedoch insgesamt als ungünstig erlebt.

Der Wunsch, eine Partnerschaft und Kinder mit einer wissenschaftlichen Laufbahn zu vereinbaren, ist zwar vielfach vorhanden,⁶³ die Erwartungen, den Kinderwunsch in naher Zukunft zu realisieren, fallen allerdings weniger positiv aus.⁶⁴ Relevant ist hier vor allem die Einschätzung der eigenen akademischen Perspektiven: Werden diese optimistisch eingeschätzt, so ist auch die Erwartung hoch, den Kinderwunsch tatsächlich realisieren zu können. Eine pessimistischere Einschätzung korreliert hingegen mit der Erwartung, den Kinderwunsch in naher Zukunft nicht zu realisieren.⁶⁵ Bei diesem Befund ist zu beachten, dass es sich um bivariate Zusammenhänge handelt und damit weitere Faktoren, die auf diesen Zusammenhang wirken könnten, wie die aktuelle berufliche Situation, die Qualifizierungsphase oder das Alter, nicht kontrolliert wurden.

Männer schätzen die Auswirkungen einer Familiengründung auf die berufliche Laufbahn durchweg positiver ein als Frauen.⁶⁶ Jedoch stimmen männliche wie weibliche Befragte der Aussage zu, dass ohne familiäre Verpflichtungen bessere berufliche Perspektiven bestünden.⁶⁷ Die Zustimmung hierzu ist bei Frauen ausgeprägter als bei Männern.

Zeitpunkt der Familiengründung

Aus der Forschung zum Zusammenhang zwischen Bildung, Familiengründung und Familienerweiterung ist generell bekannt, dass in Phasen der Ausbildung selten Kinder geboren werden⁶⁸, hochgebildete Frauen häufig erst in einem höheren Alter Mutter

⁶³ Pestel, F./Reppe, M./Pittius, K./Scholz, S. (2014): Welchen Wissenschaftler/innentyp wollen wir kultivieren? Lebensentwürfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen zwischen Karriere und Familie. In: *Qualität in der Wissenschaft*, 8, 4, S. 107–115

⁶⁴ Lind, I. (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, C. (Hg.): *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung*, Opladen [u. a.]; S. 155–178

⁶⁵ ebd.

⁶⁶ Lind, I. (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, C. (Hg.): *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung*, Opladen [u. a.], S. 155–178; Max-Planck-Gesellschaft (2015): *Chancengleichheit und Nachwuchsförderung. Ergebnisse von Befragungen unter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern der Max-Planck-Gesellschaft*, München

⁶⁷ Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): *Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“*, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

⁶⁸ Blossfeld, H.-P./Huinink, J. (1991): Human Capital Investments or Norms of Role Transition? How Women's Schooling and Career Affect the Process of Family Formation. In: *American Journal of Sociology*, 97, 1, S. 143–168; Kreyenfeld, M./Konietzka, D. (2008): Education and Fertility in Germany. In: Hamm, I. u. a. (Hg.): *Demographic Change in Germany*, Berlin/Heidelberg, S.165–187; Kreyenfeld, M. (2010): Uncertainties in Female Employment Careers and the Postponement of Parenthood in Germany. In: *European Sociological Review*, 26, 3, S. 351–366

werden und weitere Kinder dann aber häufig in kürzeren Abständen geboren werden als bei Frauen mit einem niedrigen Bildungsniveau.⁶⁹

Über den Zeitpunkt der Familiengründung lassen sich für den wissenschaftlichen Nachwuchs zusammenfassend folgende Aussagen treffen: Erstens verlagert sich die Familiengründung weit in das dritte Lebensjahrzent hinein: Das durchschnittliche Alter der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen lag bei der Geburt des ersten Kindes bei 30 Jahren und bei den Mitarbeitern bei 32 Jahren (Jahr 2006).⁷⁰ Bei Akademikerinnen⁷¹ im Allgemeinen betrug es 31 Jahre und bei Frauen ohne akademischen Abschluss 28 Jahre (Jahr 2012).⁷² Berücksichtigt man den bundesweiten Trend zum steigenden Erstgeburtensalter in Deutschland, kann somit geschlussfolgert werden, dass keine gravierenden Unterschiede zwischen dem wissenschaftlichen Mittelbau und Akademikern im Allgemeinen bestehen. Zweitens dehnt sich die Familiengründung bei Wissenschaftlerinnen über eine längere Zeitspanne aus als bei Frauen mit kürzeren Ausbildungsphasen.⁷³ Drittens zeigt sich im Vergleich zu Hochschulabsolventinnen außerhalb der Wissenschaft, dass die generative Phase aber nur minimal länger ausfällt.⁷⁴ Für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind Aussagen darüber, inwiefern bestimmte Rahmenbedingungen den Zeitpunkt der Familiengründung beeinflussen, eher selten zu finden und teilweise auch widersprüchlich. Einerseits seien sich Wissenschaftlerinnen potenziell karrierehinderlicher Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen und einer Reduktion des Erwerbsumfangs durchaus bewusst. Für die Geburt von Kindern wird daher nach dem optimalen Zeitpunkt im Karriereverlauf gesucht und die Realisierung von Kinderwünschen insbesondere während der Promotion aufgeschoben.⁷⁵ Andererseits deuten Befunde des „BAWIE“-Projekts darauf hin, dass die Geburt des ersten Kindes meist in die Promotionsphase oder nach der Promotion erfolgt.⁷⁶ Eine weitere Studie beschreibt, dass die Familiengründungsphase bei Männern verstärkt während und nach der Promotion liegt, bei Frauen etwas später.⁷⁷ Die Ergebnisse der „BAWIE“-Studie in Abb. 2 bestätigen diesen Geschlechtereffekt hingegen nicht. Jeweils 26% der weiblichen und männlichen Befragten wurden zum ersten Mal während der Promotion Eltern und jeweils fast ebenso viele erst nach der Promotion.⁷⁸

⁶⁹ Kreyenfeld, M. (2002): Time Squeeze, Partner Effect or Self-Selection? In: Demographic Research, 7, S. 15–48

⁷⁰ 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. 233–256

⁷¹ Diese schließen definitionsgemäß die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit ein.

⁷² Statistisches Bundesamt (2012): Geburtentrends und Familiensituation in Deutschland, Wiesbaden; https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/HaushalteMikrozensus/Geburtentrends5122203129004.pdf?__blob=publicationFile (20.03.2016)

⁷³ 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. 233–256

⁷⁴ Schaeper, H. (2007): Familiengründung von Hochschulabsolventinnen. In: Konietzka, D./Kreyenfeld, M. (Hg.): Ein Leben ohne Kinder. Kinderlosigkeit in Deutschland, Wiesbaden, S. 137–166

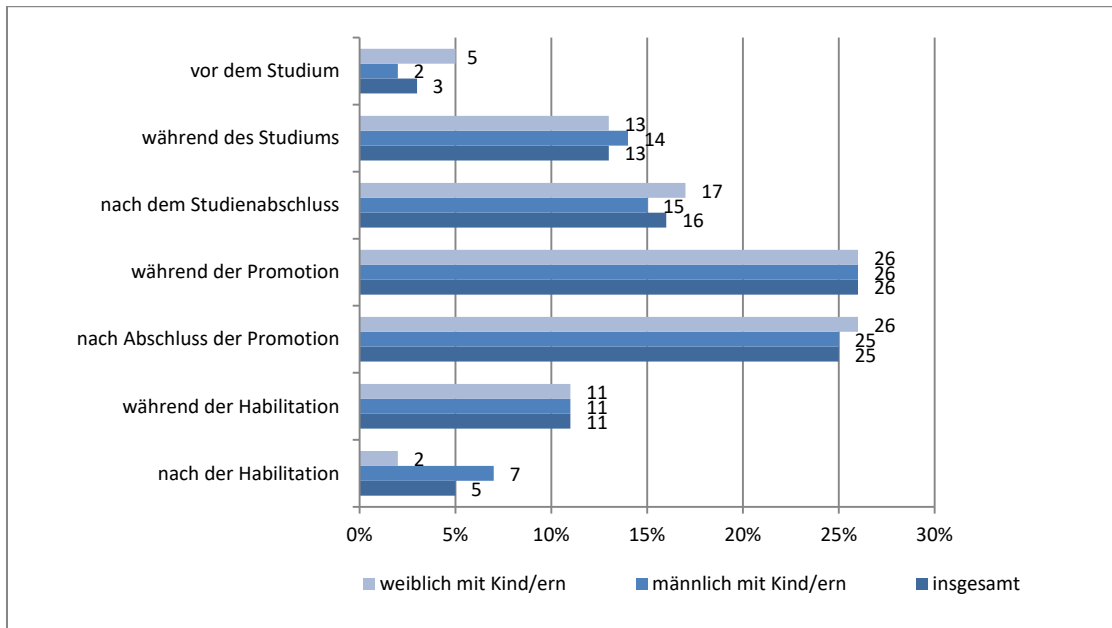
⁷⁵ Althaber, A./Hess, J./Pfahl, L. (2011): Karriere mit Kind in der Wissenschaft. Egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern. In: Rusconi, A./Solga, H. (Hg.): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen, S. 83–116

⁷⁶ 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. 280–311

⁷⁷ Findeisen, I. (Hg.) (2011): Hürdenlauf zur Exzellenz. Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Wiesbaden

⁷⁸ Lind, I. (2012): Mit Kindern auf dem Karriereweg – Wie kann Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft

Abb. 2: Zeitpunkt der Geburt des ersten Kinds im Qualifizierungsverlauf 2012 nach Geschlecht (in %)



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

Ob der Kinderwunsch während der Promotionsphase umgesetzt werden kann, scheint stark durch das unmittelbare Arbeitsumfeld bedingt zu sein. Insbesondere die antizipierten Reaktionen der Vorgesetzten und das Vorhandensein konkreter Unterstützungsmaßnahmen für die Vereinbarkeit spielen dabei eine zentrale Rolle.⁷⁹

Um die Karriere erfolgreich fortzusetzen, erscheint es vorteilhaft, den Kinderwunsch erst nach der Promotion in einer etablierten beruflichen Position umzusetzen. Zum einen seien dann bereits größere finanzielle Spielräume für externe Betreuungsmöglichkeiten vorhanden, zum anderen sind die Möglichkeiten besser, die Karriere fortzusetzen.⁸⁰

Konkrete Anlässe für die Umsetzung der Familienplanung sind häufig eher private Umstände denn berufsbiografische Gründe, insbesondere eine Heirat.⁸¹ Dabei bleibt offen, inwiefern sich diese berufsbiografischen Gründe wiederum auf den Zeitpunkt der Heirat auswirken könnten.

Aufschub des Kinderwunsches oder dauerhafte Kinderlosigkeit?

Der nachfolgende Abschnitt betrachtet, inwiefern der wissenschaftliche Nachwuchs den Kinderwunsch aufschiebt beziehungsweise dauerhaft kinderlos bleibt. Grundsätzlich sind Aussagen über Kinderlosigkeit anhand von Querschnittsdaten schwer zu

gelingen? In: Beaufays, S. u. a. (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft, Frankfurt a. M., S. 280–311

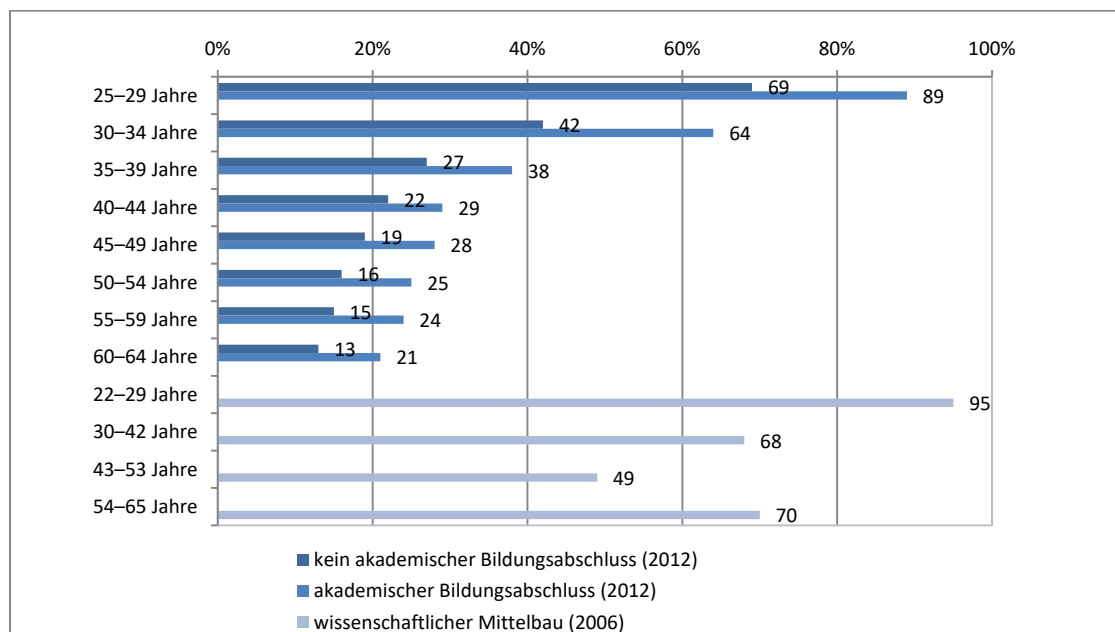
⁷⁹ Banning, H./Görgen, P./Görsch, J./Hall, J./Karrasch, C./Laxy, M./Weber, T./Wolter, J. (2015): Helmholtz Juniors PhD survey 2014, Paul Görgen (Hg.), Darmstadt; https://www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/06_jobs_talente/Helmholtz-Juniors/Heju_Survey_2014_report.pdf (08.09.2015)

⁸⁰ 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: Rusconi, A./Solga, H. (Hg.): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen, S. 83–116; Bascom-Slack, C. A. (2011): Balancing science and family: tid bits of wisdom from those who've tried it and succeeded. In: Yale Journal of Biology and Medicine, 84, 3, S. 219–225

⁸¹ Findeisen, I. (Hg.) (2011): Hürdenlauf zur Exzellenz. Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Wiesbaden

treffen. Für Personen, die ihre reproduktive Phase noch nicht abgeschlossen haben, kann bei einer zum Erhebungszeitpunkt festgestellten Kinderlosigkeit nicht zwischen aufgeschobener Elternschaft und dauerhafter Kinderlosigkeit unterschieden werden. Abb. 3 stellt die Anteile kinderloser Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau denen der Frauen mit beziehungsweise ohne akademischen Abschluss in Deutschland insgesamt gegenüber. Der Anteil kinderloser Akademikerinnen nähert sich dem der Frauen ohne akademischen Abschluss mit steigendem Alter bis auf eine Differenz von circa 10 Prozentpunkten an. Es zeichnen sich bei Wissenschaftlerinnen – im Gegensatz zum Erstgeburtenalter – Unterschiede zu Akademikerinnen im Allgemeinen dahingehend ab, dass Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau auch mit steigendem Alter häufiger kinderlos bleiben. Zwar sinkt der Anteil kinderloser Wissenschaftlerinnen in der Altersgruppe der 43- bis 53-Jährigen auf 49%, doch bleibt dieser weit über dem der Akademikerinnen in ähnlichen Altersgruppen.

Abb. 3: 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): *Geburtentrends 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

Voraussetzungen und Barrieren für die Umsetzung des Kinderwunsches

Stellt man den Kinderwunsch und dessen Realisierung gegenüber, so zeigt sich eine bemerkenswert große Diskrepanz. Dass langfristig viele Personen ihren Kinderwunsch nicht umsetzen, ist dabei kein Spezifikum des wissenschaftlichen Nachwuchses.⁸² Allgemein wird in der Geschlechter- und Familienforschung darauf verwiesen, dass der

⁸² Ruckdeschel, K. (2007): Der Kinderwunsch von Kinderlosen. In: *Zeitschrift für Familienforschung*, 19, 2, S. 210–230; Höhn, C./Ette, A./Ruckdeschel, K. (2006): *Kinderwünsche in Deutschland. Konsequenzen für eine nachhaltige Familienpolitik*, Robert Bosch Stiftung GmbH, Stuttgart; http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/BuG_Familie_Studie_Kinderwunsch.pdf (10.06.2015); Huinink, J./Schröder, T./Boehne, M. (2008): *Kinderwunsch und Familiengründung: Die Bedeutung von Voraussetzungen und Entscheidungsgrundsätzen*. In: Feldhaus, M. (Hg.): *Neuere Entwicklungen in der Beziehungs- und Familienforschung. Vorstudien zum Beziehungs- und Familienentwicklungspanel (PAIRFAM)*, Würzburg, S. 321–349

Entschluss zur Familiengründung voraussetzungsreicher geworden ist: Thematisiert werden in diesem Kontext unter anderem die Qualität der Paarbeziehung, Unsicherheiten in beruflichen Laufbahnen oder auch individuelle Autonomiewünsche.⁸³ In verschiedenen Studien finden sich Hinweise darauf, dass der Partnerschaftsstatus bei Akademikerinnen eine bedeutende Rolle für die Familiengründung spielt.⁸⁴

Laut der „BAWIE“-Studie sind die Gründe dafür, dass kinderlose Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihren Kinderwunsch nicht realisieren größtenteils, jedoch nicht ausschließlich, in den beruflichen Kontextfaktoren zu suchen. Männer sehen Barrieren häufiger im persönlichen Bereich (39%) als Frauen (28%). Von letzteren werden eher berufliche Gründe (36%) beziehungsweise eine Kombination beruflicher und privater Gründe (36%) als Barrieren empfunden. Die drei meistgenannten Gründe dafür, den Kinderwunsch nicht umzusetzen, sind die geringe Planungssicherheit beziehungsweise der Mangel an verlässlichen beruflichen Perspektiven (Frauen: 54%, Männer: 50%), die zu geringe finanzielle Sicherheit (Frauen: 42%, Männer: 47%) und die fehlende berufliche Etablierung (Frauen: 51%, Männer: 37%). Das Fehlen einer stabilen Partnerschaft wird erst an vierter Stelle genannt⁸⁵ und spielt damit im Vergleich zu Akademikerinnen und Akademikern im Allgemeinen vermutlich eine geringere Rolle.

In den nachfolgenden Abschnitten wird ausführlicher diskutiert, welche Bedeutung einerseits beruflichen Rahmenbedingungen, wie den Beschäftigungsbedingungen, der Akzeptanz im Arbeitsumfeld und Mobilitätsanforderungen, und andererseits privaten Rahmenbedingungen, wie der partnerschaftlichen Situation und partnerschaftlichen Arrangements, für eine Familiengründung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zukommt.

2.3 Berufliche Rahmenbedingungen und mögliche Zusammenhänge mit der Familienplanung

Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses ist durch lange Phasen der beruflichen Unsicherheit gekennzeichnet und geht oft mit befristeten Verträgen, häufig mit kurzer Laufzeit und hohen räumlichen Mobilitätsanforderungen, einher. Doch auch wenn der wissenschaftliche Nachwuchs im Vergleich zur Gesamtbevölkerung und zu Akademikerinnen und Akademikern überdurchschnittlich häufig den Kinderwunsch aufschiebt und dauerhaft kinderlos bleibt (siehe Kapitel 2.2), lässt sich daraus nicht ableiten, ob und inwiefern die Beschäftigungsbedingungen auch ursächlich dafür verantwortlich sind. So wird wiederholt darauf verwiesen, dass die Beschäftigungs-

⁸³ 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. 233–256; Lind, I. (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, C. (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen [u. a.], S. 155–178

⁸⁴ Hufnagel, R. (2008): Kinderwunsch und Partnerwahl in Deutschland. Hauswirtschaft und Wissenschaft. In: Europäische Zeitschrift für Haushaltsökonomie, Haushaltstechnik und Sozialmanagement, 65, S. 8–25; Bien, W./Lange, A. (2005): Zu wenige und die „Falschen“? Kinderlosigkeit als komplexes Beziehungsgeflecht. In: DJI Bulletin, 70, S. 3; Dorbritz, J. (2011): Dimension der Kinderlosigkeit in Deutschland. In: Bevölkerungsforschung Aktuell 03/2011, 32. Jahrgang, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden, http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Bev_Aktuell/2011_3.pdf?__blob=publicationFile&v=4, S. 2–6 (20.03.2016)

⁸⁵ Lind, I. (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, C. (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen [u. a.], S. 155–178; Max-Planck-Gesellschaft (2015): Chancengleichheit und Nachwuchsförderung. Ergebnisse von Befragungen unter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern der Max-Planck-Gesellschaft, München

situation des wissenschaftlichen Nachwuchses zwar formal durchaus Merkmale prekärer Beschäftigung aufweist, dem aber erstens eine hohe Reputation, privilegierte Arbeitsinhalte und eine relativ große Autonomie gegenüberstehen und zweitens Phasen der befristeten Beschäftigung als vorübergehende Statuspassage wahrgenommen werden.⁸⁶

Die Auswirkungen ökonomischer Unsicherheit auf die Familiengründung beziehungsweise -erweiterung sind jenseits des Wissenschaftssektors vielfach untersucht worden. Besondere Aufmerksamkeit wurde dabei den Auswirkungen befristeter Beschäftigung,⁸⁷ der Arbeitslosigkeit⁸⁸ sowie Belastungen durch unsichere materielle Absicherung⁸⁹ geschenkt. Studien zufolge führt ökonomische Unsicherheit aber nicht zwingend zum Aufschub der Mutterschaft. Auch befristete Beschäftigungsverhältnisse im Allgemeinen führen nicht generell dazu, dass die Mutterschaft aufgeschoben wird,⁹⁰ jedoch wirkt sich ein befristeter Vertrag zu Beginn der beruflichen Laufbahn durchaus verzögernd auf den Zeitpunkt der ersten Geburt aus und führt zu geringeren Kinderzahlen innerhalb der ersten zehn Jahre nach Eintritt in den Arbeitsmarkt.⁹¹

Charakteristika wissenschaftlicher Beschäftigungsverhältnisse und deren Zusammenhang mit der Elternschaft

Der folgende Abschnitt widmet sich ausführlicher der Frage, inwiefern die Beschäftigungsbedingungen beim wissenschaftlichen Nachwuchs relevant für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind. Dabei nimmt er zunächst in den Blick, inwiefern der Beschäftigungsumfang und Befristungen innerhalb der Zielgruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses variieren, um im zweiten Schritt mögliche Zusammenhänge mit der Entscheidung für oder gegen eine Elternschaft zu diskutieren (siehe auch Infobox 5).

⁸⁶ 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. 233–256; Lind, I. (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, C. (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen [u. a.], S. 155–178

⁸⁷ Gebel, M./Giesecke, J. (2009): Ökonomische Unsicherheit und Fertilität. Die Wirkung von Beschäftigungsunsicherheit und Arbeitslosigkeit auf die Familiengründung in Ost- und Westdeutschland. In: Zeitschrift für Soziologie, 38, 5, S. 399–417; Auer, W./Danzer, N. (2015): Fixed-Term Employment and Fertility. Evidence from German Micro Data. In: CESifo Economic Studies, S. 1–34

⁸⁸ Gebel, M./Giesecke, J. (2009): Ökonomische Unsicherheit und Fertilität. Die Wirkung von Beschäftigungsunsicherheit und Arbeitslosigkeit auf die Familiengründung in Ost- und Westdeutschland. In: Zeitschrift für Soziologie, 38, 5, S. 399–417; Kreyenfeld, M. (2010): Uncertainties in Female Employment Careers and the Postponement of Parenthood in Germany. In: European Sociological Review, 26, 3, S. 351–366

⁸⁹ Kreyenfeld, M. (2010): Uncertainties in Female Employment Careers and the Postponement of Parenthood in Germany. In: European Sociological Review, 26, 3, S. 351–366; Hofmann, B./Hohmeyer, K. (2013): Perceived Economic Uncertainty and Fertility. Evidence From a Labor Market Reform. In: Journal of Marriage and Family, 75, 2, S. 503–521; Kreyenfeld, M. (2015): Economic Uncertainty and Fertility. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS), 67, S1, S. 59–80

⁹⁰ Gebel, M./Giesecke, J. (2009): Ökonomische Unsicherheit und Fertilität. Die Wirkung von Beschäftigungsunsicherheit und Arbeitslosigkeit auf die Familiengründung in Ost- und Westdeutschland. In: Zeitschrift für Soziologie, 38, 5, S. 399–417

⁹¹ Auer, W./Danzer, N. (2015): Fixed-Term Employment and Fertility. Evidence from German Micro Data. In: CESifo Economic Studies, S. 1–34

Infobox 5: Projekt „Wissen- oder Elternschaft“

Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Deutschland

Das vom BMBF und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Projekt (2007 bis 2009) untersucht basierend auf Sekundärdaten Zusammenhänge zwischen den Beschäftigungsbedingungen und einer Elternschaft von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Die Auswertungen umfassen einen Vergleich zwischen Universitäten und Fachhochschulen in acht ausgewählten Bundesländern und differenzieren zwischen dem wissenschaftlichen Mittelbau und dem Professorenstand.

Methodik und Datengrundlage

Für die Sekundäranalyse wird auf drei Datenquellen zu den wissenschaftlichen Beschäftigten zurückgegriffen: Aussagen über die Beschäftigungsbedingungen für die Gehaltsgruppen des wissenschaftlichen Personals beruhen auf der Hochschulpersonalstatistik des Statistischen Bundesamts. Diese liegen für die betrachteten Jahre 1998, 2003 und 2006 für die wissenschaftlich Beschäftigten an Universitäten (2006: N=102.755) und Fachhochschulen (2006: N=16.150) aller Bundesländer vor.

Daten zur Elternschaft beziehungsweise zur Anzahl und dem Alter der Kinder wurden über die für die Vergütung beziehungsweise Besoldung des wissenschaftlichen Personals zuständigen Institutionen der Bundesländer bezogen. Für Bundesländer, in denen diese Daten nicht von den Bezügestellen geführt werden, wurden diese von den Hochschulen beschafft.

Die Projektergebnisse beziehen sich auf das wissenschaftliche Personal in acht Bundesländern: Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen. Diese repräsentierten zu diesem Zeitpunkt insgesamt 63% des gesamten wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen und Universitäten.

Zentrale Ergebnisse

- Der wissenschaftliche Mittelbau bleibt sowohl temporär als auch endgültig häufiger kinderlos als Hochschulabsolventen im Allgemeinen.
- Der Anteil Kinderloser im wissenschaftlichen Mittelbau unterscheidet sich signifikant, aber nicht gravierend zwischen den Geschlechtern (Frauen: 75%, Männer: 72%). Unter den Professorinnen sind 62% kinderlos, unter den Professoren jedoch nur 34%.
- Die Teilzeitbeschäftigung hat im Zeitraum von 1998 bis 2006 signifikant zugenommen. In allen Altersgruppen sind Wissenschaftlerinnen häufiger teilzeitbeschäftigt als Wissenschaftler.
- Teilzeitbeschäftigte sind häufiger kinderlos als Vollzeitbeschäftigte, bei Wissenschaftlern ist dieser Unterschied ausgeprägter als bei Wissenschaftlerinnen. Daraus wird geschlossen, dass Wissenschaftlerinnen die Teilzeitbeschäftigung nutzen, um Beruf und Familie zu vereinbaren, Wissenschaftler dagegen eher dem traditionellen Bild des Breadwinners verhaftet bleiben und bei einer Teilzeitbeschäftigung eher auf Kinder verzichten.
- Vollzeitbeschäftigte Wissenschaftlerinnen haben im Vergleich zu teilzeitbeschäftigten häufiger Kinder. Dies wird als Insistieren auf einem Lebensstil interpretiert, der bewusst danach strebt, Kinder und eine wissenschaftliche Tätigkeit zu verbinden.
- Beschäftigungsbedingungen an Fachhochschulen sind günstiger als an Universitäten, zudem bestehen Länderunterschiede für diese als auch Ländereffekte hinsichtlich der Anteile Kinderloser insgesamt (Beispiel Berlin: geringere Kinderlosigkeit).

78% der wissenschaftlichen Mitarbeiter an Universitäten befinden sich in einem befristeten Anstellungsverhältnis, an Fachhochschulen ist der Anteil wesentlich geringer (Abb. 4).⁹² Frauen sind häufiger als Männer befristet und in Teilzeit beschäftigt,⁹³ doch arbeiten sie auch in unbefristeten Anstellungsverhältnissen häufiger in Teilzeit als Män-

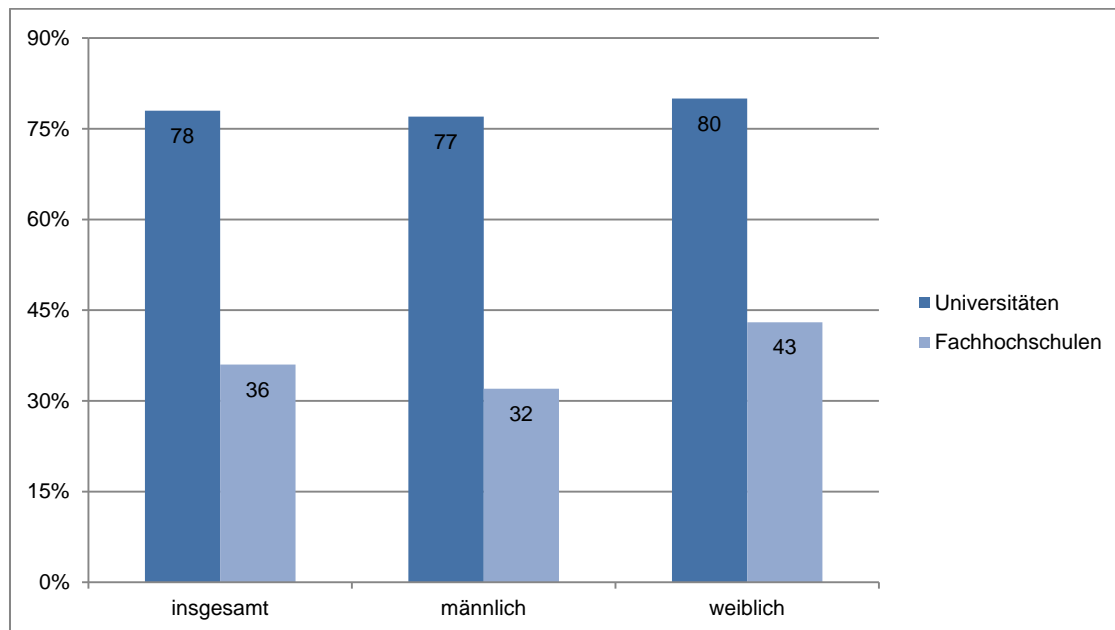
⁹² Metz-Göckel, S./Heusgen, K./Möller, C./Schürmann, R./Selent, P. (2014): Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem, Leverkusen

⁹³ Metz-Göckel, S./Möller, C./Heusgen, K. (2012): Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekariisierung und Generativität. In: Beaufays, S. u. a. (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft, Frankfurt a. M., S. 233–256

ner (Abb. 5).⁹⁴ Zudem weisen die Verträge von Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen häufig eine kürzere Laufzeit auf als jene der Männer.⁹⁵

Befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind häufiger kinderlos als unbefristet beschäftigte.⁹⁶ Dieser Befund bleibt auch unter Kontrolle des Alters der Beschäftigten bestehen⁹⁷ und gilt für Beschäftigte an Universitäten und Fachhochschulen gleichermaßen. An Fachhochschulen ist der Anteil unbefristet Beschäftigter höher und der Anteil an Kinderlosen entsprechend geringer (Abb. 4 und Tab. 2).⁹⁸

Abb. 4: Anteile befristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten und Fachhochschulen 2006 (in %)



Quelle: Hochschulpersonalstatistik in: Metz-Göckel, S./Heusgen, K./Möller, C./Schürmann, R./Selent, P. (2014): *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*, Leverkusen, S.72

⁹⁴ Metz-Göckel, S./Heusgen, K./Möller, C./Schürmann, R./Selent, P. (2014): *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*, Leverkusen

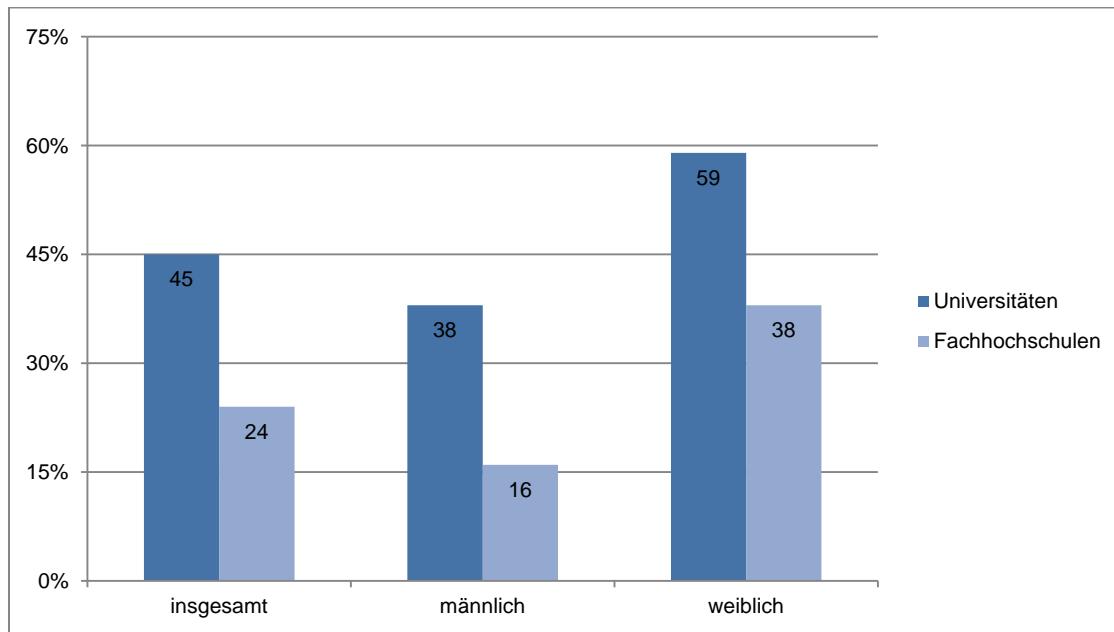
⁹⁵ Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) (2013): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013*, Bielefeld

⁹⁶ Lind, I./Samjeske, K. (2010): *Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE)*, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn; http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44138/ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf?sequence=3 (03.08.2015); Rusconi, A./Solga, H. (Hg.) (2011): *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*, Opladen; Selent, P./Schürmann, R./Metz-Göckel, S. (2012): *Arbeitsplatz Hochschule. Beschäftigungsbedingungen und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten in Deutschland*. In: Klammer, U./Motz, M. (Hg.): *Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Wiesbaden, S. 331–361

⁹⁷ Metz-Göckel, S./Heusgen, K./Möller, C./Schürmann, R./Selent, P. (2014): *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*, Leverkusen

⁹⁸ Metz-Göckel, S./Heusgen, K. (2012): *Im Zeitkorsett: generative Entscheidungen im wissenschaftlichen Lebenszusammenhang*. In: Hans, B./Bujard, M. (Hg.): *Zeit, Geld, Infrastruktur – zur Zukunft der Familienpolitik*, Baden-Baden, S. 239–258

Abb. 5: Anteile in Teilzeit beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten und Fachhochschulen 2006 (in %)



Quelle: Hochschulpersonalstatistik in: Metz-Göckel, S./Heusgen, K./Möller, C./Schürmann, R./Selent, P. (2014): *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*, Leverkusen, S. 74

Tab. 2: Anteile kinderloser wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten und Fachhochschulen 2006 nach Altersgruppen (in %)

Altersgruppe	wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten (N=40.267)			wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen (N=1.185)		
	Anteil insgesamt	Kinderlose (weiblich)	Kinderlose (männlich)	Anteil insgesamt	Kinderlose (weiblich)	Kinderlose (männlich)
22–29 Jahre	30	95	94	4	94	89
30–42 Jahre	46	68	70	30	52	51
43–53 Jahre	13	49	42	38	46	35
54–65 Jahre	10	69	54	28	60	55
insgesamt	100	74	71	100	53	47

Quelle: Landesämter für Besoldung und Versorgung bzw. Bezügestellen aus 8 Bundesländern in: Metz-Göckel, S./Heusgen, K./Möller, C./Schürmann, R./Selent, P. (2014): *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*, Leverkusen, S. 103 und 109

Offen bleibt angesichts dieser Zahlen jedoch, ob die eingeschränkte Sicherheit bezüglich der beruflichen Perspektiven sowie finanzielle Einbußen aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung tatsächlich als Hindernis für eine Familiengründung und die erfolgreiche Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesehen werden. Die vorliegenden Statistiken lassen kein abschließendes Urteil darüber zu, inwiefern eine Teilzeittätigkeit von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bewusst angestrebt wird, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen oder ob diese durch die Stellenstruktur beziehungsweise das Stellenangebot bedingt ist.

Ergebnisse des Mikrozensus belegen, dass in Deutschland Teilzeitarbeit unter Müttern sehr verbreitet ist (69%). Dabei gaben 81% der Mütter persönliche und familiäre Verpflichtungen als Grund für den reduzierten Beschäftigungsumfang an, unter den Vätern taten dies nur 25%. Hingegen bestätigten 39% der teilzeittätigen Väter, dass sie den

Beschäftigungsumfang nur einschränkten, da sie keine Vollzeitstätigkeit finden konnten.⁹⁹

Für den Wissenschaftsbereich lassen sich ebenfalls Indizien finden, dass erstens eine Teilzeittätigkeit nicht in allen Fällen gewünscht und durch familiäre Verpflichtungen bedingt ist und zweitens die Gründe zwischen den Geschlechtern variieren. So legen die Ergebnisse einer Doktorandenbefragung der Max-Planck-Gesellschaft nahe, dass eine Teilzeitbeschäftigung und die damit verbundenen niedrigeren Einkommen von Frauen vor allem daraus resultieren, dass sie häufiger in Fachrichtungen tätig sind, in denen eine Promotion üblicherweise im Rahmen einer Teilzeitstelle erfolgt.¹⁰⁰ Auch die Befragungsergebnisse des Projekts „Gemeinsam Karriere machen“ (siehe Infobox 7) bestätigen, dass der Zusammenhang zwischen der Elternschaft und einer Teilzeitbeschäftigung unter Wissenschaftlern durch unterschiedliche Faktoren begründet ist. 43% der befragten Wissenschaftlerinnen geben familiäre Verpflichtungen als Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung an, unter den Wissenschaftlern nahezu keiner. Für Männer sind hingegen die Beschäftigung auf einer Qualifizierungsstelle (ca. 66%) oder Schwierigkeiten, eine Vollzeitstelle (37%) zu finden, weitaus wichtigere Gründe dafür, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen.¹⁰¹

Der Vergleich mit den zitierten Befunden des Mikrozensus legt insgesamt nahe, dass unter den Wissenschaftlerinnen mit Kindern familiäre Gründe in weitaus geringerem Maße für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung verantwortlich sind als unter Müttern in Deutschland im Allgemeinen. Weiterhin zeigt Abb. 6, dass der Anteil der Mütter unter den Wissenschaftlerinnen in Voll- und Teilzeit jeweils gleich hoch ist, während er äußerst stark mit der Befristung variiert. Dies deutet erstens darauf hin, dass der Beschäftigungsumfang bei Wissenschaftlerinnen eher weniger mit der Entscheidung für oder gegen eine Elternschaft zu tun hat als beispielweise die Befristung. Zweitens ließe sich daraus auch ableiten, dass die Elternschaft nicht der ausschlaggebende Grund für die Reduktion des Beschäftigungsumfangs ist, beziehungsweise sich für Wissenschaftlerinnen eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung gleichermaßen gut vereinbaren lässt.

Anders verhält sich dies für die Väter unter den Wissenschaftlern: Hier variiert der Anteil der Kinderlosen nicht nur stark mit der Befristung, sondern darüber hinaus mit dem Beschäftigungsumfang. Unter den unbefristet Vollzeitbeschäftigten ist der Anteil der Väter um 21 Prozentpunkte höher als unter den befristet Vollzeitbeschäftigten, bei den Teilzeitbeschäftigten ergibt sich ebenfalls eine Differenz von 15 Prozentpunkten (Abb. 6).¹⁰² Dieses Ergebnis steht im Einklang mit allgemeinen Befunden zum negativen Einfluss beruflicher Unsicherheit auf das Familiengründungsverhalten bei Männern.¹⁰³

⁹⁹ Keller, M./Haustein, T. (2013): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2012, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden; https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Bevoelkerung/VereinbarkeitFamilieBeruf_122013.pdf?__blob=publicationFile (10.06.2015)

¹⁰⁰ Hämmerer, D./Burrows, S./Burtscher, L./Hachfeld, A. (2010): Doctoral Training and Working Conditions in the Max-Planck Society. Financial support, supervision, and career aspirations of doctoral students. Results from the 3rd Max Planck PhDnet survey 2009, Max-Planck-Gesellschaft, München; http://www.phdnet.mpg.de/documents/PhDnet-Survey_2009.pdf (08.0.2015)

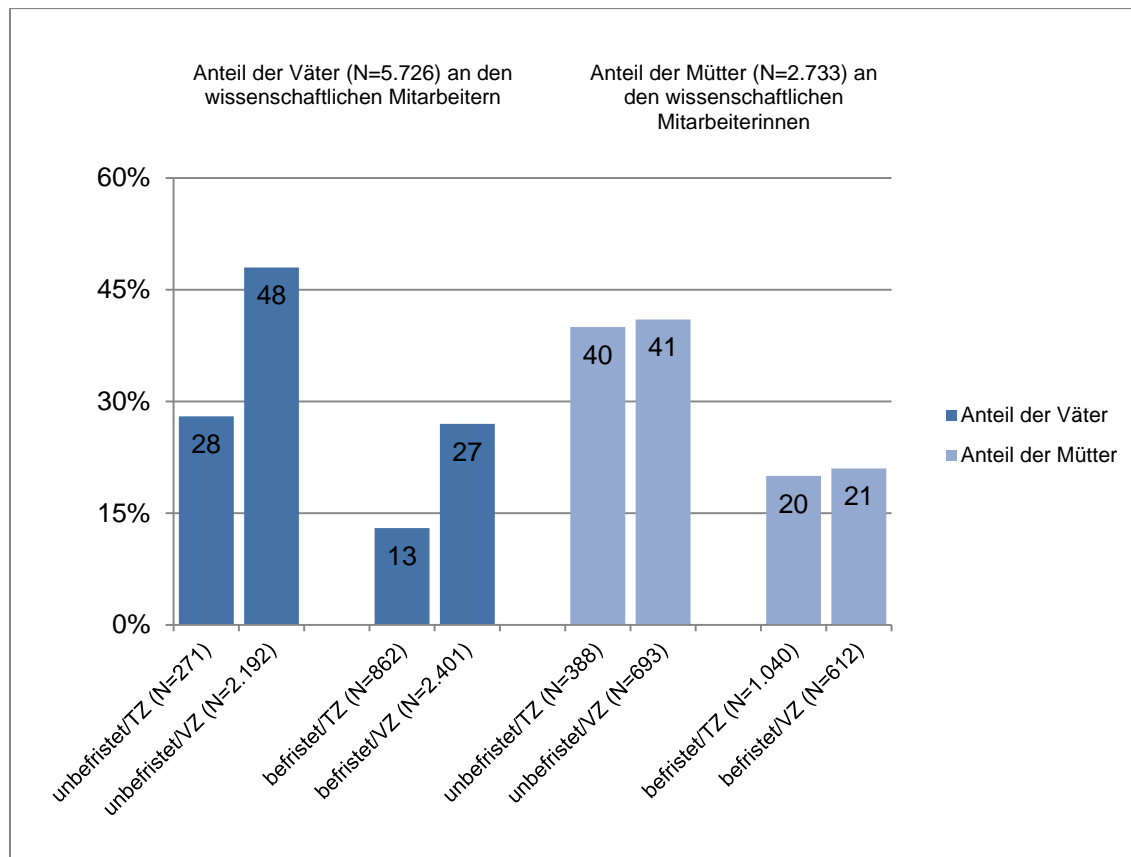
¹⁰¹ Rusconi, A./Solga, H. (2012): Karriere und Familie in der Wissenschaft. In: Hans, B./Bujard, M. (Hg.): Zeit, Geld, Infrastruktur – zur Zukunft der Familienpolitik, Baden-Baden, S. 253–270

¹⁰² Metz-Goeckel, S./Heusgen, K. (2012): Im Zeitkorsett: generative Entscheidungen im wissenschaftlichen Lebenszusammenhang. In: Hans, B./Bujard, M. (Hg.): Zeit, Geld, Infrastruktur – zur Zukunft der Familienpolitik, Baden-Baden, S. 239–258

¹⁰³ Kreyenfeld, M. (2005): Economic uncertainty and fertility postponement. Evidence from German panel data, MPIDR Working Paper WP 2005-034, Max-Planck-Institut für demografische Forschung (MPIDR), Rostock; <http://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2005-034.pdf> (15.03.2015); Klein, T./Eckhard, J. (2008): Partnerschafts- und berufsbezogene Aspekte des Kinderwunsches von Männern und Frauen. In: Feldhaus, M./Huinink, J. (Hg.): Neuere Entwick-

Das Querschnittsdesign der Studie erlaubt hier zwar keinen Rückschluss auf die zeitliche Abfolge von Vaterschaft und Beschäftigungsumfang, der negative Zusammenhang zwischen Befristung, Teilzeit und Elternschaft besteht jedoch auch unter Kontrolle des Alters der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.¹⁰⁴

Abb. 6: Beschäftigung von Eltern im universitären Mittelbau 2006 nach Geschlecht, Umfang und Dauer (in %)



Quelle: Landesämter für Besoldung und Versorgung von Brandenburg, Nordrhein-Westfalen sowie Angaben der Universitäten in Berlin in: Metz-Göckel, S./Heusgen, K./Möller, C./Schürmann, R./Selent, P. (2014): *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*, Leverkusen, S. 279

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses zwar strukturelle Ähnlichkeiten mit prekären Beschäftigungsbedingungen in anderen Sektoren aufweist und insbesondere Befristungen auch mit einem höheren Anteil Kinderloser einhergehen. Dennoch können, so wird auch in der Literatur zur Vereinbarkeit im Wissenschaftsbereich argumentiert, daraus nicht zwangsläufig die gleichen Schlussfolgerungen für das generative Verhalten des wissenschaftlichen Nachwuchses gezogen werden wie für prekär Beschäftigte im Allgemeinen. Anders als dies sonst bei prekären Beschäftigungsbedingungen der Fall ist, müsse hier bei der Bewertung dem Umstand Rechnung getragen werden, dass erstens wissenschaftliche Tätigkeiten mit einer hohen Reputation, privilegierten Arbeitsinhalten,

lungen in der Beziehungs- und Familienforschung. Vorstudien zum Beziehungs- und Entwicklungspanel (PAIRFAM), Würzburg, S. 379-401; Bernardi, L./Klärner, A./Lippe, H. (2008): Job insecurity and the timing of parenthood: A comparison between Eastern and Western Germany. In: *European Journal of Population*, 3, 24, S. 287-313

¹⁰⁴ Metz-Göckel, S./Selent, P./Schürmann, R. (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 32, 1, S. 8-35

hoher Attraktivität und Autonomie einhergehen und zweitens Phasen der beruflichen Unsicherheit als Statuspassage auf dem Weg zu einer privilegierten Position gelten.¹⁰⁵

Akzeptanz oder Diskriminierung aufgrund Kinderwunsch und Elternschaft im direkten Arbeitsumfeld

Darüber, ob die Elternschaft und der Kinderwunsch als akzeptiert wahrgenommen werden, entscheidet vor allem die Reaktion im direkten Arbeitsumfeld. Als relevant werden in diesem Zusammenhang der konkrete Projektkontext beziehungsweise die Projektleitung erlebt.¹⁰⁶ Frauen schildern häufiger negative Konsequenzen ihrer Elternschaft als Männer: Sie berichten nicht nur häufiger von geringerer Förderung durch ihre Vorgesetzten sowie von geringerer Wertschätzung der wissenschaftlichen Arbeit,¹⁰⁷ sondern auch von negativen Reaktionen ihrer Vorgesetzten auf die bevorstehende Elternschaft (Frauen: 14%, Männer: 4%). Während 46% der Wissenschaftlerinnen positive Reaktionen der Vorgesetzten schilderten, sind dies unter den Wissenschaftlern 56%. Von neutralen Reaktionen berichten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in etwa gleich häufig.¹⁰⁸ Insgesamt sind ausgesprochen negative Reaktionen aus dem beruflichen Umfeld also eher selten.

Über Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft beziehungsweise der impliziten Unterstellung einer geringeren Karrieremotivation wird auch aus anderen Ländern berichtet.¹⁰⁹

Eine nicht repräsentative Erhebung unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines geistes- und sozialwissenschaftlichen Sonderforschungsbereichs zeigt, dass flexible Arbeitszeiten begrüßt werden und Familie im arbeitsorganisatorischen Kontext als ein selbstverständliches Thema behandelt wird. Jedoch wird bemängelt, dass Termine und Veranstaltungen zeitlich häufig nicht familienfreundlich geplant sind, insbesondere wenn sie zum Beispiel in den Abendstunden stattfinden.¹¹⁰ In der „Effektiv!“-Studie (siehe Infobox 8) zeichnen die Befragten ein ambivalentes Bild zum Umgang mit dem Thema Familie: Ungefähr die Hälfte der Befragten stimmt der Aussage zu, an den

¹⁰⁵ Lind, I. (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, C. (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen [u. a.], S. 155–178; Metz-Göckel, S./Selent, P./Schürmann, R. (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 32, 1, S. 8–35

¹⁰⁶ Pestel, F./Reppe, M./Pittius, K./Scholz, S. (2014): Welchen Wissenschaftler/innentyp wollen wir kultivieren? Lebensentwürfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen zwischen Karriere und Familie. In: Qualität in der Wissenschaft, 8, 4, S. 107–115

¹⁰⁷ 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. 280–311

¹⁰⁸ ebd.

¹⁰⁹ Herman, C./Lewis, S./Humbert, A. L. (2013): Women Scientists and Engineers in European Companies. Putting Motherhood under the Microscope. In: Gender, Work & Organization, 20, 5, S. 467–478; Ceci, S. J./Williams, W. M. (2011): Understanding current causes of women's underrepresentation in science. In: Proceedings of the National Academy of Sciences, 108, 8, S. 3157–3162; Ayre, M./Mills, J./Gill, J. (2014): Family issues for women engineers. In: Bilimoria, D./Lord, L. (Hg.): Women in STEM careers. International perspectives on increasing workforce participation, advancement and leadership, Cheltenham, U.K., Northampton, Mass., S. 79–100; Sretenova, N. (2015): Family or Science dilemma. Findings of an empirical study conducted with Bulgarian female early career academics and researchers. In: Avveduto, S./Pisacance, L. (Hg.): Portrait of a Lady. Women in Science: Participation Issues and Perspectives in a Globalized Research System, Rom, S. 55–66?

¹¹⁰ Pestel, F./Reppe, M./Pittius, K./Scholz, S. (2014): Welchen Wissenschaftler/innentyp wollen wir kultivieren? Lebensentwürfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen zwischen Karriere und Familie. In: Qualität in der Wissenschaft, 8, 4, S. 107–115

Hochschulen würde der Eindruck vermittelt, dass Familie Privatsache sei. Diese Einschätzung teilen jedoch besonders häufig Kinderlose und Männer.¹¹¹

Entscheidend dafür, ob der wissenschaftliche Nachwuchs den Kinderwunsch tatsächlich umsetzt und die wissenschaftliche Tätigkeit und familiäre Belange als vereinbar erlebt, sind weiterhin erfolgreiche Rollenvorbilder. An diesen mangelt es jedoch, denn gerade unter den Professorinnen ist der Anteil kinderloser Frauen besonders groß.¹¹²

Das Bewusstsein dafür, dass Rollenvorbilder für eine erfolgreiche Vereinbarkeit fehlen, ist jedoch gewachsen.¹¹³ So betont beispielsweise eine US-amerikanische Studie die Bedeutung von Mentorinnen mit Familie als Rollenvorbild.¹¹⁴

Vergleichsweise detaillierte Aussagen finden sich über den Umgang mit Elternschaft in der Promotionsphase. In einem qualitativen Vergleich zwischen Promovierenden der Chemie und der Politikwissenschaft berichten die Frauen beider Fächer von schlechten Betreuungserfahrungen, die von mangelnder Anerkennung bis zur Diskriminierung aufgrund der Schwanger- und/oder Mutterschaft reichen.¹¹⁵ Chemikerinnen berichten dabei von deutlich negativeren Erfahrungen und damit verbundenen Überlegungen, die Promotion abzubrechen. Die negativen Reaktionen auf eine Mutterschaft werden mit den besonderen gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitsschutz schwangerer und stillender Frauen für Tätigkeiten im Labor in Verbindung gebracht.¹¹⁶

Promovierenden in strukturierten Promotionsprogrammen wird häufig der Eindruck vermittelt, dass Nachwuchs während der Promotionszeit unerwünscht ist und als nur schwer mit der Promotion vereinbar angesehen wird.¹¹⁷ Die Autoren einer Untersuchung strukturierter Promotionsprogramme (Infobox 6)¹¹⁸ diskutieren, dass eine Elternschaft zwar kein formales Ausschlusskriterium für die Teilnahme an diesen Programmen ist, aber die Bedingungen, wie die Finanzierung über Stipendien oder die fehlende Absicherung während Elternzeit oder Krankheit, für (potenzielle) Eltern trotzdem eher unattraktiv seien und sich somit negativ auf die Wahrscheinlichkeit einer Bewerbung auswirken könnten.¹¹⁹ Diese Vermutung wird dadurch bestätigt, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer strukturierter Promotionsprogramme überwiegend jung sind, zwar

¹¹¹ Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

¹¹² 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. 233–256; Lind, I. (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, C. (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen [u. a.], S. 155–178

¹¹³ Steinhöfel, J./Voß, J. (2013): Zur Formung der Promovierenden als AdressatInnen von Programmen strukturierter Promotion – Ergebnisse der Gruppendiskussionen. In: Korff, S./Roman, N. (Hg.): Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung, New York, S. 117–166

¹¹⁴ Strong, E. A./Castro, R. de/Sambuco, D./Stewart, A./Ubel, P. A./Griffith, K. A./Jagsi, R. (2013): Work-life balance in academic medicine: narratives of physician-researchers and their mentors. In: *Journal of general internal medicine*, 28, 12, S. 1596–1603

¹¹⁵ Kahlert, H. (2015): Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 37, 3, S. 60–78

¹¹⁶ ebd.

¹¹⁷ Steinhöfel, J./Voß, J. (2013): Zur Formung der Promovierenden als AdressatInnen von Programmen strukturierter Promotion – Ergebnisse der Gruppendiskussionen. In: Korff, S./Roman, N. (Hg.): Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung, New York, S. 117–166

¹¹⁸ ebd.

¹¹⁹ ebd.

in einer Partnerschaft leben, aber nur zu einem geringen Anteil Kinder haben.¹²⁰ Dies gilt für männliche und weibliche Promovierende gleichermaßen.¹²¹

Infobox 6: Projekt „Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung“

Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen – Gender und Diversity

Das vom BMBF und dem ESF geförderte Projekt (2008 bis 2011) untersucht die Wirkungen strukturierter Promotionsförderung auf die Herstellung von Chancengleichheit. Besonderes Augenmerk liegt auf Inklusions- und Exklusionsprozessen von Frauen sowie der Frage geschlechtergerechter Kommunikations- und Arbeitsformen. Es bezieht dabei die Perspektive der Verantwortlichen für Nachwuchsförderung der Hochschulen als auch die der Promovierten selbst ein.

Methodik und Datengrundlage

Die Studie umfasst eine standardisierte Onlinebefragung, Gruppendiskussionen und Experteninterviews. Die bundesweite (aber nicht repräsentative) Onlinebefragung richtete sich an Promovierende und Promovierte (N=1.649), die seit 2005 ein strukturiertes Promotionsprogramm durchlaufen haben. Der Fokus der Onlinebefragung liegt eher auf der Struktur des Programms, Finanzierungsmöglichkeiten und der Betreuungssituation, nicht auf der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlichen Karrieren.

Die 24 Gruppendiskussionen (N=122, durchschnittlich fünf Teilnehmer) befragten jeweils Promovierende im gleichen Promotionsprogramm und wurden an 16 Standorten durchgeführt. Die Auswahl richtete sich nach dem Fachprofil (Sprach- und Kulturwissenschaften, Rechts-, Wirtschaft- und Sozialwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften, Human-, Zahn- und Tiermedizin sowie sonstiger Fachbereiche), der regionalen Repräsentanz und des unterschiedlichen Status der Hochschulen. Die Teilnehmer befanden sich in weit fortgeschrittener Phase ihrer Promotion oder hatten diese bereits seit maximal einem Jahr abgeschlossen. Sie dienten der Darstellung der Innensicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Programmen und der Rekonstruktion ihrer Interaktionsformen aus einer alltäglichen Perspektive sowie der Erfassung fördernder und hindernder Erfahrungen im Prozess der Promotion hinsichtlich Chancen(un)gleichheiten.

Die leitfadengestützte Experteninterviews wurden mit Hochschulmitarbeiterinnen und Hochschulmitarbeitern (N=27) durchgeführt, die in ihrem Arbeitsbereich mit strukturierten Programmen befasst sind.

Ausgewählte Ergebnisse der Onlinebefragung

- Die Befragten gehören einer sozialstrukturell homogenen Gruppe an: Strukturiert Promovierende sind durchschnittlich 30 Jahre alt, befinden sich zum Großteil in einer Partnerschaft und sind überwiegend kinderlos.
- Der Anteil männlicher Promovierender mit Kind(ern) beträgt 9%, der von weiblichen Promovierenden mit Kind(ern) 10%.
- Die Anzahl der Kinder unterscheidet sich kaum zwischen männlichen und weiblichen Promovierenden.

Ausgewählte Ergebnisse aus der Gruppendiskussion

- Entgrenzungstendenzen und die Flexibilisierung der Arbeitswelt wirken sich auf das Familienleben aus: Promotion und Familienleben stellen oppositionelle Bereiche dar.
- Dies stellt hohe Anforderungen an die Selbstorganisation der Arbeitszeiten für die Promotion und andere Verpflichtungen und Aktivitäten, um der Entgrenzung zu entgehen.
- Bei Auswahlverfahren bildet die Familie ein implizites Ausschlusskriterium. Da gewisse Bedingungen, wie die Finanzierung oder die Verfügbarkeit von Zeit, per se als unerfüllbar gelten, schließen sich potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten selbst aus.
- In der Wahrnehmung der Diskutantinnen und Diskutanten besitzen erfolgreiche Wissenschaftlerinnen eher Seltenheitswert und wenn, dann erscheint die Karriere nur unter Verzicht auf Familie und Partnerschaft möglich.
- Die Ansichten über die Vereinbarkeit von Familie und Promotion variieren. Als schwierig gelten die vom Promotionsprogramm geforderte Flexibilität und die Unflexibilität von familiären Verpflichtungen; sowie die geforderte Mobilität beziehungsweise Residenz- und Präsenzpflcht.

¹²⁰ Herz, A./Korff, S. (2013): Promovieren in Programmen strukturierter Promotion aus Sicht der AdressatInnen – Ergebnisse der standardisierten Online-Befragung. In: Korff, S./Roman, N. (Hg.): Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung, New York, S. 75–116

¹²¹ ebd.

Mobilitätsanforderungen wissenschaftlicher Karrieren

Räumliche Flexibilität stellt seit jeher ein Charakteristikum wissenschaftlicher Karrierewege dar. Internationale Mobilität dient dabei nicht nur der Profilierung und als Must-have oder Nice-to-have für die weitere akademische Karriere, sondern auch dem wissenschaftlichen Austausch, dem Kompetenzerwerb oder der Spezialisierung, die ohne einen zumindest temporären Ortswechsel oftmals nicht möglich wären. Für Paare zeigt sich, dass räumliche Stabilität die Chance auf eine individuelle Karriere sowie eine Doppelkarriere verringert.¹²² Mobilitätsansprüche werden von promovierten Eltern, die an einer Universität tätig werden, unabhängig vom Geschlecht zu den Schwierigkeiten gezählt, mit denen sie auf dem Weg zur Professur umgehen müssen.¹²³

Der Mobilitätsimperativ steht oftmals in Konflikt zu familiären Verpflichtungen. Die organisatorischen Anforderungen an wechselnde Arbeitsorte sind langfristig eine hohe Belastung für Paare, in denen mindestens ein Partner oder eine Partnerin in der Wissenschaft tätig ist.¹²⁴ Ein Großteil der Paare lebt ganz oder zeitweise an getrennten Orten oder pendelt zwischen ihnen. Dieser Anteil nimmt zwar mit Abstand zum Studienabschluss ab, bleibt aber auf hohem Niveau.¹²⁵ Konkrete Befunde dazu, ob sich die hohe Mobilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern tatsächlich in Kinderlosigkeit oder einem Aufschub des Kinderwunsches niederschlägt, liegen nicht vor, jedoch belegen allgemeine Studien, dass sich zeitaufwendiges berufliches Pendeln generell negativ auf die Familiengründung und -erweiterung auswirkt.¹²⁶

Räumliche Mobilität beschränkt sich nicht nur auf Deutschland, sondern schließt zunehmend Auslandsaufenthalte mit ein, was das Vereinbarkeitsproblem noch verstärkt.¹²⁷ Inwiefern Auslandsaufenthalte als obligatorisch für eine wissenschaftliche Karriere angesehen werden, variiert zwischen Fachrichtungen. Besonders ausgeprägt ist der Mobilitätsimperativ in der Physik (im Vergleich zur Mathematik).¹²⁸

¹²² Rusconi, A. (2011): Konsequenzen unterschiedlicher Verflechtungsarrangements für individuelle und Doppelkarrieren. In: Rusconi, A./Solga, H. (Hg.): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen, S. 147–178

¹²³ Findeisen, I. (Hg.) (2011): Hürdenlauf zur Exzellenz. Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Wiesbaden

¹²⁴ Hess, J./Pfahl, L. (2011): „Under pressure ...!?!“. Biographische Orientierungen von Wissenschaftlerinnen in Beruf, Partnerschaft und Familie. In: Rusconi, A./Solga, H. (Hg.): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen, S. 117–145; Lück, D. (2010): Walking the tightrope. In: Zeitschrift für Familienforschung, 22, 2, S. 216–241

¹²⁵ 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: Cornelißen, W. (Hg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt, Wiesbaden, S. 65–104

¹²⁶ Huinink, J./Feldhaus, M. (2012): Fertilität und Pendelmobilität in Deutschland. In: Comparative Population Studies, 37, 3–4, S. 463–490

¹²⁷ Korff, S./Krawietz, J./Roman, N. (2013): Strukturierte Promotion aus Sicht der ExpertInnen. In: Korff, S./Roman, N. (Hg.): Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung, New York, S. 167–198; Kunadt, S./Schelling, A./Brodeser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

¹²⁸ Langfeldt, B./Mischa, A. (2015): Die akademische Laufbahn in der Mathematik und Physik. Eine Analyse fach- und geschlechterbezogener Unterschiede bei der Umsetzung von Karrierewissen. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 37, 3, S. 80–99, hier S. 87

2.4 Partnerschaft und partnerschaftliche Arrangements als Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit

Partnerschaftliche Lebenssituation und Vereinbarkeit

Sehr umfangreiche Betrachtungen zum Thema Vereinbarkeit finden sich bezüglich der partnerschaftlichen Arrangements. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler leben überwiegend in Partnerschaften (Frauen: 80%, Männer: 83%).¹²⁹ Dabei sind Frauen häufiger als Männer Teil eines Doppelverdienerpaars unabhängig davon, ob der Partner ebenfalls in der Wissenschaft tätig ist.¹³⁰ Wissenschaftlerinnen gelingt es häufiger, eine Doppelkarriere zu verwirklichen als Wissenschaftlern (Frauen: 53%, Männer: 40%) (siehe auch zentrale Ergebnisse in Infobox 7).¹³¹ Wissenschaftler hingegen haben häufiger Partnerinnen, die nicht berufstätig sind.¹³² Diese Paare orientieren sich an einer traditionellen Arbeitsteilung, wovon insbesondere die wissenschaftliche Karriere von Vätern im Vergleich zu Müttern und kinderlosen Kolleginnen und Kollegen profitiert. Die Autorin führt dies u.a. darauf zurück, dass Väter in Alleinverdienerpartnerschaften durch die Hintergrundarbeit der Partnerin zusätzlich entlastet werden.¹³³

Eine Partnerschaft, in der beide eine berufliche Karriere verfolgen, stellt die Partnerin beziehungsweise den Partner im Hinblick auf die gemeinsame Koordination vor besondere Aufgaben. Dies ist insbesondere der Fall, wenn Kinder vorhanden sind. Diese privaten Koordinationsaufgaben obliegen häufiger den Wissenschaftlerinnen als den Wissenschaftlern.¹³⁴ Dass die Verwirklichung einer Doppelkarriere eine besondere Herausforderung darstellt, wird auch aus anderen Ländern berichtet, zum Beispiel aus Schweden.¹³⁵

¹²⁹ Lind, I. (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, C. (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen [u. a.], S. 155–178

¹³⁰ 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. 280–311; Rusconi, A. (2012): Zusammen an die Spitze? Der Einfluss von Arbeitsbedingungen im Paar auf die Verwirklichung von Doppelkarrieren. In: Beaufays, S. u. a. (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft, Frankfurt a. M., S. 257–279; Rusconi, A./Solga, H. (Hg.) (2011): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen; Döll, P./Wucherpfennig, C. (2010): Studie zur Situation von Doktorand_innen und Post-Doktorand_innen am Fachbereich Geowissenschaften/Geographie der Goethe-Universität Frankfurt, Frankfurt a. M.; https://www.uni-frankfurt.de/44815226/Studie_DoktorandInnen_FB11.pdf (08.09.2015)

¹³¹ Rusconi, A. (2012): Zusammen an die Spitze? Der Einfluss von Arbeitsbedingungen im Paar auf die Verwirklichung von Doppelkarrieren. In: Beaufays, S. u. a. (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft, Frankfurt a. M., S. 257–279

¹³² 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. 280–311

¹³³ Rusconi, A. (2013): Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 35, 1, S. 78–97

¹³⁴ Lind, I./Samjeske, K. (2010): Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE), GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn; http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44138/ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf?sequence=3 (03.08.2015); Rusconi, A./Solga, H. (Hg.) (2011): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen

¹³⁵ Petterson, H. (2011): Gender and transnational plant scientists. Negotiating academic mobility, career commitments and private life. In: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 3, 1, S. 99–116

Bedeutung der Arbeitsteilung in Partnerschaften für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Verschiedene Studien belegen, dass die Verantwortung für die Haus- und Familienarbeit überwiegend bei den Wissenschaftlerinnen liegt.¹³⁶ Bei Wissenschaftlern liegt sie überwiegend bei den Partnerinnen.¹³⁷ Um dieser Herausforderung gerecht zu werden und Unterstützung zu erhalten, investieren Frauen stärker als Männer in private Netzwerke.¹³⁸ Die zeitlich aufwendige private Netzwerkpflege scheint gleichzeitig die zeitlichen Ressourcen für die berufliche Netzwerkpflege einzuschränken, denn in diese sind Frauen weniger eingebunden als Männer.¹³⁹

Obwohl die traditionelle Arbeitsteilung unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Deutschland langsam abzunehmen scheint, ist sie nach wie vor weitverbreitet und wird mit den Anforderungen und der Struktur des Wissenschaftssystems gerechtfertigt.¹⁴⁰ So leben männliche Wissenschaftler zwar häufiger eine traditionelle Arbeitsteilung, dies bringt ihnen jedoch keinen Karrierevorteil gegenüber Wissenschaftlern in nicht-traditioneller Arbeitsteilung. Wissenschaftlerinnen in Partnerschaften mit einer traditionellen Arbeitsteilung, die mit längeren Erwerbsunterbrechungen einhergeht, erfahren hingegen Karriere Nachteile. Bei Elternpaaren, die eine nicht-traditionelle, also egalitäre, Arbeitsteilung praktizieren, finden sich keine Geschlechterunterschiede in der Wahrscheinlichkeit, eine berufliche Karriere zu verfolgen.¹⁴¹

Für die Frage, wie die Betreuung organisiert wird, sind „die Betreuungsstrategien der Paare und die ihnen zugrunde liegenden Geschlechtervorstellungen hinsichtlich Mut-

¹³⁶ 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. 285; Rusconi, A. (2013): Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 35, 1, S. 78–97; Pestel, F./Reppe, M./Pittius, K./Scholz, S. (2014): Welchen Wissenschaftler/innentyp wollen wir kultivieren? Lebensentwürfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen zwischen Karriere und Familie. In: Qualität in der Wissenschaft, 8, 4, S. 107–115; Rusconi, A./Solga, H. (Hg.) (2011): Gemeinsam Karriere machen. Lind, I./Samjeske, K. (2010): Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE), GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn; http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44138/ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf?sequence=3 (03.08.2015); Rusconi, A./Solga, H. (Hg.) (2011): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen; 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: Cornelißen, W. (Hg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt, Wiesbaden, S. 65–104; Döll, P./Wucherpfennig, C. (2010): Studie zur Situation von Doktorand_innen und Post-Doktorand_innen am Fachbereich Geowissenschaften/Geographie der Goethe-Universität Frankfurt, Frankfurt a. M.; Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

¹³⁷ Rusconi, A./Solga, H. (Hg.) (2011): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen

¹³⁸ Maurer, E. (2010): „Wunderbare“ oder fragile Freundschaften in der Wissenschaft: Notwendigkeit und Stolperstein für eine akademische Laufbahn. In: Bauschke-Urban, C. (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen [u. a.], S. 263–278

¹³⁹ Sagebiel, F. (2010): Zur Funktion von Männernetzwerken für die Karriere von (Ingenieur-)Wissenschaftlerinnen. In: Bauschke-Urban, C. (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen [u. a.], S. 279–301; Funken, C./Rogge, J.-C./Hörlin, S. (2015): Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft, Frankfurt a. M.

¹⁴⁰ Funken, C./Rogge, J.-C./Hörlin, S. (2015): Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft, Frankfurt a. M.

¹⁴¹ Rusconi, A. (2013): Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 35, 1, S. 78–97

ter- und Vaterschaft der beiden Partner“ zentral.¹⁴² Teilen Partnerin und Partner traditionelle oder egalitäre Rollenvorstellungen, so neigen sie eher dazu, die Kinderbetreuung bereits im ersten Lebensjahr zu externalisieren. Paare, in denen zwar die Frau egalitäre Rollenvorstellungen vertritt, der Mann hingegen traditionelle, externalisieren die Kinderbetreuung seltener.¹⁴³ Eine traditionelle Arbeitsteilung findet sich bei Paaren, von denen mindestens ein Partner in der Wissenschaft tätig ist, vor allem dann, wenn Kinder vorhanden sind. Eine egalitäre Arbeitsteilung wird hingegen eher von kinderlosen Paaren praktiziert.¹⁴⁴ Nach der Geburt von Kindern lässt sich unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine Retraditionalisierung in der Alltagsorganisation beobachten.¹⁴⁵ Entsprechende Befunde sind für Paare im Allgemeinen schon länger bekannt.¹⁴⁶

¹⁴² Rusconi, A./Solga, H. (2011): „Linked Lives“ in der Wissenschaft – Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements. In: Rusconi, A./Solga, H. (Hg.): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen, S. 45

¹⁴³ Althaber, A./Hess, J./Pfahl, L. (2011): Gleichheit im Job – und am Wickeltisch. Kinderbetreuung durch beide Eltern ist für Wissenschaftlerinnen zentral. In: WZB-Mitteilungen, 133, S. 34–38

¹⁴⁴ Lind, I./Samjeske, K. (2010): Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE), GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn, S. 29; http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44138/ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf?sequence=3 (03.08.2015)

¹⁴⁵ Findeisen, I. (Hg.) (2011): Hürdenlauf zur Exzellenz. Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Wiesbaden

¹⁴⁶ Kühhirt, M. (2012): Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples. How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents' Time Allocation in West Germany? In: *European Sociological Review*, 28, 5, S. 565–582; Grunow, D./Schulz, F./Blossfeld, H.-P. (2007): Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? In: *Zeitschrift für Soziologie*, 36, 3, S. 162–181

Infobox 7: Projekt „Gemeinsam Karriere machen“

Gemeinsam Karriere machen – Realisierungsbedingungen von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften

Das vom BMBF und dem ESF geförderte Projekt (2007 bis 2010) untersucht die außer- und innerpartnerschaftlichen Realisierungsbedingungen von Wissenschaftskarrieren von Frauen als Bestandteil von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften.

Methodik und Datengrundlage

Die Datengrundlage der Studie bilden 1.319 standardisierte telefonische Lebensverlaufsinterviews (CATI) und 45 themenzentrierte qualitative Interviews. Die Auswahl der Befragten erfolgte in einer nach Geschlecht, Karrierestufe, Disziplin und regionalem Kontext geschichteten Zufallsstichprobe. Grundlage für diese Ziehung bildet eine Recherche der Mitarbeiterverzeichnisse an 18 Hochschulen. Interviewt wurden nur Personen, die seit mindestens zwei Jahren in einer festen Partnerschaft lebten und deren Partnerinnen oder Partner ebenfalls über einen Hochschulabschluss verfügten (767 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und 552 zugehörige Partnerinnen und Partner). Die Stichprobe umfasst Angehörige der Technik-, Natur- und Sozialwissenschaften, jedoch nicht der Medizin. Sie schließt sowohl Promovierende, Post-docs, als auch den Professorenstand mit ein.

Die Interviewpartnerinnen und -partner für die qualitativen Interviews wurden in einem theoriegeleiteten Samplingverfahren („model of deliberate sampling of heterogeneity“) aus den Befragungsteilnehmern ausgewählt (33 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und zwölf zugehörige Partnerinnen und Partner). Gegenstand der qualitativen Interviews waren das subjektive Planungsverhalten, innerpartnerschaftliche Handlungsstrategien, Bewertungsdimensionen sowie Aushandlungsprozesse im Paarkontext. Des Weiteren wurden Antizipationen, Deutungen sowie Verarbeitungen der institutionellen Umweltfaktoren wissenschaftlicher Karrieren im Spannungsfeld von Partnerschaft und Familie behandelt.

Zentrale Ergebnisse

- Doppelverdiener-Arrangements sind in der Promotions- und Post-doc-Phase die häufigsten Arrangements in Akademikerpartnerschaften (55 und 58%). Frauen gehen zwar oft einer Erwerbstätigkeit nach, meist aber in Teilzeit und nicht immer entsprechend dem Bildungsniveau. Die Mehrzahl der Akademikerpartnerschaften führt keine Doppelkarriere. Als Karriere wird in der Studie das Erreichen der beruflichen Weiterentwicklung innerhalb eines fixierten Zeitfensters definiert (z. B. sechs Jahre nach dem Hochschulabschluss die Promotion, 16 Jahre danach die Habilitation).
- Bereits in der Promotionsphase sind Alleinverdiener-Konstellationen, in denen nur der Mann erwerbstätig ist, unter Männern häufiger zu finden (35 gegenüber 13%). Unabhängig davon, ob Kinder vorhanden sind, leben Frauen häufiger in Doppelverdiener-Konstellationen als Männer. Sie müssen deshalb häufiger ihre beruflichen Anforderungen mit dem Partner koordinieren.
- Sechs Jahre nach der Promotion leben 77% der Wissenschaftlerinnen und 55% der Wissenschaftler eine Doppelkarriere. Die Priorisierung der männlichen Karriere verstärkt sich im Zeitraum von sechs bis zwölf Jahren nach dem Hochschulabschluss. Zwölf Jahre nach dem Hochschulabschluss leben 53% der Wissenschaftlerinnen und 40% der Wissenschaftler eine Doppelkarriere im Paar. 86% der Wissenschaftler gelingt eine Karriere (45% als einziger im Paar), unter den Wissenschaftlerinnen trifft dies auf 73% zu (20% als Einzige im Paar). Wissenschaftlerinnen gelingt auch ohne Kind(er) seltener eine Karriere als Männern.
- Frauen können eine Karriere mit Kindern vor allem dann realisieren, wenn sie die Kinderbetreuung frühzeitig externalisieren und Unterstützung durch private dritte Personen erfahren. Dies ermöglicht einen schnellen Wiedereinstieg, eröffnet eine höhere Flexibilität in den Arbeitszeiten, überfordert private Netzwerke nicht und garantiert eine kontinuierliche Integration in berufliche Netzwerke.
- Welches Betreuungsarrangement in einer Partnerschaft praktiziert wird, hängt nicht von Motivationen, sondern den Betreuungsstrategien der Paare und den zugrunde liegenden Geschlechtervorstellungen hinsichtlich der Elternschaft ab.

Wissenschaftler-Doppelkarrierepaare

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler leben nicht nur häufig in Partnerschaften mit einer ebenfalls akademisch gebildeten Partnerin oder einem Partner (82%), 23% leben auch mit einer Partnerin oder einem Partner zusammen, die oder der ebenfalls in der

Wissenschaft tätig ist.¹⁴⁷ Studien deuten an, dass Paare, in denen beide Partner in der Wissenschaft tätig sind, daraus Vorteile ziehen können. So besteht zum Beispiel eine höhere Chance auf eine Doppelkarriere.¹⁴⁸ Hierbei hilft die Orientierung an gemeinsamen Zielen¹⁴⁹ sowie das geteilte Wissen um die Zwänge und die Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere und das daraus resultierende gegenseitige Verständnis.¹⁵⁰ Die Karriereplanung ist damit ein Teil der Partnerschaft; die Karriereschritte werden abgestimmt und bestehende Netzwerke wechselseitig genutzt.¹⁵¹ Gleichzeitig zeigen Befunde auf, dass diese Paare eher kinderlos bleiben als Paare, bei denen eine Partnerin beziehungsweise ein Partner außerhalb der Wissenschaft tätig ist.¹⁵²

2.5 Unterschiede zwischen Fachgebieten

Die Anforderungen an räumliche Mobilität oder Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, Anwesenheitsverpflichtung und Arbeitszeiten an Wochenenden, unterscheiden sich nach Fachrichtungen. Darüber hinaus kann auch von unterschiedlichen Fachkulturen und unterschiedlichen Einstellungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgegangen werden. Die Befundlage hierzu ist leider nicht sehr umfangreich, es deuten sich mit Blick auf die Elternschaft und Betreuungsarrangements zwar Unterschiede zwischen den Fächern an, deren Ursachen aber nicht thematisiert werden. Zudem differenzieren die Auswertungen teilweise nicht zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Professorinnen und Professoren.¹⁵³

Hinsichtlich der Frage, wie häufig Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einzelnen Fachgebieten kinderlos bleiben, finden sich keine eindeutigen Befunde: So zeigt eine Vollerhebung aller promovierten wissenschaftlichen Beschäftigten der Universität Konstanz für Frauen große Unterschiede in der Kinderlosigkeit in Abhängigkeit von der Fachrichtung, jedoch nicht für Männer. Zwar ist die Aussagekraft des Befunds vor dem Hintergrund der sehr geringen Fallzahlen zu relativieren,¹⁵⁴ er steht jedoch im Einklang mit der allgemeinen Befundlage zum Zusammenhang zwischen der Bildungsrichtung und der Familiengründung in (West-)Deutschland.¹⁵⁵ Die Ergebnisse der „BAWIE“-

¹⁴⁷ Lind, I. (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, C. (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen [u. a.], S. 158

¹⁴⁸ Rusconi, A./Solga, H. (2012): Karriere und Familie in der Wissenschaft. In: Hans, B./Bujard, M. (Hg.): Zeit, Geld, Infrastruktur – zur Zukunft der Familienpolitik, Baden-Baden, S. 253–270

¹⁴⁹ Hess, J./Pfahl, L. (2011): „Under pressure ...!?!“. Biographische Orientierungen von Wissenschaftlerinnen in Beruf, Partnerschaft und Familie. In: Rusconi, A./Solga, H. (Hg.): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen, S. 117–145

¹⁵⁰ 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: Cornelißen, W. (Hg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt, Wiesbaden, S. 65–104

¹⁵¹ ebd.

¹⁵² Lind, I./Samjeske, K. (2010): Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE), GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn, S. 74; http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44138/ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf?sequence=3 (03.08.2015)

¹⁵³ ebd.

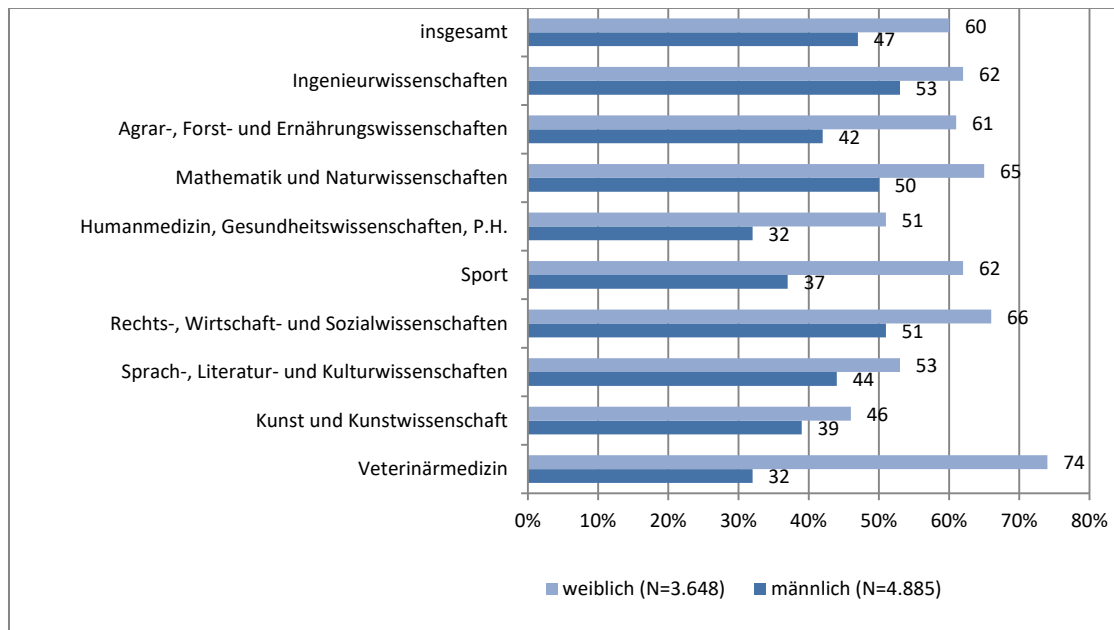
¹⁵⁴ Findeisen, I. (Hg.) (2011): Hürdenlauf zur Exzellenz. Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Wiesbaden

¹⁵⁵ Oppermann, A. (2014): Exploring the Relationship between Educational Field and Transition to Parenthood – An Analysis of Women and Men in Western Germany. In: *European Sociological Review*, 30, 6, S. 728–749

Studie zeigen jedoch für beide Geschlechter schwankende Anteile Kinderloser über die Fachbereiche (Abb. 7).

Mit Blick auf Fachspezifika werden weiterhin Betreuungsarrangements, Geschlechterunterschiede und Unterschiede in den Auswirkungen auf die Karriereverläufe thematisiert, eine konsequent vergleichende Gegenüberstellung der Fächerunterschiede findet sich nicht.

Abb. 7: Anteile kinderloser Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (2008) nach Fächergruppe und Geschlecht (in %)



Quelle: eigene Erhebung des „BAWIE“-Projekts in: Lind, I. (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, C. (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen [u. a.], S. 159

Bei Paaren mit sozialwissenschaftlicher Ausbildung wird die Betreuungsverantwortung häufiger von beiden Partnern in gleichem Umfang übernommen als es bei den Natur- und Technikwissenschaften der Fall ist. Unter Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftlern findet sich aber gleichzeitig auch der höchste Anteil von Paaren, die ganz oder zeitweise an getrennten Orten leben.¹⁵⁶ Sowohl in der Physik als auch in der Mathematik werden berufliche Einschränkungen aufgrund von Kinderbetreuung, wie Unterbrechung der Tätigkeit, Verkürzung der Arbeitszeit und Zurückstecken der beruflichen Ziele, eher bei den Frauen als bei den Männern beobachtet.¹⁵⁷ Dies deutet – wie die oben aufgezeigten Befunde zur Kinderlosigkeit – darauf hin, dass auch innerhalb von Fachbereichen Geschlechterunterschiede sichtbar bleiben.

Ein interessanter internationaler Befund zu fachspezifischen Unterschieden im generativen Verhalten bezieht sich auf einen Vergleich zwischen der Medizin und der Biologie. Beide Fachrichtungen unterscheiden sich laut den Autoren darin, in welcher Karrierephase die Konkurrenz um wissenschaftliche Stellen besonders stark ist. Während gesteigerter Konkurrenzdruck in der Medizin eher bei der Aufnahme des Studiums

¹⁵⁶ 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: Cornelißen, W. (Hg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt, Wiesbaden, S. 65–104

¹⁵⁷ Findeisen, I. (Hg.) (2011): Hürdenlauf zur Exzellenz. Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Wiesbaden

auftritt, verschiebt sich diese Phase in der Biologie auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt. Damit, so die Autorin, falle sie für junge Frauen in der Biologie häufiger mit der Familiengründungsphase zusammen, weshalb in der Biologie mehr Frauen auf eine wissenschaftliche Laufbahn verzichten als in der Medizin.¹⁵⁸

2.6 Bewertung der Vereinbarkeit

Subjektive Einschätzung der Vereinbarkeit und Work-Life-Balance

Zwar wird die Attraktivität einer wissenschaftlichen Laufbahn sehr hoch bewertet, die Möglichkeiten, diese mit familiären Aufgaben zu vereinbaren, wird allerdings deutlich skeptischer gesehen.¹⁵⁹ Trotzdem fällt das Gesamturteil wissenschaftlich Beschäftigter zu ihrer Work-Life-Balance beziehungsweise der Vereinbarkeit in verschiedenen Studien verhalten positiv aus. Laut dem „WinBus-Online-Access-Panel“ stimmen nur 31% der Befragten an Universitäten und 26% an außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Aussage eher zu, dass Beruf und Familie in der Wissenschaft kaum miteinander zu vereinbaren sind.¹⁶⁰

Detaillierte und repräsentative Aussagen zur subjektiven Einschätzung der Vereinbarkeit durch Wissenschaftler bietet die „BAWIE“-Studie. Bemerkenswert ist hier zunächst einmal, dass Eltern im Durchschnitt zufriedener mit ihrer Work-Life-Balance sind als Kinderlose (Mittelwert 3,81 gegenüber 3,54 auf einer Skala von 1=„gar nicht zufrieden“ bis 6=„voll und ganz zufrieden“). Kinderlose Frauen sind im Durchschnitt am unzufriedensten (Mittelwert 3,47). Wie zufrieden Eltern sind, hängt mit dem Alter der Kinder zusammen.¹⁶¹

Ein sehr ähnliches Bild ergibt sich beim Blick auf die konkreten Vereinbarkeitsoptionen an der jeweiligen Hochschule: Auch hier sind Eltern zufriedener als Kinderlose (Mittelwert 3,67 gegenüber 3,31 auf einer Skala von 1=„gar nicht zufrieden“ bis 6=„voll und ganz zufrieden“) und unter den Kinderlosen wiederum sind die Wissenschaftlerinnen deutlich unzufriedener als die Wissenschaftler (Mittelwert 3,57 gegenüber 3,07). Bei der Bewertung der konkreten Vereinbarkeitsoptionen ist ebenfalls das Alter der Kinder bedeutsam.¹⁶²

Als hilfreich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden die Unterstützung durch die Partnerin oder den Partner (Mütter: 75%, Väter: 85%), flexible Arbeitszeiten (Mütter: 74%, Väter 67%), gute Betreuungseinrichtungen (Mütter: 58%, Väter: 22%), die Unterstützung von Vorgesetzten (Mütter: 26%, Väter: 19%), Kolleginnen und Kol-

¹⁵⁸ Adamo, S. A. (2013): Attrition of Women in the Biological Sciences: Workload, Motherhood, and Other Explanations Revisited. In: *BioScience*, 63, 1, S. 43–48

¹⁵⁹ Lind, I./Samjeske, K./Banavas, T./Oemmelen, G. (2010): 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' BAWIE, Schlussbericht zum Projekt, Bonn; Avallone, L. M./Hallar, A. G./Thiry, H./Edwards, L. M. (2013): Supporting the Retention and Advancement of Women in the Atmospheric Sciences: What Women Are Saying. In: *Bulletin of the American Meteorological Society*, 94, 9, S. 1313–1316; Max-Planck-Gesellschaft (2015): Chancengleichheit und Nachwuchsförderung. Ergebnisse von Befragungen unter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern der Max-Planck-Gesellschaft, München

¹⁶⁰ Jaksztat, S./Schindler, N./Briedis, K. (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses, Forum Hochschule 14/2010, HIS Hochschul-Informationen-System GmbH, Hannover; http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201014.pdf (01.03.2016)

¹⁶¹ Lind, I./Samjeske, K. (2010): Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE), GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn, S. 96; http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44138/ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf?sequence=3 (03.08.2015)

¹⁶² ebd., S. 98

legen (Mütter: 22%, Väter: 22%) sowie aus dem sozialen Umfeld (Mütter: 46%, Väter: 33%) bewertet.¹⁶³

Dennoch werden die konkreten Vereinbarkeitsbedingungen oft als problematisch und hemmend erlebt. Eltern, aber auch kinderlose Frauen, wünschen sich ein stärkeres institutionelles Engagement für die Vereinbarkeit.¹⁶⁴ Als problematisch für die Vereinbarkeit werden unter anderem die hohen Arbeits-, Verfügbarkeits- und Mobilitätsanforderungen, das zeitliche Zusammenfallen von Familiengründungs- und Qualifizierungsphase sowie die mangelnde Betreuungsmöglichkeiten erlebt.¹⁶⁵ Dabei zeigt sich, dass Mütter sehr viel häufiger als Väter das Zusammenfallen der Qualifizierungs- und Familiengründungsphase (41 gegenüber 27%), einen Mangel an Betreuungsmöglichkeiten an der Hochschule (37 gegenüber 25%), berufliche Mobilitätsanforderungen (35 gegenüber 25%) und restriktive Altersgrenzen im Qualifizierungsprozess (31 gegenüber 18%) problematisieren. Über die zeitliche Belastung klagen Mütter und Väter hingegen etwa gleich häufig (39 gegenüber 36%).¹⁶⁶

Während sich mit Blick auf das Arbeitsvolumen, Mobilitätsanforderungen und die Organisation der Kinderbetreuung für Führungskräfte im Allgemeinen ähnliche Herausforderungen abzeichnen, scheinen Flexibilitätsanforderungen strukturell für Führungskräfte im Allgemeinen ein größeres Hindernis zu sein als für den wissenschaftlichen Nachwuchs.¹⁶⁷ Flexibilitätsanforderungen hinsichtlich der Arbeitszeit oder des Arbeitsorts führt nur ein geringer Anteil des wissenschaftlichen Nachwuchses als Vereinbarkeitshindernis an.¹⁶⁸

Belastungserleben

Studien belegen, dass sich große psychische Belastungen (wie zum Beispiel durch Arbeitslosigkeit) insgesamt negativ auf die Fertilität auswirken, in Partnerschaften scheint jedoch vor allem das Ausmaß der Belastungen der Frau bedeutender.¹⁶⁹

Derartige Kausalzusammenhänge sind für den wissenschaftlichen Nachwuchs aus den vorliegenden Studien nicht ableitbar. Die fehlende langfristige Perspektive und die damit einhergehende fehlende finanzielle Sicherheit werden vom wissenschaftlichen

¹⁶³ ebd., S. 107

¹⁶⁴ Max-Planck-Gesellschaft (2015): Chancengleichheit und Nachwuchsförderung. Ergebnisse von Befragungen unter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern der Max-Planck-Gesellschaft, München

¹⁶⁵ Lind, I./Samjeske, K. (2010): Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE), GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn; http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44138/ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf?sequence=3 (03.08.2015); Max-Planck-Gesellschaft (2015): Chancengleichheit und Nachwuchsförderung. Ergebnisse von Befragungen unter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern der Max-Planck-Gesellschaft, München

¹⁶⁶ Lind, I./Samjeske, K. (2010): Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE), GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn; http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44138/ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf?sequence=3 (03.08.2015); Max-Planck-Gesellschaft (2015): Chancengleichheit und Nachwuchsförderung. Ergebnisse von Befragungen unter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern der Max-Planck-Gesellschaft, München

¹⁶⁷ Gerlach, I./Schneider, H. (Hg.) (2010): Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Führungskräften, Thesenpapier 3/2010, FFP – Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Berlin; http://www.ffp.de/tl_files/dokumente/2010/thesenpapier_ffp_2010_3.pdf (03.11.2015)

¹⁶⁸ Lind, I./Samjeske, K. (2010): Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE), GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn; http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44138/ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf?sequence=3 (03.08.2015)

¹⁶⁹ Hofmann, B./Hohmeyer, K. (2013): Perceived Economic Uncertainty and Fertility. Evidence From a Labor Market Reform. In: Journal of Marriage and Family, 75, 2, S. 503–521

Nachwuchs jedoch als sehr belastend erlebt.¹⁷⁰ Fest steht weiterhin, dass Wissenschaftler sich – unabhängig vom Geschlecht und einer Elternschaft – eher belastet fühlen (Mittelwert 4,38 auf einer Skala von 1=„gar nicht belastet“ bis 6=„stark belastet“). Wissenschaftlerinnen zeigen häufiger Anzeichen von Überarbeitung als Wissenschaftler, jedoch unabhängig davon, ob sie Mütter sind. Wissenschaftlerinnen mit Kindern weisen im Durchschnitt die höchsten Belastungswerte für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf, doch fallen die Unterschiede zwischen den Teilgruppen wesentlich geringer aus als mit Blick auf die Work-Life-Balance. 63% der Befragten zeigen eher häufig oder sehr häufig Symptome von Überarbeitung, Erschöpfung, Nervosität und Burn-Out. Auch dies gilt verstärkt für Wissenschaftlerinnen, unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht (Frauen: 70%, Männer: 58%). Entscheidend für den Grad der Belastung unter den Eltern ist hier wiederum das Alter der Kinder.¹⁷¹ Auch internationale Befunde bestätigen, dass Frauen sich von dem Konflikt zwischen Beruf und Familie stärker betroffen sehen als Männer.¹⁷² Das Belastungserleben der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern ist zwar stärker ausgeprägt als bei Kinderlosen, erstaunlicherweise besteht zwischen kinderlosen Frauen und Müttern jedoch kein signifikanter Unterschied.¹⁷³

Ausstieg aus der Wissenschaft und Wechsel des Arbeitgebers

Wie Studien zeigen, resultiert die Skepsis gegenüber der Vereinbarkeit nicht nur in einem verstärkten Belastungserleben, sondern unter Umständen im Verzicht auf eine wissenschaftliche Laufbahn. So wurde die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einer Online-Vollerhebung des wissenschaftlichen Personals an 19 deutschen Universitäten nach den strukturellen Bedingungen beziehungsweise der Stellensituation als zweitwichtigster Grund für ein mögliches Scheitern der eigenen wissenschaftlichen Laufbahn genannt, dies jedoch mit äußerst großem Abstand (75% der Nennungen gegenüber 38%). Von Müttern wie kinderlosen Frauen wird die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie gleich häufig angeführt (jeweils 46%) und besitzt damit einen höheren Stellenwert als für die Väter (35%) und kinderlose Wissenschaftler (29%).¹⁷⁴ Obwohl die Wichtigkeit, den Beruf mit familiären Belangen vereinbaren zu können, von Wissenschaftlerinnen wie Wissenschaftlern gleichermaßen als sehr hoch bewertet wird, denken Wissenschaftlerinnen in diesem Zusammenhang häufiger an einen Ausstieg aus der wissenschaftlichen Laufbahn als Wissenschaftler.¹⁷⁵

Personen in Partnerschaften, mit dem Berufsziel in der Wissenschaft tätig zu sein, sind sich der Herausforderung der hohen beruflichen Unsicherheit und des gleichzeitig

¹⁷⁰ Max-Planck-Gesellschaft (2015): Chancengleichheit und Nachwuchsförderung. Ergebnisse von Befragungen unter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern der Max-Planck-Gesellschaft, München

¹⁷¹ Lind, I./Samjeske, K. (2010): Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE), GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn, S. 91 ff; http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44138/ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf?sequence=3 (03.08.2015)

¹⁷² Fox, M. F./Fonseca, C./Bao, J. (2011): Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities. In: *Social Studies of Science*, 41, 5, S. 715–735

¹⁷³ Lind, I./Samjeske, K. (2010): Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE), GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn, S. 96; http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44138/ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf?sequence=3 (03.08.2015)

¹⁷⁴ ebd., S. 61

¹⁷⁵ Max-Planck-Gesellschaft (2015): Chancengleichheit und Nachwuchsförderung. Ergebnisse von Befragungen unter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern der Max-Planck-Gesellschaft, München

erhöhten Planungsbedarfs bewusst.¹⁷⁶ Promovierte Eltern sehen in der Befristungskultur eine der Schwierigkeiten auf dem Weg zur Professur. Diese Schwierigkeit wird aber von Vätern kritischer gesehen als von Müttern. Sie überlegen eher, deshalb die Wissenschaft zugunsten einer Tätigkeit in der Wirtschaft zu verlassen.¹⁷⁷ Ob diese Befunde Ausdruck unterschiedlicher Rollenerwartungen an Männer und Frauen sind, Männer sich eher in der Verantwortung als Ernährer der Familie sehen oder ihrer im Vergleich zu Frauen besseren Chancen auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt oder beides, bleibt eine offene Frage.

Ein Argument, den Arbeitgeber zu wechseln, ist eine problematische Work-Life-Balance kaum: Insgesamt lehnen es jedoch knapp 70% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ab, ihren derzeitigen Arbeitgeber deshalb zu verlassen. Dies wird am ehesten noch von kinderlosen Wissenschaftlern in Erwägung gezogen.¹⁷⁸

2.7 Elternschaft, antizipierte und tatsächliche Karriereentwicklung

Erwerbsunterbrechungen aufgrund der Elternschaft

Nach der Geburt von Kindern lassen sich bei Wissenschaftlerinnen deutlich häufiger als bei Wissenschaftlern Berufsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen beobachten. Bei der Geburt des ersten Kinds unterbrechen 74% der Wissenschaftlerinnen die Erwerbstätigkeit, jedoch nur 26% der Wissenschaftler. Dieses Verhältnis ändert sich auch bei der Geburt weiterer Kinder kaum.¹⁷⁹ Ähnliches zeigt sich auch in anderen Ländern,¹⁸⁰ was vor allem damit zusammenhängt, dass die Verantwortung für die Betreuung gerade in den ersten Lebensjahren des Kinds überwiegend bei den Frauen liegt.¹⁸¹ Die Befunde zum Erwerbsverhalten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach der Geburt von Kindern entsprechen dabei allgemeinen Befun-

¹⁷⁶ Hess, J./Pfahl, L. (2011): „Under pressure ...!?!“. Biographische Orientierungen von Wissenschaftlerinnen in Beruf, Partnerschaft und Familie. In: Rusconi, A./Solga, H. (Hg.): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen, S. 117–145

¹⁷⁷ Findeisen, I. (Hg.) (2011): Hürdenlauf zur Exzellenz. Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Wiesbaden

¹⁷⁸ Lind, I./Samjeske, K. (2010): Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE), GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn, S. 100; http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44138/ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf?sequence=3 (03.08.2015)

¹⁷⁹ 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. 280–311

¹⁸⁰ Polkowska, D. (2013): Women Scientists in the Leaking Pipeline: Barriers to the Commercialisation of Scientific Knowledge by Women. In: Journal of technology management & innovation, 8, 2, S. 25–26; Mavriplis, C./Heller, R./Beil, C./Dam, K./Yassinskaya, N./Shaw, M./Sorensen, C. (2010): Mind the Gap: Women in STEM Career Breaks. In: Journal of Technology Management & Innovation, 5, 1, S. 140–151; Ayre, M./Mills, J./Gill, J. (2014): Family issues for women engineers. In: Bilimoria, D./Lord, L. (Hg.): Women in STEM careers. International perspectives on increasing workforce participation, advancement and leadership, Cheltenham, U.K., Northampton, Mass., S. 79–100

¹⁸¹ 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. 280–311; Rusconi, A. (2013): Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 35, 1, S. 78–97; 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: Cornelißen, W. (Hg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt, Wiesbaden, S. 65–104

den zum Erwerbsverhalten von Frauen und Männern in Deutschland.¹⁸² Während viele Mütter ihre Erwerbstätigkeit zunächst aufgeben und erst mit zunehmendem Alter der Kinder häufig zunächst in Teilzeit ins Erwerbsleben zurückkehren, bleibt die Erwerbstätigkeit von Vätern durch die Geburt ihrer Kinder hingegen meist unbeeinflusst. Auch wenn dieses Muster ebenfalls unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu finden ist, so sind die Zeiträume der Unterbrechung und Arbeitszeitreduzierung meist nur kurz und selten dauerhaft. 58% der Wissenschaftlerinnen unterbrechen ihre Berufstätigkeit für maximal sechs Monate, knapp ein Drittel für maximal ein Jahr und rund 10% für bis zu drei Jahre. Ein Viertel der Wissenschaftlerinnen bleibt für nur einen Monat zu Hause, unter den Vätern sind es 84%.¹⁸³ Die Ergebnisse sind vergleichbar mit denen für Hochschulabsolventinnen: 20% der erwerbstätigen Hochschulabsolventinnen, die innerhalb von fünf Jahren nach ihrem Studienabschluss Kinder bekamen, kehrten direkt nach dem Mutterschutz in die Erwerbstätigkeit zurück.¹⁸⁴

Auswirkung der Familiengründung und familiärer Verpflichtungen auf den Karriereverlauf und die (wahrgenommenen) Karriereperspektiven

Zwar schätzt der wissenschaftliche Nachwuchs insgesamt seine beruflichen Perspektiven verhalten ein, wie eine Elternschaft sich auf die Bewertung der Zukunftsperspektiven auswirkt, hängt jedoch stark vom Geschlecht ab. Die negativste Erwartungshaltung zeigen die Mütter, wohingegen die Väter am optimistischsten sind und kinderlose Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dazwischen liegen.¹⁸⁵

Inwiefern eine Elternschaft die Karriereentwicklung tatsächlich beeinflusst, kann nicht eindeutig festgestellt werden: Erstens zeigt eine Studie zur Situation neun Jahre nach Studienabschluss, dass der Verzicht auf oder der Aufschub der Familiengründung für Paare keine Vorteile mit sich bringt, da auch kinderlose Paare häufig keine Doppelkarriere verwirklichen.¹⁸⁶ Zweitens suggerieren Befunde auf der Grundlage retrospektiv erfragter Bildungs- und Berufsbiografien von Promovierten fünf bis zehn Jahre nach Abschluss ihrer Promotion in der Deutschschweiz, dass sich für Männer eine Elternschaft eher positiv auf die berufliche Karriere auswirkt, während für Frauen eher negative Effekte zu beobachten sind. Diese negativen Auswirkungen auf die berufliche Stellung und das Einkommen der Frauen sind indirekt, das heißt sie resultieren aus der längeren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt und Teilzeittätigkeiten. Hierbei ist anzumer-

¹⁸² Keller, M./Haustein, T. (2013): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2012, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden; https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Bevoelkerung/VereinbarkeitFamilieBeruf_122013.pdf?__blob=publicationFile (10.06.2015)

¹⁸³ Lind, I./Samjeske, K. (2010): Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE), GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn, S. 69; http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44138/ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf?sequence=3 (03.08.2015)

¹⁸⁴ Schaeper, H. (2004): Wechselwirkungen zwischen Berufsverlauf und Familiengründung bei Absolventinnen einer Berufsausbildung und eines Hochschulstudiums. Expertise für den siebten Familienbericht (unveröffentlicht), S. 18. Zitiert in: Brandt, G. (2012): Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en, Forum Hochschule 08/2012, HIS Hochschul-Informationen-System GmbH, Hannover; http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201208.pdf (25.03.2016)

¹⁸⁵ 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. 284

¹⁸⁶ Rusconi, A. (2012): Zusammen an die Spitze? Der Einfluss von Arbeitsbedingungen im Paar auf die Verwirklichung von Doppelkarrieren. In: Beaufays, S. u. a. (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft, Frankfurt a. M., S. 257–279

ken, dass promovierte Frauen in der Deutschschweiz nur selten längere Erwerbsunterbrechungen nach der Geburt von Kindern einlegen.¹⁸⁷

Auf Grundlage der Ergebnisse aus der Deutschschweiz lassen sich also keine Hinweise darauf ableiten, dass familiäre Verpflichtungen Frauen grundsätzlich von einer Karriere in der Wissenschaft abhalten. Das betrifft sowohl die Anstellung an einer Hochschule als auch die Aufnahme und den Abschluss einer Habilitation.¹⁸⁸ Die Befunde aus der Deutschschweiz legen jedoch die Vermutung nahe, dass es einen Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Einschränkung der beruflichen Tätigkeit durch eine Elternschaft und einer erfolgreichen wissenschaftlichen Karriere gibt. Indirekt negative Folgen der Mutterschaft durch Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigung sind deshalb vor dem Hintergrund der in Deutschland vorherrschenden Tendenz zu längeren Erwerbsunterbrechungen nach einer Mutterschaft und der höheren Teilzeitbeschäftigung von Frauen höchst relevant.

Elternschaft und wissenschaftliche Produktivität

Der Nachweis wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit durch das Publizieren von Forschungsergebnissen ist eine notwendige, wenn auch nicht hinreichende Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere.

Aussagen darüber, wie sich eine Elternschaft auf wissenschaftliche Leistungen auswirkt, sind jedoch widersprüchlich. Die Gegenüberstellung der Selbstauskünfte von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zur Anzahl ihrer Publikationen und zur Partizipation in beruflichen Netzwerken legt nahe, dass sich die Elternschaft negativ auswirkt.¹⁸⁹ Dieser Effekt ist für Mütter ausgeprägter als für Väter.¹⁹⁰ Jedoch bestätigt sich der negative Effekt bei der Verwendung bibliometrischer Daten nicht, auch wenn die gemessene Publikationsperformanz stark durch den beruflichen Status und das Geschlecht moderiert wird.¹⁹¹ Eine weitere Studie beschreibt, dass kinderlose Männer weniger publizieren als Väter, während Mütter weniger publizieren als kinderlose Frauen.¹⁹² Die Autorin der Studie vermutet die Ursache hierfür in den zeitlichen Ressourcen und sieht dies durch qualitative Befragungen bestätigt.¹⁹³ Ähnliches wurde in den USA gezeigt, hier haben Väter die höchsten Patentanmeldungen.¹⁹⁴ In dieser Studie zeigt sich für Frauen nicht nur ein negativer Effekt einer Mutterschaft, sondern bereits bei einer Ehe. Dieser wird auf das Antizipieren der zukünftigen Mutterschaft und der entsprechenden Selbstselektion in bestimmte Tätigkeiten zurückgeführt.¹⁹⁵

¹⁸⁷ Schubert, F./Engelage, S. (2010): Sind Kinder ein Karrierehindernis für Hochgebildete? Karriere und Familie bei Promovierten in der Schweiz. In: Zeitschrift für Soziologie, 39, 5, S. 382–401

¹⁸⁸ Schubert, F./Engelage, S. (2011): Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS), 63, 3, S. 431–457

¹⁸⁹ 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. 280–311

¹⁹⁰ ebd.

¹⁹¹ Lind, I./Samjeske, K. (2010): Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE), GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn, S. 69; http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44138/ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf?sequence=3 (03.08.2015)

¹⁹² Findeisen, I. (Hg.) (2011): Hürdenlauf zur Exzellenz. Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Wiesbaden

¹⁹³ ebd.

¹⁹⁴ Whittington, K. B. (2011): Mothers of Invention? Gender, Motherhood, and New Dimensions of Productivity in the Science Profession. In: Work and Occupations, 38, 3, S. 417–456

¹⁹⁵ ebd.

Aufgrund des meist höheren Alters von Vätern im Vergleich zu kinderlosen Männern und des damit meist einhergehenden fortgeschrittenen Karrierestatus der Väter, was wiederum in positivem Zusammenhang mit dem Publikationserfolg stehen dürfte, sollten Alterseffekte kontrolliert werden. Anhand von Daten über spanische Wissenschaftler konnte gezeigt werden, dass eine Elternschaft bei Männern die wissenschaftliche Produktivität nicht beeinflusst, während für Frauen Zeitspannen geringerer Produktivität durchaus mit der Mutterschaft und der Übernahme von Betreuungsverpflichtungen zusammenhängen.¹⁹⁶ Empirisch basierte Aussagen darüber, ob sich die beschriebenen Unterschiede in der Publikationsperformanz zwischen Vätern und Müttern sowie kinderlosen Wissenschaftlern letztlich auch in der Karriereentwicklung niederschlagen, fehlen bisher. Es finden sich lediglich Hinweise darauf, dass sich eine Vaterschaft positiv auf die Wahrscheinlichkeit auswirkt, eine Karriere zu verwirklichen,¹⁹⁷ jedoch keine Studien, die zusätzlich die Publikationsperformanz berücksichtigen. Festzuhalten bleibt, dass die Befundlage zu den Auswirkungen einer Elternschaft auf die wissenschaftliche Produktivität insgesamt nicht eindeutig und teilweise widersprüchlich ist und Effekte zusätzlich stark durch Geschlechtereffekte moderiert werden.

2.8 Pflegeverantwortung und Vereinbarkeit

Die Pflege von Angehörigen spielt in der öffentlichen und politischen Diskussion über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vergleich zur Elternschaft eine stark untergeordnete Rolle. Das Thema gewinnt zwar an Präsenz, doch empirisch gibt es bislang kaum Befunde zur Bedeutung von Pflegeverantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die hierzu angebotenen Maßnahmen werden bisher wenig nachgefragt und in Anspruch genommen,¹⁹⁸ da aktuell nur ein sehr kleiner Teil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Pflege einer oder eines Angehörigen beteiligt ist.¹⁹⁹ Internationale Befunde deuten darauf hin, dass Pflegeverantwortung Frauen eher in späteren Karrierephasen betrifft.²⁰⁰ Gleichzeitig ist Pflegeverantwortung im Vergleich zu Phasen der Kinderbetreuung deutlich unberechenbarer hinsichtlich der Intensität und des zeitlichen Umfangs.²⁰¹

¹⁹⁶ González Ramos, A. M./Navarrete Cortés, J./Cabrera Moreno, E. (2015): Dancers in the Dark: Scientific Careers According to a Gender-Blind Model of Promotion. In: *Interdisciplinary Science Reviews*, 40, 2, S. 182–203

¹⁹⁷ Rusconi, A. (2013): Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 35, 1, S. 78–97

¹⁹⁸ Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“. GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015); Langer, A./Stuckrad, T. von/Harde, M. E./Ries, T./Ziegele, F. (2011): Verloren in Verantwortung? Zur sozialen Situation und zu beruflichen Perspektiven von Hochschulangehörigen mit Pflegeverantwortung. CHE Arbeitspapier Nr. 146, Gütersloh; http://www.che.de/downloads/CHE_AP_146__Verloren_in_Verantwortung.pdf (10.08.2015)

¹⁹⁹ Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“. GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

²⁰⁰ Woods, D. R. (2014): Family Policy in a Global Perspective: Integrating Care Responsibilities with a Career in Science. In: Thege, B. u. a. (Hg.): *Paths to career and success for women in science. Findings from international research*, Wiesbaden, S. 273–288

²⁰¹ ebd.

2.9 Zusammenfassung und Forschungsdesiderata

Kapitel 2 untersucht anhand von Studien der vergangenen fünf Jahre, welche Besonderheiten und Herausforderungen sich für den wissenschaftlichen Nachwuchs mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen. Hierbei zeigt sich, dass für die Zielgruppe der thematische Fokus nahezu ausschließlich auf dem generativen Verhalten, also der Familienplanung und Elternschaft liegt, während die Pflegeverantwortung kaum eine Rolle spielt. Da das Thema auch nur für eine kleine Minderheit der Zielgruppe relevant scheint, wird es hier auch nicht explizit als Forschungsdesiderat benannt.

Generatives Verhalten und dessen Randbedingungen

Die Familiengründung verlagert sich beim wissenschaftlichen Nachwuchs im Vergleich zur Gesamtbevölkerung weiter in das dritte Lebensjahrzent hinein und die generative Phase dehnt sich über einen längeren Zeitraum aus. Hierin unterscheidet sich der wissenschaftliche Nachwuchs aber kaum von Akademikerinnen und Akademikern im Allgemeinen. Im Gegensatz zu diesen bleibt der wissenschaftliche Nachwuchs jedoch langfristig häufiger kinderlos. Offen bleibt insgesamt, ob es sich um eine ungewollte Verstetigung kinderlosen Lebensstils²⁰² handelt und inwiefern dies ursächlich mit den beruflichen Rahmenbedingungen zusammenhängt.

Stellt man den Kinderwunsch und dessen Realisierung gegenüber, so zeigt sich eine bemerkenswert große Diskrepanz. Dass langfristig viele Personen ihren Kinderwunsch nicht umsetzen, ist dabei aber kein Spezifikum des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Gründe dafür, dass kinderlose Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihren Kinderwunsch nicht realisieren, sind im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen aber häufiger in beruflichen als privaten Kontextfaktoren zu suchen. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind der Mangel an verlässlichen beruflichen Alternativen und die finanzielle Unsicherheit bedeutsamere Hinderungsgründe als partnerschaftliche Faktoren, Wissenschaftlerinnen führen außerdem verstärkt ihre fehlende berufliche Etablierung an.

Zwar zeigt sich, dass der wissenschaftliche Nachwuchs im Durchschnitt häufiger kinderlos ist, wenn er befristet oder in Teilzeit beschäftigt ist, mögliche kausale Zusammenhänge mit den Beschäftigungsbedingungen müssen aber differenziert betrachtet werden:

- Befristungen stehen unabhängig vom Geschlecht stärker in Zusammenhang mit der Kinderlosigkeit als Reduktionen im Arbeitszeitumfang.
- Für den Wissenschaftsbereich lassen sich Indizien finden, dass eine Teilzeittätigkeit nicht in allen Fällen gewünscht und durch familiäre Verpflichtungen bedingt ist. Außerdem sind unter den Wissenschaftlerinnen mit Kindern familiäre Gründe in weitaus geringerem Maße für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung verantwortlich als unter Müttern in Deutschland im Allgemeinen.
- Eine Teilzeitbeschäftigung geht bei Männern häufiger mit Kinderlosigkeit einher als bei Frauen.

Die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses weist zwar strukturelle Ähnlichkeiten mit prekären Beschäftigungsbedingungen in anderen Sektoren auf,

²⁰² Lind, I. (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, C. (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen [u. a.], S. 155–178

dennoch können daraus nicht zwangsläufig die gleichen Schlussfolgerungen für das generative Verhalten des wissenschaftlichen Nachwuchses gezogen werden wie für prekär Beschäftigte im Allgemeinen. Bei der Bewertung muss dem Umstand Rechnung getragen werden, dass erstens wissenschaftliche Tätigkeiten mit einer hohen Reputation, privilegierten Arbeitsinhalten, hoher Attraktivität und Autonomie einhergehen und zweitens Phasen der beruflichen Unsicherheit als Statuspassage auf dem Weg zu einer privilegierten Position gelten. Belege um diese Argumentation empirisch zu untermauern, finden sich jedoch kaum.

Wahrnehmung und Bewertung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In der Karriere- und Altersphase, in der sich der wissenschaftliche Nachwuchs befindet, kumulieren mehrere Faktoren, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren. Als problematisch für die Vereinbarkeit werden unter anderem die hohen Arbeits-, Verfügbarkeits- und Mobilitätsanforderungen, das zeitliche Zusammenfallen von Familiengründungs- und Qualifizierungsphase sowie mangelnde Betreuungsmöglichkeiten erlebt. Die zeitliche Überlagerung und Verdichtung der Qualifizierungs- und Familiengründungsphase stellt dabei eher eine Herausforderung für die Wissenschaftlerinnen als für die Wissenschaftler dar. Flexibilitätsanforderungen hinsichtlich der Arbeitszeit oder des Arbeitsorts führt – im Gegensatz zu Führungskräften im Allgemeinen – nur ein geringer Anteil des wissenschaftlichen Nachwuchses als Vereinbarkeitshindernis an.

Indizien dafür, dass sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den wissenschaftlichen Nachwuchs grundsätzlich schwieriger gestaltet als für andere Berufsgruppen, finden sich kaum und das Fazit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie fällt insgesamt eher positiv aus:

- Zwar fühlen sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unabhängig vom Geschlecht und einer Elternschaft hoch belastet, die überwiegende Mehrheit sieht aber (1) Familie und wissenschaftliche Tätigkeit nicht grundsätzlich als unvereinbar an und bewertet (2) die Vereinbarkeit beziehungsweise Work-Life-Balance eher positiv.
- Eltern sind im Vergleich zu Kinderlosen im Durchschnitt sogar zufriedener mit der Vereinbarkeit beziehungsweise Work-Life-Balance. Eltern jüngerer Kinder sind jedoch stärker belastet und unzufriedener.
- Bemerkenswert ist, dass insbesondere kinderlose Wissenschaftlerinnen die Vereinbarkeit negativer bewerten als Eltern und kinderlose Wissenschaftler.
- Ausgesprochen negative Reaktionen aus dem beruflichen Umfeld auf die Schwanger- oder Elternschaft sind vergleichsweise selten. Wissenschaftlerinnen sind damit aber häufiger konfrontiert als Wissenschaftler.

Geschlecht und partnerschaftliche Arrangements als moderierende Faktoren

In der Gesamtschau der Befunde zeigt sich – mit Ausnahme der Beschäftigungsbedingungen – ein konsistenter Geschlechtereffekt: So schätzen Wissenschaftler 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. Auch geht die Elternschaft bei Wissenschaftlern im Vergleich zu Wissenschaftlerinnen nicht mit Einbußen bei der wissenschaftlichen Performanz oder der Karriereentwicklung einher. Beobachtete negative Effekte einer Elternschaft

bei Wissenschaftlerinnen auf die oben genannten Aspekte sind vermutlich auf zwei Faktoren zurückzuführen: Erstens unterbrechen Wissenschaftler ihre Erwerbstätigkeit seltener und wenn dann kürzer aufgrund von Elternschaft als Wissenschaftlerinnen. Zweitens wirken die partnerschaftlichen Arrangements hier moderierend: Trotz einer generellen Tendenz zur Abkehr von einer traditionellen Arbeitsteilung nach der Geburt von Kindern ist auch unter Wissenschaftlern oft eine Retraditionalisierung zu beobachten, die Vätern unter Umständen sogar eine größere berufliche Handlungsfreiheit eröffnet als kinderlosen Wissenschaftlern.

Desiderat I: Disziplinspezifische Unterschiede in der Vereinbarkeit

Ein bisher unzureichend erforschter Bereich sind disziplinspezifische Unterschiede in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So bleibt beispielsweise bislang unklar, worauf Unterschiede in der Kinderlosigkeit zwischen unterschiedlichen Fachrichtungen beruhen. Auch die Attraktivität eines Ausstiegs aus der Wissenschaft zugunsten einer anderen Tätigkeit dürfte stark vom entsprechenden Arbeitsmarktpotenzial abhängen, das sich wiederum nach Fachrichtungen unterscheidet. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit wird die Attraktivität eines Ausstiegs aus der Wissenschaft sicher auch von den konkreten Arbeitsbedingungen in der jeweiligen Fachrichtung außerhalb der Wissenschaft bestimmt.

Desiderat II: Zielgruppenspezifische Analysen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Ein zentrales Defizit der Studien sind zielgruppenspezifische Auswertungen beziehungsweise die fehlende Abgrenzung der Zielgruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses. Oftmals reicht das Studieninteresse über den wissenschaftlichen Nachwuchs hinaus und bezieht neben Studierenden auch Professorinnen und Professoren mit ein, sodass die Ergebnisse für den wissenschaftlichen Nachwuchs schwer zu extrahieren sind. Weiterhin liegt der Fokus oft auf wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das heißt innerhalb der Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses wird nicht zwischen wissenschaftlichen angestellten Beschäftigten und Stipendiaten unterschieden. Es ist anzunehmen, dass sich diese formellen Randbedingungen auch auf die konkreten Bedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirken, sei es hinsichtlich der Frage, ob Ansprüche auf Mutterschutz und Elternzeit bestehen, in welcher Höhe Elterngeld bezogen werden kann oder wie sich eine familiäre Auszeit auf die Vertragsdauer auswirkt.

Weiterhin finden sich kaum Aussagen über Personen in der privatwirtschaftlichen Forschung und Entwicklung und systematische Vergleiche zwischen außeruniversitären Forschungseinrichtungen und dem Hochschulsektor. Letzteres liegt teilweise im Entstehungszusammenhang beziehungsweise der Datenbasis der Erhebungen begründet. Dies unterstreicht den Bedarf an übergreifenden koordinierten (Längsschnitt-)Erhebungen zu Karrieren für den deutschen Wissenschafts- und Forschungssektor.

Anforderungen an die Datengrundlage zur Betrachtung von Interaktionseffekten in der Längsschnittperspektive

Aus den obigen Darstellungen wird ersichtlich, dass eine umfassende Analyse von Vereinbarkeitsfragen und generativen Entscheidungen hohe Anforderungen an die Datenqualität stellt. Diesen Anforderungen können viele Querschnitterhebungen und vor allem administrative Daten kaum gerecht werden. Die Individualdaten müssen eine hinreichende inhaltliche und fallzahlenbezogene Differenzierung zulassen, um erstens

auch komplexere Interaktionseffekte zwischen dem Alter, den Beschäftigungsbedingungen, dem Geschlecht und Partnerschaftskonstellationen berücksichtigen zu können und zweitens zukünftig auch zielgruppenspezifische Analysen für den wissenschaftlichen Nachwuchs umsetzen zu können.

Für viele unbeantwortete Fragen zu den Bedingungen für die Umsetzung von Kinderwünschen, der Unterscheidung zwischen dauerhafter und temporärer Kinderlosigkeit oder familiär bedingten Selektionseffekten bei einem möglichen Ausstieg aus der Wissenschaft wären Längsschnitt- beziehungsweise Paneldaten erforderlich.

Der Blick in die internationale Literatur zeigt, dass in anderen Ländern ähnliche Probleme hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den wissenschaftlichen Nachwuchs beschrieben werden, andere Länder aber selten über bessere Daten verfügen. Interessant sind allerdings Längsschnitt-Erhebungen zu Promovierten, wie aus der Schweiz und den USA.

Umfangreiche Analysepotenziale für Deutschland basierend auf Längsschnitt- und Paneldaten könnten zukünftig das „Promovierendenpanel ProFile“ und das Projekt „Karrieren Promovierter“ des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) liefern.²⁰³ Gegenwärtig wird die Integration der Panelstudien in eine Datengewinnungsstrategie zum wissenschaftlichen Nachwuchs geprüft. Der Schwerpunkt der beiden Befragungsstudien liegt derzeit zwar weniger auf konkreten Vereinbarkeitsaspekten, jedoch bestehen im Rahmen der inhaltlichen Neuausrichtung des Erhebungsprogramms Möglichkeiten, die Vereinbarkeitsfragen zukünftig stärker zu berücksichtigen.

²⁰³ http://www.dzhw.eu/projekte/pr_show?pr_id=305 (01.12.2015) und <http://www.forschungsinfo.de/profile/start.html> (28.01.2016)

3. Review zu familien- und hochschulpolitischen Steuerungsinstrumenten, Programmen und Maßnahmen

Das dritte Kapitel ist den konkreten Maßnahmen gewidmet, die von unterschiedlichen Akteuren – Bund, Länder, Forschungsförderer, Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen – ergriffen werden, um die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und familiären Verpflichtungen zu ermöglichen und zu fördern.

Die Darstellung der Maßnahmen gliedert sich entlang der im ersten Kapitel herausgearbeiteten vier Lösungsdimensionen, die sich in der öffentlichen und politischen Diskussion herauskristallisiert haben. Drei von ihnen zielen auf die strukturellen Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs: die Erhöhung der Sicherheit der beruflichen Situation und der Karriereperspektiven, die Neuausrichtung der Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere sowie Entlastungs- und Unterstützungsangebote. Der Begriff Unterstützung bezieht sich dabei sowohl auf Maßnahmen zur Fortführung des beruflichen Wegs im Wissenschaftssektor als auch auf die Betreuung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Die vierte Lösungsdimension, der Bewusstseinswandel, bezieht sich auf die normativen Rahmenbedingungen. Die Zuordnung der Maßnahmen erfolgt in dem Bewusstsein, dass strukturelle und normative Rahmenbedingungen nicht unabhängig voneinander sind, sondern sich im Gegenteil gegenseitig beeinflussen. Für die Beschreibung der Maßnahmen, insbesondere an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, wird teilweise auf Befunde des Projekts: „Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ (siehe

Infobox 8)²⁰⁴ beziehungsweise die darin verwendeten Begrifflichkeiten für Handlungsfelder von Maßnahmen zurückgegriffen. Als Grundlage dafür diente dem Projekt eine Bestandsaufnahme von Maßnahmen zu Elternschaft, Pflege und Dual Career Förderung an deutschen Hochschulen. Die Informationen zu den Maßnahmen wurden mittels einer Online-Befragung unter Familienbüros, Ansprechpersonen für das „audit familiengerechte Hochschule“ und – sofern keine entsprechenden Personen vorhanden waren – bei Gleichstellungsbeauftragten erhoben.²⁰⁵ Tabelle 3 zeigt die vier Handlungsebenen einschließlich ihrer Handlungsfelder der „Effektiv!“-Studie. Im Bereich Organisationsentwicklung wurden darüber hinaus auch familienfreundliche Studienbedingungen als Handlungsfeld identifiziert, die hier jedoch nicht dargestellt werden.

²⁰⁴ Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! - Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“. GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

²⁰⁵ ebd.

Tab. 3: Handlungsebenen und Handlungsfelder familienfreundlicher Maßnahmen an Hochschulen („Effektiv!“-Projekt)

Handlungsebene	Handlungsfelder
Organisationsentwicklung	Erhebung und Analyse
	familienfreundliche Arbeitsbedingungen
	Organisation und Vernetzung
	Personalentwicklung und Führung
Infrastruktur	Kinderbetreuung
	(weitere) Infrastruktur für Familien
Beratung	Information und Beratung
Finanzen	Pflege
	Finanzielles und Förderung

Quelle: eigene Darstellung nach Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barriere_frei.pdf (27.05.2015)

Infobox 8: Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“

Effektiv! - Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

Das vom BMBF geförderte Projekt (2011 bis 2014) untersucht Angebote für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Dabei wurde die Bandbreite der Angebote und Maßnahmen an den Hochschulen erhoben und kategorisiert. Es wurde zudem untersucht, wie das wissenschaftliche Personal und Studierende sowie Schlüsselpersonen auf Leitungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsebene ausgewählte Beispiele wahrnehmen und deren Wirkung einschätzen.

Methodik und Datengrundlage

Die Studie basiert auf einem systematischen Review nationaler und internationaler Untersuchungen zur Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen an Hochschulen (Literaturanalyse zu Studien) sowie einer Bestandsaufnahme von Maßnahmen und Studien aller deutschen Hochschulen (Vollerhebung). Dies wird durch Erhebungen an vier Hochschulen ergänzt (Friedrich-Schiller-Universität Jena, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, RWTH Aachen und Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen): Die Erhebung setzt sich zusammen aus:

- quantitative Online-Vollerhebung (Befragung) des wissenschaftlichen Personals (86% wissenschaftlicher Mittelbau, 12% Professorenstand),
- quantitative Online-Vollerhebung (Befragung) der Studierenden auf Grundlage des HISBUS-Panels sowie
- Gruppendiskussionen mit Hochschulleitungen und Entscheidungsträgern.

Zentrale Ergebnisse (nur für das wissenschaftliche Personal)

- 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 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler 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. Diese Bereiche erachten zwischen 80 und 87% der Befragten für wichtig oder sehr wichtig.
- 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 wieder. Nur flexible Arbeitszeiten werden von mehr als der Hälfte der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kind(ern) genutzt.
- Über die Hälfte der Befragten mit Kind(ern) konnten von regelmäßiger Kinderbetreuung, einer Arbeitszeitreduzierung oder flexiblen Arbeitszeiten profitieren.
- Von den Maßnahmen zeigen die familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, die verschiedenen Kinderbetreuungsangebote sowie das Eltern-Kind-Zimmer nachweisliche Wirkungen. Befragte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler 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).
- Wissenschaftlerinnen haben einen größeren ungedeckten Bedarf als Wissenschaftler. Dies betrifft einerseits Angebote, die vorhanden, aber unbekannt sind: (z. B. familienfreundliche Terminsetzungen, Workshops oder die Babysitting-Börse). Weibliche wissenschaftlich Beschäftigte mit Kind(ern) geben hier signifikant häufiger als ihre Kollegen mit Kind(ern) an, diese aktuell gerne nutzen zu wollen. Bei den bekannten, aber bisher nicht in Anspruch genommenen Angeboten sind es dagegen insbesondere flexible Arbeitszeiten, an denen Frauen einen größeren Bedarf haben. Von den derzeitig bereits genutzten Angeboten besteht im Vergleich zu Vätern bei Frauen mit Kind(ern) ein deutlich höherer Mehrbedarf an flexibler Kinderbetreuung.
- 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.

Einige Maßnahmen berühren mehrere Lösungsdimensionen oder Handlungsfelder und lassen sich nicht ausschließlich zuordnen. Bei der Darstellung der Maßnahmen wird auf die entsprechenden Überschneidungen verwiesen.

Die Handlungsebenen und Handlungsfelder (Tab. 3), die im Zuge des „Effektiv!“-Projekts erschlossen wurden, sind auch in Tab. 8 im Anhang neben den Lösungsdimensionen aus der Analyse der aktuellen Vereinbarkeitsdiskussion enthalten. Tab. 8 stellt Maßnahmen, Angebote und Programme gegliedert nach Akteursebenen beziehungsweise -gruppen dar. Die Zusammenfassung enthält auch allgemeine familienpolitische Maßnahmen, die zwar nicht ausschließlich den wissenschaftlichen Nachwuchs adressieren, aber zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für diese Zielgruppe beitragen können.²⁰⁶

Die Aufnahme der „Effektiv!“-Kategorien in die Tabelle sowie in die Darstellung einzelner Lösungsansätze ergibt sich aus dem bereits fundierten Wissen, welches das Projekt generiert hat und dient damit zugleich dem Abgleich mit den eigenen gewonnenen Lösungsdimensionen aus der Vereinbarkeitsdebatte sowie als Validierungskriterium. Die „Effektiv!“-Studie sowie die jeweiligen Strukturierungskategorien auf Basis der Diskursanalyse der vorliegenden Studie versuchen prinzipiell, das Gleiche zu erfassen und zu systematisieren. Sie unterscheiden sich lediglich in ihrem Detaillierungsgrad sowie inhaltlichen Abgrenzungen, was sich auf die Zuordnung von spezifischen Lösungen in entsprechende Kategorien auswirkt. Alle Handlungsfelder aus dem „Effektiv!“-Projekt finden sich in den vier Lösungsdimensionen wieder.

Datenbanken für Best Practice Beispiele

Die inhaltliche Darstellung der Handlungsfelder wird durch die Angabe von Best Practice Beispielen ergänzt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Deutschland, wobei internationale Beispiele punktuell aufgegriffen werden. Für die Recherche von Best Practice Beispielen wurden mehrere online verfügbare Datenbanken beziehungsweise Quellen verwendet:

In der Datenbank mit Praxisbeispielen aus dem „Effektiv!“-Projekt²⁰⁷ sind die in der oben beschriebenen Erhebung gewonnenen Maßnahmen aufgeführt. Die Datenbank be-

²⁰⁶ Die meisten Maßnahmen (Best Practice-Beispiele) in diesem Kapitel wurden der Datenbank des Vorhabens „Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ entnommen. Anzumerken ist, dass – abgesehen von einzelnen Ausnahmen – in der Regel keine Bezugnahme auf einschlägige Genderforschungsprogramme oder genderrelevante Förderinitiativen des BMBF erfolgt, in deren Rahmen die Maßnahmen oftmals aber erst initiiert und umgesetzt werden konnten, um die Studie inhaltlich nicht zu überfrachten. Es wird in der Studie nicht berücksichtigt, dass die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und familiären Verpflichtungen auch im Kontext von Maßnahmen/Programmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung realisiert wurden. So verpflichteten sich z. B. die Hochschulen im Professorinnenprogramm (<https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html>; 06.12.2016) im Fall von geförderten Regelprofessuren, die durch die Förderung frei werdenden sowie weitere Mittel für die Durchführung gleichstellungsfördernder Maßnahmen einzusetzen. Die Maßnahmen müssen den Zielsetzungen des Programms dienen. Entsprechend werden erhebliche Mittel in Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und, in diesem Zusammenhang, in die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft investiert. Das heißt, viele der in dieser Studie genannten Maßnahmen (wie Familienservicestellen, Kinderbetreuung an den Hochschulen, Zertifizierung „audit familiengerechte hochschule“ etc.) wurden beziehungsweise werden im Rahmen des Professorinnenprogramms an den Hochschulen initiiert und umgesetzt. Auch im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation (PFI) (<https://www.bmbf.de/de/pakt-fuer-forschung-und-innovation-546.html>; 06.12.2016), insbesondere bei der Fortschreibung des Pakts (2016 – 2020), verfolgen Bund und Länder gemeinsam mit den Forschungseinrichtungen das Ziel, auf der Basis von familienfreundlichen Organisationsstrukturen die Vereinbarkeit von Familie und Forschung zu verbessern. Das bedeutet, die Durchführung der Maßnahmen an den Forschungseinrichtungen ist im PFI verankert und damit verpflichtend.

²⁰⁷ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/maassnahmen/measure-advanced-search> (02.09.2015) Erwähnung finden sollte hier das fortführende Projekt „Connect. Familienservice in der Wissenschaft – Unterstützung von Vernetzung und Wissenstransfer“ des CEWS. Die im Rahmen des Vorhabens „Effektiv!“ geleistete Unterstützung der Vernetzung der Familienservicestellen beziehungsweise der für Familienfreundlichkeit zuständigen

inhalten neben Hochschulen inzwischen auch Maßnahmen außeruniversitärer Forschungseinrichtungen. Es besteht die Möglichkeit, Maßnahmen der entsprechenden Einrichtung bei den Betreibern der Datenbank zu melden. Mit Stand 01. September 2015 beinhaltet die Datenbank 223 Einträge über Maßnahmen in Deutschland für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einschließlich Promovierender an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Der DFG-Instrumentenkasten beinhaltet Beispiele aus der Praxis für die Praxis zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).²⁰⁸ Der Schwerpunkt der hier aufgeführten Beispiele liegt auf Maßnahmen zur Gleichstellung, also nicht auf Vereinbarkeit. Dennoch sind hier auch Beispiele enthalten, die zu den Handlungsfeldern der Vereinbarkeit gehören. Die Auswahl der Beispiele in dieser Datenbank zielt auf eine thematisch breite Darstellung und nicht auf Vollständigkeit. Für Graduierte und Promovierte, Post-docs sowie wissenschaftliches Personal enthält die Datenbank 182 Beispiele für Maßnahmen (Stand 01.09.2015).

Best Practice Beispiele aus Hochschulen und Institutionen sind auf der Homepage www.beruf-und-familie.de zu finden.²⁰⁹ Die Auswahl der Best Practice Beispiele dient der Darstellung möglichst vielfältiger Maßnahmen, um verschiedene Möglichkeiten aufzuzeigen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen von unterschiedlichen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und -nehmern gerecht werden. Circa 95% der Beispiele stammen aus der Gruppe der auditierten Einrichtungen.²¹⁰

Darüber hinaus erfolgte eine ergänzende Internetrecherche, insbesondere für die internationalen Beispiele. Bei der Auswahl finden sich exemplarisch die Länder Schweden, Norwegen und die USA wieder. Zum einen beruht diese Selektion darauf, dass alle drei Länder als erfolgreiche Wissenschaftsländer bezeichnet werden können. So liegen beispielsweise in diesen Nationen sowie in Deutschland die Ausgaben für die akademische Bildung, den Bereich Forschung und Entwicklung, die Anzahl der neuen Doktorandinnen und Doktoranden sowie die Anzahl der bereits Promovierten über dem von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) berechneten Durchschnitt.²¹¹ Zudem sind Deutschland, Norwegen, Schweden sowie die USA wissenschaftlich gut untereinander vernetzt, was sich in vielen gemeinsamen Projekten äußert.²¹² Auch der hohe Publikationsoutput insgesamt wie nach Institutionen zeigt, dass sich die Länder weltweit im Spitzenfeld der Wissenschaftsländer befinden.²¹³

In Hinblick auf die jeweilige Familienpolitik (ohne Bewertung der Hochschulpolitik) zeigen sich Unterschiede zwischen den Ländern. So besteht in den skandinavischen Ländern gemeinhin eine lange Tradition eines umfangreichen Sozial- und

Personen wurde in Vorhaben „Connect.“ von den deutschen Hochschulen auf die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ausgebaut; <http://www.gesis.org/forschung/drittmittelprojekte/archiv/connect/> (06.12.2016)

²⁰⁸ DFG: Instrumentenkasten; www.instrumentenkasten.dfg.de (02.09.2015)

²⁰⁹ audit berufundfamilie: Datenbank Best Practice Beispiele; www.beruf-und-familie.de (02.09.2015)

²¹⁰ Information zur Auswahl der Beispiele auf telefonische Anfrage (25.11.2015).

²¹¹ OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2013: http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecd-science-technology-and-industry-scoreboard-2013_sti_scoreboard-2013-en (29.11.2015) sowie Main Science and Technology Indicators: http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/data/oecd-science-technology-and-r-d-statistics/main-science-and-technology-indicators_data-00182-en (29.11.2015)

²¹² European Research Ranking: <http://www.researchranking.org/index.php?action=country> (29.11.2015)

²¹³ SJR Country Rankings: http://www.scimagojr.com/countryrank.php?area=0&category=0®ion=all&year=all&order=it&min=0&min_type=it (29.11.2015) sowie Publikationsoutput nach Ländern: http://www.natureindex.com/country-outputs?sector=All®ion=Europe&subject=543ddf61140ba05b167e14bb&sort_by=n_article&generate=Generate (29.11.2015) und Publikationsoutput nach Institutionen: http://www.natureindex.com/institution-outputs?region=regions-Europe&subject=543ddf38140ba05a167e14bb&sort_by=n_article§or=All&all=1&generate=Generate (29.11.2015)

Familienwesens, welches politisch gestützt wird. Die USA weisen dagegen lediglich Mindeststandards auf und verfügen über keine flächendeckenden familienbezogenen und sozialen Versorgungs- sowie Absicherungssysteme. Entsprechend der in den USA vorherrschenden liberalen Marktlogik werden derartige Aufgaben eher aufseiten des Marktes beziehungsweise der privaten Verantwortung verortet als auf staatlicher.²¹⁴

Die ausgewählten internationalen Best Practice Beispiele sind zum einen solche, die ähnliche Maßnahmen beschreiben, um zu zeigen, dass Deutschland im Vergleich international gut aufgestellt ist und solche, die neue, in Deutschland bislang nicht beachtete Aspekte beleuchten.

3.1 Lösungsdimension: Erhöhung der Sicherheit der beruflichen Situation und der Karriereperspektiven

Die Erhöhung der Sicherheit und Planbarkeit, sowohl der unmittelbaren als auch der langfristigen beruflichen Situation, wird, wie in Kapitel 1 dargestellt, als zentrales Anliegen des wissenschaftlichen Nachwuchses diskutiert. Zu den Lösungen, die in diesem Zusammenhang prominent diskutiert werden, zählt insbesondere die Novellierung des WissZeitVG, die Forderung nach Mindestvertragslaufzeiten und der Ausbau von unbefristeten wissenschaftlichen Stellen. Zu Letzterem zählen insbesondere die Vorschläge, unbefristete Stellen für Mittelbauangehörige sowie mehr Juniorprofessuren und Tenure-Track-Stellen zu schaffen. Reformbedarf bei den Personalstrukturen wird auch hinsichtlich der Ausgestaltung und Etablierung attraktiver (unbefristeter) wissenschaftlicher Positionen neben der Professur gesehen.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Elternzeitregelungen²¹⁵

Das WissZeitVG beinhaltet in seiner jetzigen Fassung (Stand: Januar 2016) bereits eine Regelung (die so genannte familienpolitische Komponente), die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen soll. Dazu gehört insbesondere die Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die nach WissZeitVG geschlossen wurden, in dem Umfang, in dem aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit keine Erwerbstätigkeit erfolgt. Diese Regelung bezieht sich auf Beschäftigungsverhältnisse nach § 2 Abs. 1 und gilt daher nicht für Drittmittelstellen.²¹⁶ Das Mutterschutzgesetz (MuSchuG) sieht neben dem Beschäftigungsverbot in den sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt auch Verbote für bestimmte Tätigkeiten und Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft vor, wenn von der beruflichen Tätigkeit eine gesundheit-

²¹⁴ Esping-Andersen, G. (1990): *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge, UK; Esping-Andersen, G. (1999): *Social foundations of postindustrial economies*, Oxford/New York; Gauthier, A. H. (1998): *The state and the family. A comparative analysis of family policies in industrialized countries*, Oxford/New York

²¹⁵ Zum aktuellen Stand: Das Plenum des Deutschen Bundestags hat am 17. Dezember 2015 die Novellierung des WissZeitVG in der Fassung der Empfehlungen des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung verabschiedet. Es soll voraussichtlich bis zum 01. März 2016 in Kraft treten. So soll zum Beispiel künftig bei Drittmittelprojekten die Befristungsdauer dem Projektzeitraum entsprechen, der Kindbegriff der familienpolitischen Komponente wurde um Stief- und Pflegekinder erweitert. Die familienpolitische Komponente ist aber weiterhin nicht verbindlich ausgestaltet. Außerdem gibt es keine Festsetzung auf eine angemessene Vertragslaufzeit bei Qualifizierungsarbeiten siehe GEW (2015): *Das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz unter der Lupe*, Frankfurt a. M.; <https://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz/> (20.03.2016) und GEW (2015): *Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Synopse. Gegenüberstellung des Gesetzestextes vom 12. April 2007 mit dem Gesetzentwurf der GEW und dem Ersten Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 11. März 2016*, Frankfurt a. M.; <https://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz/> (20.03.2016). Ob diese Änderungen unmittelbare Konsequenzen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie des wissenschaftlichen Nachwuchses haben werden, wird sich zeigen.

²¹⁶ Vergleiche die politische Diskussion in Kapitel 1.

liche Gefahr für die werdende Mutter beziehungsweise das ungeborene Kind ausgeht. Je nach Fachrichtung und Schwerpunkt der wissenschaftlichen Tätigkeit kann eine Schwangerschaft daher mit umfangreichen beruflichen Einschränkungen einhergehen. Die Elternzeit und der damit einhergehende Kündigungsschutz stehen jungen Eltern nach der Geburt des Kindes für bis zu drei Jahre zu, wobei zwölf Monate mit Zustimmung des Arbeitgebers flexibel zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes gelegt werden können.²¹⁷ Für zwölf beziehungsweise 14 Monate, wenn beide Elternteile Elternzeit oder Elternteilzeit nehmen, kann Elterngeld bezogen werden, eine Lohnersatzleistung, die sich am vorgeburtlichen Einkommen orientiert. Seit Juli 2015 besteht darüber hinaus die Möglichkeit, ElterngeldPlus zu beantragen, das den Bezug von finanzieller Unterstützung während der Elternteilzeit über einen längeren Zeitraum ermöglicht. Ein Elterngeldmonat kann dabei auch in zwei ElterngeldPlus Monate umgewandelt werden. Darüber hinaus gibt es vier zusätzliche Monate ElterngeldPlus, wenn beide Elternteile dabei gleichzeitig zwischen 25 und 30 Stunden in der Woche arbeiten.²¹⁸

Verlängerung der Höchstbefristungsdauer aufgrund von Elternschaft

Das WissZeitVG sieht auch die Möglichkeit vor, die Höchstbefristungsdauer um je zwei Jahre pro Kind zu erhöhen. Eltern können demnach insgesamt länger in einem befristeten Anstellungsverhältnis nach WissZeitVG angestellt werden als Kinderlose. Das Gesetz schafft hier einen Spielraum für Arbeitgeber. In der Praxis wird diese Möglichkeit allerdings selten genutzt.²¹⁹ Um die Auswirkungen einer solchen Regelung auf den wissenschaftlichen Nachwuchs und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einschätzen zu können, wären allerdings Erkenntnisse darüber erforderlich, warum die bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten bislang selten genutzt werden. Diese Regelung überschneidet sich auch mit der Lösungsdimension Neuausrichtung der Anforderungen, da hiermit der berufliche Wiedereinstieg nach einer familiären Unterbrechung unterstützt wird.

Juniorprofessur und Tenure-Track

2002 wurde in Deutschland mit der Einführung der Juniorprofessur eine weitere Möglichkeit der Qualifikation auf eine Professur geschaffen. Juniorprofessuren sind in der Regel auf sechs Jahre angelegte befristete Beschäftigungsverhältnisse. Die Leistung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren wird häufig nach drei Jahren evaluiert und die Beschäftigung im Falle einer positiven Bewertung um weitere drei Jahre verlängert. In der Regel müssen sich Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nach Ablauf der sechs Jahre nach einer neuen Anstellung umsehen, im Idealfall bewerben sie sich erfolgreich auf eine reguläre Professur. Für einen sehr kleinen Teil dieser Juniorprofessuren gibt es die vertragliche Besonderheit des so genannten Tenure-Tracks.²²⁰ Die Besonderheit besteht darin, dass bei diesen Stellen das Beschäftigungsverhältnis, nach sechs Jahren und einer erfolgreichen Evaluation der

²¹⁷ BMFSFJ: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/rechner,did=16318.html> (24.11.2015)

²¹⁸ BMFSFJ: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/fragen-und-antworten--elterngeldplus-und-partnerschaftsbonus/73798?view=DEFAULT> (08.09.2015)

²¹⁹ Jongmanns, G. (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Forum Hochschule 04/2011, HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, Hannover; http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf (10.11.2015)

²²⁰ Schularick, M./Specht, J./Baumbach, S. (2015): Berufungspraxis bei Juniorprofessuren in Deutschland 2005–2013, Junge Akademie, Berlin; https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Literatur/pdf/JA_Juniorprofessurstudie_2015.pdf (07.09.2015)

Leistung, in eine reguläre unbefristete Professur übergeht, ohne dass ein erneutes Bewerbungsverfahren erfolgt. Mit diesen Stellen geht eine deutlich erhöhte berufliche Planungssicherheit einher und die Wahrscheinlichkeit, im Anschluss an die Juniorprofessur an der bisherigen Universität zu verbleiben, ist damit deutlich erhöht. Eine Juniorprofessur mit Tenure-Track zielt auf zentrale Aspekte der Lösungsdimension Erhöhung der Sicherheit der beruflichen Perspektive und Karriereperspektive und ist damit im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine äußerst attraktive Möglichkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Zum jetzigen Zeitpunkt sind diese Stellen allerdings noch rar und an vielen Universitäten gar nicht verfügbar.²²¹

3.2 Lösungsdimension: Neuausrichtung der Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es bei den Maßnahmen, die zur Lösungsdimension Neuausrichtung der Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere zählen, um eine Flexibilisierung der Anforderungen, damit familiäre Verpflichtungen besser wahrgenommen werden können. Hierzu zählen die Möglichkeiten zur beruflichen Auszeit und zum beruflichen Wiedereinstieg. Ebenfalls zu diesen Maßnahmen gehört die Berücksichtigung von Erziehungs- und Pflegezeiten bei der Vergabe von Fördergeldern oder der Stellenbesetzung.

Wiedereinstiegsoptionen

Das rheinland-pfälzische Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur vergibt Stipendien an Wissenschaftlerinnen, die ihre Arbeit wegen Erziehungs- und Betreuungsaufgaben vorübergehend unterbrochen haben. Mit diesen Stipendien soll die Fortsetzung und Beendigung eines bereits begonnenen Forschungsprojekts an einer rheinland-pfälzischen Hochschule mit dem Ziel der Weiterqualifizierung für eine Professur (auch Fachhochschule) beziehungsweise dem Abschluss der Promotion ermöglicht werden.²²²

Für die Planung und den unmittelbaren Wiedereinstieg gibt es Programme an den Hochschulen. An dieser Stelle ist das Wiedereinstiegsprogramm „Comeback“ der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zu nennen, das Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Möglichkeit bietet, den Wiedereinstieg in die Hochschullaufbahn auf dem Weg zur Professur zu schaffen. Außerdem wird für diese Zeit eine Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines wissenschaftlichen Mitarbeiters finanziert, um den Bewerberinnen und Bewerbern Gelegenheit zu geben, eigene Drittmittel einzuwerben.²²³ An der Technischen Universität Dortmund gibt es für die Rückkehr in den Beruf ein aus drei Phasen bestehendes Prozedere, welches aus Vorbereitungsmaßnahmen, Maßnahmen während der Abwesenheit und der Wiedereingliederung

²²¹ Seifert, L. (2015): Professor auf Probe. In: Die ZEIT, 27, 2015; <http://www.zeit.de/2015/27/professor-probe-tenure-track/komplettansicht> (24.11.2015); Schularick, M./Specht, J./Baumbach, S. (2015): Berufungspraxis bei Juniorprofessuren in Deutschland 2005–2013, Junge Akademie, Berlin; https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Literatur/pdf/JA_Juniorprofessurstudie_2015.pdf (07.09.2015)

²²² Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz: <https://mwwk.rlp.de/ar/themen/wissenschaft/studium-und-lehre/frauenfoerderung-in-der-wissenschaft/wiedereinstiegstipendien/> (06.12.2016)

²²³ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1196>; <http://www.uni-duesseldorf.de/home/universitaet/strukturen/beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/comeback.html> (07.09.2015)

besteht.²²⁴ Die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen bietet mit ihren so genannten Re-entry Positions promovierenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine einjährige Verlängerung ihres Beschäftigungsverhältnisses im Anschluss an die Elternzeit an. Dies soll Anreize schaffen, zeitnah an den Arbeitsplatz zurückzukehren und die wissenschaftliche Karriere fortzuführen.²²⁵

Internationales Beispiel: Wiedereinstieg

Ähnliche Verfahren gibt es an der schwedischen Universität Uppsala. Vor der Auszeit werden die Dauer der Auszeit, die Aufgabenübertragung und der Kontakt zum Arbeitsplatz während der Auszeit geplant. Während der Auszeit steht dann vor allem der Kontakt mit dem Geschehen am Arbeitsplatz über Kontakt- und Informationspersonen und die Beteiligung am sozialen Leben der Universität im Mittelpunkt. Zum Wiedereinstieg wird über Vollzeit- oder Teilzeitmodelle und zukünftige Berufsentwicklung gesprochen. Die so gesetzten Ziele werden anhand festgelegter Termine auf ihr Erreichen hin überprüft.²²⁶

Berücksichtigung von Familienzeiten bei der Bewertung der wissenschaftlichen Leistung

Die DFG berücksichtigt bei der Beurteilung von Anträgen zur Forschungsförderung das individuelle Karrierealter anstelle des Lebensalters. Bei der Einschätzung des Karrierealters werden Familien- und Pflegezeiten, aber auch Faktoren wie Behinderung und Krankheit berücksichtigt.²²⁷ Die Leibniz-Gemeinschaft hat 2012 einen umfassenden Leitfaden für Chancengleichheit veröffentlicht. Dieser hält beispielsweise dazu an, bei Auswahlverfahren Familienzeiten positiv zu bewerten und bei Einstellungsgesprächen auf familienfreundliche Angebote hinzuweisen.²²⁸ Jedoch liegt die tatsächliche Nutzung und Anwendung des Leitfadens in den Händen der jeweiligen Mitgliedseinrichtungen.²²⁹

Vertragsgestaltung

Im Hinblick auf die vertraglichen Aspekte arbeitet die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen mit Richtlinien zur verlässlichen Vertragsgestaltung²³⁰ und die Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder) verlängert drittmittelfinanzierte akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund von Familienphasen.²³¹ Durch diese Maßnahme sollen Benachteiligungen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Anstellung aus Haushaltsmitteln finanziert wird, ausgeglichen werden.

²²⁴ Technische Universität Dortmund: Rückkehr in den Beruf, Dortmund; http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/Eltern_Kinder/Informationen_fuer_Beschaefigte/0321_Faltblatt_R_ckkehr_in_den_Beruf_3mm_Anschnitt.pdf (07.09.2015)

²²⁵ RWTH Aachen University; http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die-RWTH/Exzellenzinitiative/Zukunftskonzept/PlaceToBe/~deut/Diversity-Fund-und-Re-Entry-Positions/_ (07.09.2015)

²²⁶ Universität Uppsala (2005): Parental Policy, Uppsala; http://www.uu.se/digitalAssets/275/275118_1parental-policy.pdf (08.09.2015)

²²⁷ DFG: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/menschen_mit_behinderung/individuelle_lebensumstaende/index.html (07.09.2015)

²²⁸ Leibniz-Gemeinschaft (2012): Leitfaden für Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft; http://wgl.de/fileadmin/user_upload/downloads/Karriere/Chancengleichheit_Leitfaden_2012.pdf (02.09.2015)

²²⁹ ebd.

²³⁰ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1231> (02.09.2015)

²³¹ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1482> (02.09.2015)

3.3 Lösungsdimension: Entlastungs- und Unterstützungsangebote

Es lässt sich eine Vielzahl von Maßnahmen nennen, die an der Lösungsdimension Entlastungs- und Unterstützungsangebote ansetzen. Hier finden sich auch auf allen Akteursebenen entsprechende Maßnahmen. Neben den verschiedensten Modellen der finanziellen Unterstützung beziehungsweise Förderung gehören dazu auch Beratungsangebote, Kinderbetreuung, Unterstützungsangebote bei Pflegeverantwortung, Maßnahmen, die sich auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen beziehen sowie Dual Career Angebote. Die Darstellung der umfangreichen Angebote, die zu dieser Lösungsdimension gehören, werden im Folgenden größtenteils anhand von Handlungsfeldern dargestellt, die im Zuge des „Effektiv!“-Projekts herausgearbeitet wurden (siehe auch Tab. 3).

Handlungsfeld: Finanzielles und Förderung

Jegliche Formen der finanziellen und direkten Unterstützung für Eltern sind in diesem Handlungsfeld enthalten.²³² Die Maßnahmen sind vielfältig und reichen von Stipendien, Wiedereinstiegsprogrammen und einer leistungsorientierten Mittelvergabe zur Erleichterung des Wiedereinstiegs (Familien-LOM) für Eltern über Notfallförderungen bei Finanzierungslücken und Zuschüsse für Kinderbetreuung bis hin zur Förderung von Auslandsaufenthalten für Familien. Hier gibt es eine Überschneidung zu Wiedereinstiegsoptionen, die der Lösungsdimension Anpassung der Anforderungen zugeordnet sind.

Finanzielle Förderung für Familien auf Bundes- und Landesebene sowie durch Forschungsförderer

Wie oben bereits dargestellt, ermöglicht das Elterngeldgesetz²³³ Eltern in Elternzeit oder Elternteilzeit für einen vorgegebenen Zeitraum eine Lohnersatzleistung, die sich am vorgeburtlichen Einkommen orientiert. Das „Brigitte Schlieben-Lange-Programm“ in Baden-Württemberg richtet sich einerseits an Frauen mit Kind(ern), die ihre wissenschaftliche oder künstlerische Weiterbildung mit familiären Aufgaben und gegebenenfalls beruflichen Aufgaben vereinbaren wollen oder ihre wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung aufnehmen, fortsetzen oder berufsbegleitend durchführen möchten. Der Schwerpunkt des Programms liegt auf der Förderung von Beschäftigungsverhältnissen, die insbesondere in der Qualifizierungsphase für eine Hochschulprofessur nach der Promotion liegen.²³⁴ Die DFG vergibt Promotionsstipendien, die es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglichen sollen, ihrer Forschung nachzugehen und davon ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Eltern erhalten eine Kinderzulage und darüber hinaus ist eine Verlängerung der Förderung möglich. Alternativ zur Verlängerung der Förderung können die zusätzlichen finanziellen Mittel auch in Kinderbetreuung investiert werden, um so ein schnelleres Abschließen der Promotion

²³² Kunadt, S./Schelling, A./Brodeser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

²³³ BMFSFJ: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gesetze,did=93110.html> (07.09.2015)

²³⁴ Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg: <http://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/forschung/forschungsfoerderung/wissenschaftlicher-nachwuchs/chancengleichheit/> (07.09.2015)

zu ermöglichen („Geld-statt-Zeit“).²³⁵ Auch wenn diese Unterstützungsleistung Flexibilität für Eltern schafft, so ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen, dass Stipendien bisweilen mit Nachteilen, zum Beispiel in Bezug auf Kosten für Krankenversicherung oder Elterngeldansprüche, einhergehen. Stipendien zählen nicht als Einkommen und entsprechend steht Eltern, die ihren Lebensunterhalt mit Stipendien bestreiten, auch nur der Basissatz des Elterngelds von 300 Euro im Monat zu.

Finanzielle Zuschüsse zur Kinderbetreuung

Während der Promotion bietet die Universität Trier das Förderprogramm „Promovieren mit Kind“ an²³⁶ und an der Universität Bremen können alle Stipendiaten eine Kinderzulage wie auch eine Verlängerung des Stipendiums beantragen.²³⁷ Um die Attraktivität als familienfreundlicher Arbeitgeber zu erhöhen, zahlt das Helmholtz-Zentrum in München einen steuerfreien Zuschuss für nicht schulpflichtige Kinder, der zur Unterbringung in Kitas, Krippen oder Tagesgroßpflegen genutzt werden kann.²³⁸

Die Georg-August-Universität Göttingen gewährt Zuschüsse für die Kinderbetreuung während Veranstaltungen,²³⁹ Dienst- und Tagungsreisen sowie Qualifizierungsmaßnahmen.²⁴⁰ Auch an der Universität Konstanz werden Zuschüsse zu Reise- und Betreuungskosten für Kinder während Tagungen gezahlt.²⁴¹ Bei Auslandsaufenthalten gibt es bei der VolkswagenStiftung die Möglichkeit eines Mietzuschusses, einer Auslandsrankenversicherung für alle Familienmitglieder und einer Erstattung der Flugkosten für Partnerinnen und Partner und die Kinder.²⁴²

Anreize zur Verbesserung der Vereinbarkeit auf institutioneller Ebene

Um den Anteil an weiblichen Führungskräften zu erhöhen und den Wiedereinstieg von Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen nach der Elternzeit zu erleichtern, hat die Medizinische Hochschule Hannover ein Anreizsystem für Kliniken geschaffen. Durch eine LOM haben Kliniken einen direkten finanziellen Gewinn, wenn sie Frauen beschäftigen beziehungsweise aktiv beim Wiedereinstieg unterstützen.²⁴³

²³⁵ DFG (2015): Infoblatt Gleichstellungsmaßnahmen in Graduiertenkollegs, Bonn; http://www.dfg.de/formulare/1_42/1_42.pdf (05.12.2016)

²³⁶ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1169> (02.09.2015)

²³⁷ Universität Bremen: <http://www.uni-bremen.de/forschung/junge-talente/stipendien.html> (02.09.2015)

²³⁸ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1519> (02.09.2015)

Die GWK lässt eine Ergänzung der Bewirtschaftungsregelungen der Leibniz-Institute dahingehend zu, dass die Einrichtungen ermächtigt werden, unter der Voraussetzung einer angemessenen Beteiligung der begünstigten Beschäftigten Zuwendungsmittel zuwendungsneutral für Kinderbetreuungsangebote zu verwenden (<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/WGL-Beschluesse.pdf>) (29.03.2016). Zahlreiche Leibniz-Institute, wie zum Beispiel das GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, haben entsprechende Regelungen eingeführt.

²³⁹ Georg-August-Universität Göttingen: <http://www.uni-goettingen.de/de/205671.html> (08.09.2015)

²⁴⁰ Georg-August-Universität Göttingen: <http://www.uni-goettingen.de/de/205667.html> (08.09.2015)

²⁴¹ Universität Konstanz: <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/familie/wissenschaft-mit-kind/finanzielle-unterstuetzung/> (05.12.2016)

²⁴² VolkswagenStiftung: Information familienbezogene Leistungen, Hannover; https://www.volkswagenstiftung.de/fileadmin/downloads/merkblaetter/MB_FAMILIENBEZOGENE_LEISTUNGEN_deutsch.pdf (08.09.2015)

²⁴³ Medizinische Hochschule Hannover: Leitfaden zu familien-LOM und Führungskräfte sensibilisierung, Hannover; http://www.mh-hannover.de/fileadmin/organisation/beauftragte/gleichstellung/downloads/FamilieHochschule/MHH_Leitfaden_FidH_final2.pdf (02.09.2015)

Internationales Beispiel für finanzielle Unterstützung

Durch das Förderprogramm „Adoption Assistance“ der US-amerikanischen Stanford Universität können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finanzielle Unterstützung für „qualified adoption expenses“²⁴⁴ erhalten.

Handlungsfeld: Information und Beratung

Das Handlungsfeld Information und Beratung fasst die Maßnahmen zusammen, die Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familien öffentlich zugänglich machen. Dazu zählen Infopakete für Eltern, Informationsveranstaltungen, Online-Portale sowie gedruckte Informationsmedien. Darüber hinaus umfasst dieses Handlungsfeld auch alle Maßnahmen der individuellen Beratung und Information von Eltern, Beratungen zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karriereberatung oder zu den Unterstützungsmöglichkeiten der Einrichtung.²⁴⁵

Information und Beratung

Die Universität Mannheim bietet werdenden Eltern einen Leitfaden zur familienbedingten Auszeit an,²⁴⁶ während es Informations- und Gratulationsmappen für Eltern neugeborener Kinder an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg²⁴⁷ und für neue, wiederkehrende und beurlaubte Beschäftigte an der Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen²⁴⁸ gibt. Digitale Informationen bieten insbesondere die Westfälische Wilhelms-Universität Münster mit dem Portal „Familienleben“,²⁴⁹ das Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung mit der Intranet-Rubrik „Familie und Beruf“²⁵⁰ und die Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder) mit dem speziellen Newsletter „Elternnetzwerk“.²⁵¹ An der Hochschule Wismar gibt es die Koordinierungsstelle „Familiengerechte Hochschule Wismar“,²⁵² an der Ruprecht-Karls-Universität in Heidelberg die „Clearingstelle Wissenschaft und Familie“,²⁵³ Väterbeauftragte an der Charité Berlin²⁵⁴ und Familienbeauftragte zum Beispiel an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel.²⁵⁵ Darüber hinaus lassen sich für grundlegende Beratungen gute Beispiele finden. An der Universität Konstanz werden beispielsweise Vorbereitungsgespräche über Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und den Wiedereinstieg geführt,²⁵⁶ an der Universität Paderborn besteht die Möglichkeit der kollegialen Beratung für (werdende) Mütter²⁵⁷ und Väter²⁵⁸ und am Universitätsklinikum

²⁴⁴ Universität Stanford: <https://worklife.stanford.edu/financial-assistance> (08.09.2015)

²⁴⁵ Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln, S. 16; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

²⁴⁶ DFG: <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/modellbeispiel/95> (02.09.2015)

²⁴⁷ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1487> (02.09.2015)

²⁴⁸ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1448> (02.09.2015)

²⁴⁹ Westfälische Wilhelms-Universität Münster: <http://www.uni-muenster.de/familien/> (02.09.2015)

²⁵⁰ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1536> (02.09.2015)

²⁵¹ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1179> (02.09.2015)

²⁵² Hochschule Wismar: <http://www.hs-wismar.de/was/hochschule/qualitaet/familiengerechte-hochschule/> (08.09.2015)

²⁵³ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1125> (02.09.2015)

²⁵⁴ DFG: <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/modellbeispiel/123> (02.09.2015)

²⁵⁵ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1198> (02.09.2015)

²⁵⁶ Universität Konstanz: <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/familie/beruf-und-kind/schwangerschaft-und-mutterschutz/> (06.12.2016)

²⁵⁷ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1346> (02.09.2015)

Hamburg-Eppendorf existiert ein Mentoring-Programm von und für Wissenschaftlerinnen.²⁵⁹

Die Universität Konstanz bietet im Familienkompass „Hereinspaziert!“ einen räumlichen Überblick über alle Familien- und Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Beratungs- und Serviceangebote auf dem Campus. Die Broschüre „Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie“ gibt einen Überblick über gesetzliche Regelungen. Zudem haben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Konstanz die Möglichkeit, Coaching und Karriereförderung zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in Anspruch zu nehmen.²⁶⁰

Viele Einrichtungen bieten Beratung und Unterstützung bei der Planung von familienkompatiblen Karrieren. So leistet die bereits erwähnte Clearingstelle Wissenschaft und Familie der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg planerische Unterstützung von Vätern und Müttern im Hinblick auf den Wiedereinstieg in die akademische Laufbahn.²⁶¹ Als Mitglied der Universität Konstanz kann man sich zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie coachen und fördern lassen.²⁶² Es gibt aber auch Mentoring-Programme (zum Beispiel Max-Planck-Gesellschaft²⁶³ und Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf²⁶⁴), die auf einen direkten Erfahrungsaustausch setzen. Aber auch für Maßnahmen, die bei einer Auszeit aus dem Berufsleben greifen, lassen sich vielfältige Beispiele finden. So existieren an der Technischen Universität Berlin²⁶⁵ und der Universität des Saarlandes²⁶⁶ Kontakthalte- und Kontinuitätsprogramme für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler während der Elternzeit (und dem Mutterschutz). Auch hier besteht eine Überschneidung zu Wiedereinstiegsoptionen der Lösungsdimension Anpassung der Anforderungen.

Recherche Pool Kinderbetreuung an den Hochschulen in NRW

Eine Datenbank gibt eine vollständige Übersicht über die Kinderbetreuungsangebote, Eltern-Service-Büros, Kinderkurzzeitbetreuung, Ferienbetreuung, Eltern-Kind-Räume an allen nordrhein-westfälischen Hochschulen (inklusive Leistungen, Kosten, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner etc.).²⁶⁷

Internationale Beispiele für Informations- und Beratungsangebote

An der Universität Oslo (Norwegen) wurde ein Pilotprojekt für die Planung des Elternurlaubs eingerichtet. Das Hauptaugenmerk des Projekts liegt, neben neuen Abläufen und einer vereinfachten Umsetzung, auf der so genannten Absence Group, die als erster Anlaufpunkt bei der Planung des Elternurlaubs dient. Sie wird auch bei dem

²⁵⁸ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1345> (02.09.2015)

²⁵⁹ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1126> (02.09.2015)

²⁶⁰ Universität Konstanz: <http://www.familie.uni-konstanz.de/programme-fuer-eltern/wissenschaft-mit-kind/vereinbarkeit/> (02.09.2015)

²⁶¹ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1125> sowie Universität Heidelberg: <http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/clearingstelle.html> (02.09.2015)

²⁶² Universität Konstanz: <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/familie/wissenschaft-mit-kind/vereinbarkeit/> (06.12.2016)

²⁶³ Max-Planck-Gesellschaft: Starthilfe und Vernetzung im Team, <http://www.mpg.de/mentoring> (02.09.2015)

²⁶⁴ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1126> (02.09.2015)

²⁶⁵ Technische Universität Berlin: http://www.personalabteilung.tu-berlin.de/familie/menuue/beruf_und_kind/vor_nach_der_geburt/elternzeit/ (02.09.2015)

²⁶⁶ Universität des Saarlandes: <http://gleichstellung.uni-saarland.de/index.php?id=19#c283> (02.09.2015)

²⁶⁷ <http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/start-kinderbetreuung/> (07.09.2015)

ersten Gespräch zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Vorgesetzten hinzugezogen.²⁶⁸

An der Universität Oslo (Norwegen) werden darüber hinaus für Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und administratives Personal Leitfäden und weitere Koordinationshilfen im Hinblick auf administratives Vorgehen zur Planung und Durchführung von Elternauszeiten angeboten.²⁶⁹

An der Universität Uppsala (Schweden) werden Einladungen zu sozialen Aktivitäten auch an Eltern in Auszeit geschickt.²⁷⁰

Handlungsfeld: Kinderbetreuung

Zu Kinderbetreuung zählt zum einen die Ganztagsbetreuung in einrichtungseigenen Tagesstätten oder in Belegplätzen in externen Tagesstätten oder bei Tagesmüttern sowie Groß-Tagespflegestellen. Zum anderen helfen Angebote, eventuelle Engpässe zu kompensieren, sei es außerhalb der üblichen Betreuungszeiten, während Ferienzeiten oder in Notfallsituationen wie der Krankheit eines Kinds. Angebote zur Vermittlung von Betreuung zählen ebenfalls zu den Maßnahmen dieses Handlungsfelds.²⁷¹

Förderung von Kinderbetreuungsangeboten durch Bund und Länder

Seit 2013 besteht für Kinder ab dem ersten Lebensjahr ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz zum Beispiel in einer Kindertagesstätte oder bei einer Tagesmutter. Die Einführung des Rechtsanspruchs geht mit dem Ausbau entsprechender Betreuungsplätze einher,²⁷² die mitunter aber den tatsächlichen Bedarf noch nicht decken können.²⁷³ Dieser Ausbau wird durch den Bund mit umfangreichen finanziellen Mitteln gefördert.²⁷⁴ Im Zusammenhang mit der Initiative „Erfolgsfaktor Familie“ wird zum Beispiel die Einrichtung betrieblicher Kinderbetreuung gefördert.²⁷⁵ Nach dem Bayerischen Hochschulgesetz unterstützen die Hochschulen die Einrichtung von Kinderbetreuungsstätten für die Kinder von Mitgliedern der Hochschulen. Gefördert wird der Ausbau der Kinderbetreuungsangebote mit Landesmitteln des Staatministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen.²⁷⁶ Das Kinderbetreuungsprogramm für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen in Baden-Württemberg ist Teil der

²⁶⁸ Universität Oslo: Project for parental leave; <https://www.uio.no/english/for-employees/employment/working-hours-and-absence/leave-absence/parental/pilot-project/index.html> (05.12.2016)

²⁶⁹ ebd.

²⁷⁰ Universität Uppsala (2005): Parental Policy, Uppsala; http://www.uu.se/digitalAssets/275/275118_1parental-policy.pdf (08.09.2015)

²⁷¹ Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln, S. 16; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

²⁷² BMFSFJ: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/kinderbetreuung/gute-kinderbetreuung/73518?view=DEFAULT> (06.12.2016)

²⁷³ Kunadt, S. (2015): Kinderbetreuungsangebote für eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Ergebnisse einer Evaluationsstudie aus den Jahren 2010/2011, GESIS-Papers 2015/07, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln, S. 26; http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/gesis_reihen/gesis_papers/GESIS-Papers_2015-07.pdf (27.05.2015)

²⁷⁴ BMFSFJ (2015): Fünfter Bericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes, Berlin; http://www.fruehechancen.de/fileadmin/user_upload/kifoeg-2015-langfassung.pdf (08.09.2015)

²⁷⁵ BMFSFJ: <http://www.erfolgsfaktor-familie.de> (07.09.2015)

²⁷⁶ Bayerische Staatskanzlei: <http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGBY2006rahmen&doc.part=X> (07.09.2015)

landesweiten Initiative „Kinderland Baden-Württemberg“. Im Rahmen der Initiative sollten von 2010 bis 2015 familienfreundliche Arbeitsplätze für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bedarfsgerechte Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren geschaffen werden. Zu den Maßnahmen zählen Einrichtungen von Notfall- und Ferienbetreuungsangeboten, verlängerte Öffnungszeiten in der Kinderbetreuung sowie der Ankauf von Belegplätzen.²⁷⁷ Die Förderung der Kinderbetreuung an Hessischen Hochschulen durch das Hessische Sozialministerium wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds geleistet. Mit dem Programm „Förderung der Kinderbetreuung an Hessischen Hochschulen“ (2007 bis 2013) können insbesondere zusätzliche Kinderbetreuungsplätze für unter Dreijährige an Hochschulen gefördert werden.²⁷⁸ Auch das Land Niedersachsen förderte im Zeitraum 2007 bis 2013 im Rahmen der Initiative „Familienfreundliche Hochschulen in Niedersachsen“ Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen.²⁷⁹

Vielfältige Angebote für Kinderbetreuung

Ein großes Angebot gibt es bei den Kinderbetreuungsangeboten an wissenschaftlichen Einrichtungen. So lässt sich zum Beispiel für hochschuleigene Kindertagesstätten eine breite Palette an Beispielen heranziehen. Das Karlsruher Institut für Technologie bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insgesamt vier Betriebskindertagesstätten mit 215 Kindertagesplätzen,²⁸⁰ die Universität Konstanz mit ihrem Kinderhaus Knips & CO Platz für 140 Kinder²⁸¹ und an der Technischen Universität Dortmund bestehen Betreuungsangebote für den Nachwuchs von Beschäftigten in DFG-Projekten.²⁸² An der Humboldt-Universität zu Berlin gibt es seit Juni 2015 die Kindertagesstätte Die Lupe, in der 90 Kinder betreut werden.²⁸³ Auch an Fachhochschulen gibt es ein breit gefächertes Angebot. Die Simon-Ohm-Hochschule in Nürnberg unterhält eine hochschuleigene Kinderkrippe²⁸⁴ und die Fachhochschule Düsseldorf den betreuten Spielplatz Rappelkiste.²⁸⁵

Es gibt jedoch auch ein breites Angebot an externer Kinderbetreuung beispielsweise in Form von Belegplätzen der Hochschulen in externen Einrichtungen. Diesen Weg gehen zum Beispiel das Deutsche Elektronen-Synchrotron (120 Belegplätze),²⁸⁶ die Georg-August-Universität Göttingen (38 Plätze in universitätsnahen Kindertagesstätten)²⁸⁷ und die Justus-Liebig-Universität Gießen (35 Plätze).²⁸⁸ Zudem gibt es konkrete

²⁷⁷ Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg: <http://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/wissenschaftsministerium-foerdert-das-familienbewusstsein-an-hochschulen-1/> (07.09.2015)

²⁷⁸ Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen: http://www.esf-hessen.de/Kinderbetreuung_in_KMU_und_an_Hochschulen.esf (07.09.2015)

²⁷⁹ Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur: http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6342&article_id=19045&psmand=19 (07.09.2015)

²⁸⁰ Karlsruher Institut für Technologie (2014): Kinderbetreuung am KIT, <http://www.peba.kit.edu/655.php> (02.09.2015)

²⁸¹ Universität Konstanz: <http://www.familie.uni-konstanz.de/kinderbetreuung/kinderhaus-knirps-co/> (02.09.2015)

²⁸² Technische Universität Dortmund: http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/Eltern_Kinder/Kinderbetreuung/index.html

²⁸³ Humboldt-Universität zu Berlin (2015): Humboldt-Kita; <https://gremien.hu-berlin.de/de/familienbuero/unterstuetzung/Kinderbetreuung/hu-kita> (02.09.2015)

²⁸⁴ Beruf & Familie: http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=27&sid=&chk_archiv=&iPage=3 (08.09.2015)

²⁸⁵ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1420> (02.09.2015)

²⁸⁶ Deutsches Elektronen-Synchrotron (2015): Kinderbetreuung; http://www.desy.de/ueber_desy/mission_und_leitbild/leben_und_arbeit/kinderbetreuung/index_ger.html (02.09.2015)

²⁸⁷ Georg-August-Universität Göttingen: <https://www.uni-goettingen.de/de/483333.html> (08.09.2015)

²⁸⁸ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1373> (02.09.2015)

Angebote für Kinderbetreuung in den Schulferien (z. B. an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg,²⁸⁹ Humboldt-Universität zu Berlin²⁹⁰ und der Universität Konstanz²⁹¹). An der Bergischen Universität Wuppertal²⁹² und der Universität Bremen²⁹³ sowie der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf²⁹⁴ bestehen Angebote zu Kinderfreizeiten in den Oster-, Sommer- und Herbstferien.

Neben diesen regulären Betreuungssituationen besteht ein Bedarf nach Betreuungsmöglichkeiten während wichtiger Veranstaltungen oder nach flexibler Kinderbetreuung im Notfall. Auch auf diese Bedürfnisse gehen eine Vielzahl von Einrichtungen ein, so existieren Kurzzeitbetreuungen an der Humboldt-Universität zu Berlin (KidsMobil),²⁹⁵ Friedrich-Schiller-Universität Jena (JUNI-Kinder),²⁹⁶ Technische Universität Dortmund (KuKi)²⁹⁷ und der Universität Paderborn (PUKi).²⁹⁸ Zudem gibt es so genannte Notfallangebote. Diese finden sich unter anderem an der Beuth Hochschule für Technik,²⁹⁹ der Ernst-Moritz-Arndt-Universität in Greifswald,³⁰⁰ der Georg-August-Universität Göttingen³⁰¹ und der Freien Universität Berlin,³⁰² wobei es bei letzterer zusätzlich eine Konferenz-Kinderbetreuung gibt.³⁰³ Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz bietet als Ergänzung zu den Kindertagesstätten und der Notfallbetreuung eine spezielle Übergangsbetreuung an, für Fälle, in denen andere Betreuungsangebote (noch) nicht genutzt werden können.³⁰⁴

Das Tagesmutternetz der Justus-Liebig-Universität in Gießen,³⁰⁵ der Großeltern-Service der Humboldt-Universität zu Berlin³⁰⁶ und allgemeine Babysitting-Börsen bieten einen weiteren Ansatzpunkt für punktuelle oder regelmäßige und verlässliche Kinderbetreuung.

²⁸⁹ Albert-Ludwigs-Universität Freiburg: <http://www.familienservice.uni-freiburg.de/ferienbetreuung> (02.09.2015)

²⁹⁰ Humboldt-Universität zu Berlin: <https://gremien.hu-berlin.de/familienbuero/veranstaltungen/ferienangebote-fuer-kinder> (02.09.2015)

²⁹¹ Universität Konstanz: <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/familie/kinderbetreuung/kinder-ferienbetreuung/> (05.12.2016)

²⁹² Bergische Universität Wuppertal: <http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/work-life-balance/kinderfreizeiten-ander-uni.html> (02.09.2015)

²⁹³ Universität Bremen: http://www.frauenbeauftragte.uni-bremen.de/web/index.php?module=content&file=show_content&text=27 (02.09.2015)

²⁹⁴ Universität Düsseldorf: <http://www.uni-duesseldorf.de/home/universitaet/strukturen/zentrale-universitaetsverwaltung-zuv/leiter-der-zentralen-universitaetsverwaltung/stabsstelle-gleichstellung-familie-und-diversity/familienbuero2/projekte-fuer-kinder1.html> (02.09.2015)

²⁹⁵ Humboldt-Universität zu Berlin: <https://gremien.hu-berlin.de/de/familienbuero/unterstuetzung/Kinderbetreuung/flexible-kinderbetreuung> (02.09.2015)

²⁹⁶ Friedrich-Schiller-Universität Jena: http://www.familie.uni-jena.de/Hochschul_Familienb%C3%BCro/JUniKinder.html (02.09.2015)

²⁹⁷ Technische Universität Dortmund: <http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/index.php?id=99&uid=159&L=0&atypgroup=all&cityid=10&cHash=1376481383> (02.09.2015)

²⁹⁸ Universität Paderborn: <http://www.uni-paderborn.de/universitaet/kinderkurzzeitbetreuung/> (02.09.2015)

²⁹⁹ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1496> (02.09.2015)

³⁰⁰ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1478> (02.09.2015)

³⁰¹ Universität Göttingen: <http://www.uni-goettingen.de/de/205540.html> (08.09.2015)

³⁰² GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1160> (02.09.2015)

³⁰³ Freie Universität Berlin: http://www.fu-berlin.de/sites/familienbuero/beruf_mit_kind/konferenzbetreuung1/index.html (02.09.2015)

³⁰⁴ Johannes Gutenberg Universität Mainz: <https://www.familienservice.uni-mainz.de/uebergangsbetreuung/> (02.09.2015)

³⁰⁵ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1358> (02.09.2015)

³⁰⁶ DFG: <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/modellbeispiel/112> (02.09.2015)

Internationales Beispiel Kinderbetreuung

Die Bereitstellung von Kindergartenplätzen ist auch außerhalb Deutschlands weitverbreitet. So stellt die Universität Oslo (Norwegen) in ihrem universitätseigenen Kindergarten 63 Plätze und in einem von Eltern initiierten Kindergarten auf dem Campus 94 Plätze für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung.³⁰⁷

Handlungsfeld: Pflege

Beratungs- und Vermittlungsmaßnahmen, die explizit auf die Pflege von Angehörigen ausgerichtet sind, werden im Handlungsfeld Pflege zusammengefasst. Unterstützung in Notfallsituationen, wie dem Ausfall der regulären Betreuung, zählt ebenfalls dazu.³⁰⁸

Unterstützung bei Pflegeverantwortung

An der Universität Mannheim bieten ein Leitfaden und eine Checkliste zur Pflege und familienbedingten Auszeit Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung.³⁰⁹

Die Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen informiert in diversen Checklisten und Broschüren ausführlich über Leistungen, Rechte, Finanzierung, Wohnraumanpassung sowie über Demenz und Sterbebegleitung.³¹⁰

An der Georg-August-Universität Göttingen können Informationen über Beratungsangebote für die Pflege von Angehörigen eingeholt werden.³¹¹ Informationen über die Pflege thematik stellt auch das Portal „Familienleben“ der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster,³¹² das Eltern-Service-Büro der Universität Paderborn³¹³ und das Pflege-Portal der Leibniz Universität Hannover bereit.³¹⁴ Letzteres wird durch eine telefonische Pflegeberatung ergänzt. Eine direkte Beratung kann auch an der Ruhr-Universität Bonn,³¹⁵ ebenso wie ein Gesprächskreis für pflegende Angehörige an der Goethe-Universität Frankfurt am Main,³¹⁶ genutzt werden. An der Fachhochschule Münster gibt es zudem die Möglichkeit, eine Notfallbetreuung für zu pflegende Angehörige in Anspruch zu nehmen.³¹⁷ Die Technische Universität Berlin stellt auf ihrer Webseite Informationen und wichtige Anlaufstellen und Beratungsangebote zu akuter Pflege und zu Langzeitpflege bereit.³¹⁸

Internationale Beispiele für die Unterstützung bei Pflegeverantwortung

Die Universität Stanford (USA) bietet neben eigenen Beratungsleistungen im Worklife-Büro auch monatliche Seminare für Pflegende und einen themenbezogenen News-

³⁰⁷ Universität Oslo: <http://www.uio.no/english/for-employees/employment/welfare/kindergarten/> (08.09.2015)

³⁰⁸ Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln, S. 17; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

³⁰⁹ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1311> (02.09.2015)

³¹⁰ Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst: <http://www.hawk-hhg.de/gleichstellung/147586.php> (02.09.2015)

³¹¹ Georg-August-Universität Göttingen: <http://www.uni-goettingen.de/de/503975.html> (02.09.2015)

³¹² Westfälische Wilhelms-Universität Münster: <http://www.uni-muenster.de/familien/> (02.09.2015)

³¹³ DFG: <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/modellbeispiel/66> (02.09.2015)

³¹⁴ DFG: <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/modellbeispiel/81> (02.09.2015)

³¹⁵ Ruhr-Universität Bochum: <http://www.ruhr-uni-bochum.de/familiengerecht/angehoerige-prokids.html> (06.12.2016)

³¹⁶ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1377> (02.09.2015)

³¹⁷ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1201> (02.09.2015)

³¹⁸ Technische Universität Berlin: http://www.personalabteilung.tu-berlin.de/familie/menu/pflege_von_angehoerigen/ (02.09.2015)

letter an. Diese Informations- und Beratungsleistung wird durch eine Kooperation mit einem externen Pflegedienstleister ergänzt, der auch für Notfallpflege in Anspruch genommen werden kann.³¹⁹ Die Universität Berkeley (USA) bietet eine Pflege-Checkliste, die mit Informationen rund um die Pflege und entsprechenden Kontaktangeboten aufwartet.³²⁰

Handlungsfeld: Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Im Handlungsfeld familienfreundliche Arbeitsbedingungen werden Maßnahmen zusammengefasst, die die konkrete Gestaltung der Arbeitszeiten und des Arbeitsorts betreffen. Durch flexible Ausgestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser in der Lage sein, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Zu den entsprechenden Maßnahmen zählen alternierende oder flexible Telearbeit beziehungsweise Homeoffice und besondere Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit oder Teilzeit.³²¹ Möglichkeiten zur (vorübergehenden) Reduktion der Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen gehören ebenso zu diesen Maßnahmen wie auch die Berücksichtigung von familiären Verpflichtungen beim Ansetzen von Besprechungs- oder Veranstaltungsterminen.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Es existieren eine breite Vielfalt Gleitzeit-, Teilzeit- und Vertrauensarbeitszeitmodelle wie auch Modelle der Arbeitszeitreduktion. So kann zum Beispiel an der Universität Konstanz eine Arbeitszeitreduzierung beantragt werden, um sich der Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen widmen zu können.³²² Dabei kann die Anzahl der Arbeitstage aber auch die tägliche Arbeitsdauer variieren. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, feste Kernarbeitszeiten zu definieren. Neben dieser weitverbreiteten, an vielen Einrichtungen in ähnlicher Weise vorkommenden Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen werden an der Universität Konstanz Freiräume für wissenschaftlich tätige Eltern und Pflegenden geschaffen. Einerseits werden durch die Bewilligung von studentischen Hilfskräften zur Entlastung mehr Freiräume für die Zeit für die Familie ermöglicht, andererseits wird durch Kostenübernahme und Notfallkinderbetreuung mehr Zeit für Forschung geschaffen.³²³

Neben direkten Maßnahmen in Bezug auf Arbeitszeiten und Arbeitsorte zielt eine Vielzahl von Maßnahmen auf eine Verbesserung des Arbeitsklimas im Hinblick auf Familienfreundlichkeit ab, so helfen Veranstaltungen für (und mit) Kindern bei der Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsklimas. Hier sind Frühlings-, Sommer- und Weihnachtsfeste für Kinder und Enkelkinder (z. B. an der Hochschule Mittweida³²⁴), aber auch die jährlich stattfindende „Nacht für Kinder“ vom Alfred-Wegener-Institut für

³¹⁹ Universität Stanford: <https://worklife.stanford.edu/offerings-me> (08.09.2015)

³²⁰ Universität Berkeley: http://uhs.berkeley.edu/worklife/checklist_caregivers.shtml (08.09.2015)

³²¹ Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln, S. 16; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

³²² Universität Konstanz: <http://www.chancengleichheit.uni-konstanz.de/beruf-familie/flexible-arbeitsmodelle/> (08.09.2015)

³²³ ebd.

³²⁴ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1303> (02.09.2015)

Polar- und Meeresforschung (in Kooperation mit bremenports und der Ortspolizeibehörde Bremerhaven)³²⁵ zu nennen. Diese Angebote setzen bei den Kindern und (im weiteren Sinne) deren Einbezug in den Berufsalltag an. Es gibt aber auch Maßnahmen, die an der Elternschaft ansetzen. Hier ist zum Beispiel der „Vater des Monats“ im Intranet der Universität des Saarlandes zu nennen.³²⁶ Deren Erfahrungen und individuelle Lösungen für Vereinbarkeit werden in Form von Interviews veröffentlicht.³²⁷ Diese Maßnahmen passen auch zur Lösungsdimension Bewusstseinswandel.

Internationale Beispiele für familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Die Universität Uppsala (Schweden) hält ihre Universitätsangehörigen dazu an, Konferenzen, Seminare und Meetings nur zwischen 08:00 und 16:30 Uhr abzuhalten.³²⁸ Die Technische Universität Wien (Österreich) lädt an Pfingsten zu ihrem jährlichen „Bring Your Kids Day“.³²⁹

Dual Career Angebote

Dual Career Angebote richten sich an Paare, bei denen beide Partner über eine (hoch)qualifizierte Ausbildung verfügen und an ihrer beruflichen Entwicklung interessiert sind. Die Angebote richten sich an die Partnerinnen und Partner der angeworbenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und unterstützen und begleiten diese bei ihrem beruflichen Neustart. In diesem Bericht werden Programme fokussiert, die sich nicht erst an Professorinnen und Professoren richten, sondern deren Angebote sich bereits an Post-docs und andere Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler wenden. Die Dual Career Policy der Universität Konstanz regelt detailliert Aspekte rund um Beratung und Begleitung sowie Berufungs- und Auswahlverfahren.³³⁰ Weitere Universitäten, die einen Dual Career Service anbieten, sind die Universität Siegen,³³¹ die Westfälische Wilhelms-Universität Münster³³² und die Technische Universität München.³³³

Internationales Beispiel für Dual Career Angebote

Die Möglichkeit von Doppelkarrieren wird auch außerhalb Deutschlands gefördert, so zum Beispiel an den US-amerikanischen Universitäten Berkeley,³³⁴ Chicago,³³⁵ Florida³³⁶ und Michigan.³³⁷

³²⁵ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1527> (02.09.2015)

³²⁶ Universität des Saarlandes: <http://www.uni-saarland.de/page/audit/vaeter.html> (08.09.2015)

³²⁷ ebd.

³²⁸ Universität Uppsala (2005): Parental Policy, Uppsala; http://www.uu.se/digitalAssets/275/275118_1parental-policy.pdf (08.09.2015)

³²⁹ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1493> (02.09.2015)

³³⁰ Universität Konstanz: <http://www.familie.uni-konstanz.de/dual-career/> (02.09.2015)

³³¹ Universität Siegen : <http://www.uni-siegen.de/dualcareer/> (02.09.2015)

³³² Westfälische Wilhelms-Universität Münster: <http://www.uni-muenster.de/karriere/career.html> (02.09.2015)

³³³ Technische Universität München: <http://www.dualcareer.tum.de/> (02.09.2015)

³³⁴ Universität Berkeley: Partner Hiring Program Guidelines and Procedures; <http://ofew.berkeley.edu/partner-hiring-program-guidelines-and-procedures> (08.09.2015)

³³⁵ Universität Chicago: Dual Career Office; <https://dualcareers.uchicago.edu/> (05.12.2016)

³³⁶ Universität Florida: Dual Career Services; <http://www.aa.ufl.edu/dual-career> (08.09.2015)

³³⁷ Universität Michigan: Dual Career Program; http://www.provost.umich.edu/programs/dual_career/index.html (08.09.2015)

Handlungsfeld: (weitere) Infrastruktur für Familien

Maßnahmen, die räumliche Angebote und Anpassungen der Infrastruktur mit Blick auf die Bedürfnisse von Familien betreffen, sind unter dem Handlungsfeld (weitere) Infrastruktur für Familie zusammengefasst.³³⁸ Dabei sind alle Infrastrukturangebote jenseits von Kinderbetreuung gemeint. Zu diesen Maßnahmen zählt auch die weitverbreitete Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen. Hierbei kann es sich um Arbeitsplätze für Eltern handeln, die ihre Kinder mitbringen, aber auch um Still- und Wickelräume, Spielecken oder andere Rückzugsmöglichkeiten. Weitere Angebote sind zum Beispiel Kinderangebote in der Mensa, Hochschulsport für Eltern gemeinsam mit ihren Kindern, die Einrichtung von Spielplätzen sowie familienfreundliche Regelungen bei der Bibliotheksausleihe. Derartige Infrastrukturangebote erhöhen auch die Sichtbarkeit von Familie an den Einrichtungen und haben damit auch Überschneidungen mit der Lösungsdimension Bewusstseinswandel.

Infrastruktur für Familien

Eltern-Kind-Räume oder mobile Eltern-Kind-Einheiten treten an Universitäten (u. a. Georg-August-Universität Göttingen³³⁹ und Julius-Maximilians-Universität Würzburg³⁴⁰), Fachhochschulen und Forschungseinrichtungen (u. a. Deutsche Elektronen-Synchrotron,³⁴¹ Forschungszentrum Jülich,³⁴² Fraunhofer-Institut für Eingebettete Systeme und Kommunikationstechnik³⁴³) in schier unüberblickbarer Menge und in unzähligen Variationen auf. Ein Best Practice Beispiel für kinder- und familienfreundliche Mensen ist die Mensa der Universität Konstanz. Hier werden neben Familientischen auch Kinderbesteck, Lätzchen und Schälchen angeboten.³⁴⁴ Als Beispiel für den Hochschulsport lässt sich die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg heranziehen.³⁴⁵ Dort gibt es neben Eltern-Kind-Turnen auch den „Zirkus für's Kind“ und eine Kinderbetreuung beim Fitnesstraining. Das jährliche Sportfest wurde zudem zum Familiensportfest erweitert.³⁴⁶

Die Georg-August-Universität Göttingen hat im Frühjahr 2014 ihren ersten Kinderspielplatz auf dem Nordcampus eingerichtet, um neben vielen Bewegungsangeboten für Kinder auch Begegnungsmöglichkeiten für Eltern zu schaffen.³⁴⁷

Die Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Dienst einen Concierge-Ser-

³³⁸ Kunadt, S./Schelling, A./Brodeser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln, S. 16; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

³³⁹ Georg-August-Universität Göttingen: <http://www.uni-goettingen.de/de/128117.html> (02.09.2015)

³⁴⁰ Julius-Maximilians-Universität Würzburg: <http://www.familienservice.uni-wuerzburg.de/kidsbox/> (02.09.2015)

³⁴¹ Deutsches Elektronen-Synchrotron (2015): Eltern-Kind-Büro; http://www.desy.de/ueber_desy/mission_und_leitbild/leben_und_arbeit/eltern_kind_buero/index_ger.html (02.09.2015)

³⁴² Forschungszentrum Jülich: Arbeitszimmer für Eltern und Kinder; http://www.fz-juelich.de/bfc/DE/Leistungen/_doc/leistung4_eltern-kind-arbeitszimmer.html?nn=1214212 (02.09.2015)

³⁴³ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1770> (02.09.2015)

³⁴⁴ Universität Konstanz (2015): Vereinbarkeit; <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/familie/wissenschaft-mit-kind/vereinbarkeit/> (05.12.2016)

³⁴⁵ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1156> (02.09.2015)

³⁴⁶ Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (2014): Familienfreundliche Angebote; <https://usz.uni-halle.de/familienfreundliche-angebote/> (02.09.2015)

³⁴⁷ Georg-August-Universität Göttingen: Spielplatz auf dem Nordcampus 2014; <http://www.uni-goettingen.de/de/3240.html?cid=4759> (03.09.2015)

vice an, der sich um private Verpflichtungen kümmert wie zum Beispiel Behörden-gänge, Einkaufen, Reinigung, Handwerker. Der Concierge-Service übernimmt die Recherche, Verhandlung und Vermittlung sowie die Terminkoordination der gewünschten Dienstleistungen, um damit zu einer Zeitentlastung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beizutragen.³⁴⁸

Infobox 9: Best Practice Beispiel zur Wirkung von Entlastungs- und Unterstützungsangeboten

DFG-Graduiertenkolleg „Prospektive Gestaltung von Mensch-Technik-Interaktion“

Das Best Practice Beispiel des interdisziplinären DFG-Graduiertenkollegs „Prospektive Gestaltung von Mensch-Technik-Interaktion“ (prometei) (2014 ausgelaufen) zeigt auf, wie eine Förderung gestaltet werden kann, die speziell auf die Bedürfnisse von Promovierenden mit Kinderwunsch zugeschnitten ist. Das Kolleg hat dabei nicht nur dem Umstand Rechnung getragen, dass viele Promovierende mit knappen finanziellen Mittel auskommen müssen, sondern auch berücksichtigt, dass die Gleichzeitigkeit von Familiengründung und Karriere einen erheblichen Zeitaufwand erfordert.

So hatte sich in der ersten Förderperiode gezeigt, dass die Stipendiatinnen und Stipendiaten, die während der Promotion Eltern wurden, starken Mehrbelastungen ausgesetzt waren, die ihre Forschungsarbeit erschwerten und verzögerten. Im zweiten Förderzeitraum gab es dann die Möglichkeit, Gleichstellungsmittel zu beantragen, um familienfreundliche Rahmenbedingungen für die Promovierenden zu schaffen. Eingesetzt wurden diese für eine Reihe zentraler und dezentraler Maßnahmen, um junge Eltern aus dem Kreis der Stipendiatinnen und Stipendiaten gezielt zu unterstützen.

Dazu gehörte die Einrichtung und der Betrieb eines Kinderzimmers in den Räumlichkeiten des Graduiertenkollegs, die Umsetzung eines Betreuungskonzepts, das den Eltern erlaubte, ihre Kinder mitzubringen und vor Ort versorgen zu lassen oder auf eine Betreuung außerhalb zurückzugreifen. Des Weiteren wurden zusätzliche Forschungsstudentinnen und Forschungsstudenten beschäftigt, um für eine Entlastung von Routinetätigkeiten (z. B. Literaturrecherche, Versuchsdurchführungen) zu sorgen. Die Eltern wurden zudem durch einen Familienzuschlag unterstützt und das dreijährige Stipendium um ein Jahr verlängert.

Die Betreuungsmaßnahmen stießen dabei auf eine große Nachfrage und hohe Akzeptanz. Während des Förderzeitraums wurden 14 Stipendiatinnen beziehungsweise Stipendiaten Eltern und es wurden 15 Kinder geboren – 11 davon nach der Einführung der entsprechenden Gleichstellungsinstrumente in der zweiten Förderperiode. Niemand der jungen Eltern brach die Promotion ab. Bis auf vier beendeten alle ihre Promotion während der Laufzeit des Kollegs, die anderen planten dies für 2015.³⁴⁹

Das Beispiel verdeutlicht, dass Kinderwunsch, Familiengründung und Promotion realisierbar und zu vereinbaren sind, wenn ein unterstützendes Arbeitsumfeld vorhanden ist, welches Bedarfe erkennt und zur Verfügung stehende Mittel beantragt sowie vielfältige Unterstützungs- und Entlastungsangebote bündelt und dem wissenschaftlichen Nachwuchs zur Verfügung stellt.

3.4 Lösungsdimension: Bewusstseinswandel

Während die bislang dargestellten Lösungsdimensionen primär die strukturellen Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Fokus hatten, zielt die Lösungsdimension Bewusstseinswandel auf die normativen Rahmenbedingungen. Maßnahmen, die dieser Lösungsdimension zugeordnet sind, zielen darauf ab, den vielfach berichtet und beklagten Mangel an Akzeptanz von Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen gegenüber familiären Verpflichtungen und dem Wunsch nach Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit mit familiären Fürsorgepflichten entgegenzuwirken. Es ist davon auszugehen, dass strukturelle Maßnahmen auch auf die normativen Rahmenbedingungen wirken. Bei den folgenden Maßnahmen geht es aber um jene, die gezielt das Bewusstsein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie adressieren. Zu diesen zählen

³⁴⁸ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1154> (02.09.2015)

³⁴⁹ vgl. Beitrag „Kind und Promotion“ von Prof. Dr. phil. Manfred Thüning vom 01.06.2015 auf der Dialogplattform „Wissenschaft und Familie“ der Jungen Akademie (siehe Fußnote 15)

solche, die ein familienfreundliches Klima an den Forschungseinrichtungen und die Akzeptanz von familiären Verpflichtungen von Frauen wie Männern fördern.

Standards und Leitlinien

Eine zentrale Institution in der deutschen Forschungslandschaft, auch im Hinblick auf die Förderung von Chancengleichheit und Gleichstellung, ist die DFG. Die Ziele der Chancengleichheitsarbeit der DFG – ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter im Wissenschaftssystem und die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere – sollen nicht nur der Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit im Wissenschaftssystem dienen. Sie fördern auch die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschland, insbesondere für den hoch qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs.³⁵⁰ Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sind eine Selbstverpflichtung der DFG-Mitglieder, die durch personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft darauf abzielt, Frauenanteile zu erhöhen. Bei allen Förderanträgen für Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs und andere Forschungsverbünde müssen genaue Angaben darüber gemacht werden, wie viele Wissenschaftlerinnen auf welchen Qualifizierungsstufen beteiligt werden sollen. Über die Angaben in den einzelnen Anträgen hinaus soll jede Hochschule einmal jährlich quantitative Angaben zur Gleichstellungssituation an die DFG machen.³⁵¹

Leitlinien für die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten an deutschen Hochschulen wurden in einer Charta des Best Practice Clubs „Familie in der Hochschule“ formuliert. Bei dem Best Practice Club handelt es sich um ein seit 2008 bestehendes Netzwerk von Hochschulen, die diese Charta unterschrieben haben und über das Netzwerk in Austausch stehen.³⁵²

Zertifikate und Zielvereinbarungen

Für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gibt es mehrere Möglichkeiten, sich bei der Gestaltung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen beraten und unterstützen zu lassen und die entsprechenden Maßnahmen durch Zertifikate nachzuweisen. Zu diesen Zertifikaten zählt das „Audit familiengerechte Hochschule“. Im Rahmen dieses Programms werden Hochschulen bezüglich einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik und familiengerechter Studienbedingungen auditiert. Die Auditierung erfolgt anhand von institutionenspezifisch entwickelten strategischen Vorgaben und unter Berücksichtigung der jeweiligen Bedarfe.³⁵³ An der Universität Bremen zum Beispiel werden Personalverantwortliche gezielt für Familienfreundlichkeit sensibilisiert.³⁵⁴

Die Bedeutung dieses Zertifikats zeigt sich zum Beispiel dadurch, dass die Landesregierung Sachsen-Anhalt die Auditierung zur Erlangung der Zertifikate „Beruf und Familie“ und „Familiengerechte Hochschule“ speziell fördert. Ein weiteres Zertifikat oder – entsprechend der Selbstbezeichnung als Prädikat – ist „Total E-Quality“,

³⁵⁰ DFG: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/index.html (07.09.2015)

³⁵¹ DFG: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/ (07.09.2015)

³⁵² Familie in der Hochschule: <http://www.familie-in-der-hochschule.de> (07.09.2015)

³⁵³ Beruf & Familie: <http://www.berufundfamilie.de> (07.09.2015)

³⁵⁴ Universität Bremen: <http://www.uni-bremen.de/familie/familiengerechte-hochschule/familienfreundliche-fuehrung.html> (07.09.2015)

welches das Ziel verfolgt, Chancengleichheit zu etablieren und nachhaltig zu verankern.³⁵⁵ Im Zuge der Zertifizierungen werden auch viele strukturelle Maßnahmen angestoßen beziehungsweise ausgebaut, daher gibt es entsprechend große Überschneidungen mit den anderen Lösungsdimensionen, insbesondere mit Entlastungs- und Unterstützungsangeboten.

Aspekte der Familienfreundlichkeit sind auch in Zielvereinbarungen zwischen den Hochschulen und Ländern von Bedeutung. Das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst schließt mit jeder Hochschule Zielvereinbarungen ab, in der unter anderem die Verbesserungen der familienfreundlichen Gestaltung der Hochschulen vereinbart werden.³⁵⁶ Im August 2008 haben die brandenburgischen Hochschulen und die Landesregierung Brandenburg durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) ein Qualitätsversprechen „Kinder und Karriere“ unterzeichnet. Damit wurde gegenseitig vereinbart, aktiv an der Gestaltung von familien- und frauenfreundlichen Rahmenbedingungen und deren kontinuierlichem Ausbau an den Hochschulen mitzuwirken. In diesem Bemühen werden die Hochschulen von dem MWFK politisch und finanziell unterstützt. Bei der Novellierung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes wurden unter anderem Neuregelungen zur Familienförderung berücksichtigt.³⁵⁷

Handlungsfeld: Organisation und Vernetzung

Unter dem Handlungsfeld Organisation und Vernetzung werden Maßnahmen zusammengefasst, die der Institutionalisierung der Familienfreundlichkeit dienen sollen.³⁵⁸ Als zentral wird die Arbeit der Familienservicestellen beschrieben. Familienfreundliche Leitbilder und eine offene Arbeitskultur sind dabei besonders wichtig. Darüber hinaus zählen auch Kooperationen, zum Beispiel mit der Kommune oder Stadt für die Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Aufbau von Elternnetzwerken oder die Bereitstellung von Handlungsempfehlungen zu den Steuerungsinstrumenten dieses Handlungsfelds.

Lokale Bündnisse für Familie

„Lokale Bündnisse für Familie“ ist ein Netzwerk von Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft mit dem Ziel einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen für Familien durch bedarfsorientierte Projekte.³⁵⁹

Einrichtung von Familienservicestellen an Universitäten

Eine Maßnahme zur Institutionalisierung der Familienfreundlichkeit ist die Einrichtung von Familienbeauftragten und Familienservicestellen und -büros. Während die Familienbeauftragten der Fakultäten und Exzellenzinitiativen an der Christian-Albrechts-

³⁵⁵ Total E-Quality: <https://www.total-e-quality.de> (07.09.2015)

³⁵⁶ Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: <http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> (07.09.2015)

³⁵⁷ Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur Land Brandenburg: <http://www.mwfk.brandenburg.de/sixcms/detail.php/506386> (06.12.2016)

³⁵⁸ Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln, S. 17; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

³⁵⁹ <http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de> (07.09.2015)

Universität zu Kiel³⁶⁰ und die Stabsstelle Familienservice der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg³⁶¹ direkt ein Teil der zentralen Universitätsverwaltung sind und sich auf diesem Weg für Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit einsetzen, bieten Servicestellen und -büros oftmals praktische Hilfe und Beratungsleistungen. Stellvertretend stehen an dieser Stelle die Familienbüros der Technischen Universität Berlin,³⁶² der Freien Universität Berlin,³⁶³ der Friedrich-Schiller-Universität Jena³⁶⁴ und der Humboldt-Universität zu Berlin,³⁶⁵ das Eltern-Service-Büro der Universität Paderborn,³⁶⁶ das Familienberatungsbüro der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf,³⁶⁷ der FamilienService der Georg-August-Universität Göttingen³⁶⁸ als eigenständige Einrichtung oder, wie an der Goethe-Universität Frankfurt am Main,³⁶⁹ als Teil des Gleichstellungsbüros. Das Kinderhaus der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg bündelt und koordiniert alle Beratungs- und Betreuungsangebote für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität.³⁷⁰

Informationsaustausch und Vernetzungsangebote

An der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder) informiert der Newsletter der Familienbeauftragten über aktuelle Entwicklungen in der Universität.³⁷¹ Unter dem Stichwort Vernetzung lässt sich eine Vielzahl von Beispielen nennen. So gibt es an der Justus-Liebig-Universität Gießen regelmäßige Vernetzungstreffen für Eltern,³⁷² an der Georg-August-Universität Göttingen eine Elternkontaktbörse³⁷³ und bei einem einmal im Monat stattfindenden Austausch-Lunch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern an der Universität Konstanz spricht die Gruppe über vorab selbst festgelegte Themen.³⁷⁴ Der Väterstammtisch der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen bietet Studierenden, Promovierenden und angestellt arbeitenden Vätern sowie Männern mit Kinderwunsch eine Plattform für Austausch und gegenseitige Unterstützung.³⁷⁵ Andere Formen der Vernetzung erfolgen über Tagesmütter (Tagesmutternetz der Justus-Liebig-Universität Gießen³⁷⁶) und über Generationen hinweg (Großeltern-Service der Humboldt-Universität zu Berlin³⁷⁷). Im Rahmen der Imagekampagne „Aktive Väter in Wissenschaft und Wirtschaft“ der Eberhard-Karls-

³⁶⁰ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1198> (02.09.2015)

³⁶¹ Universität Freiburg: https://www.familienservice.uni-freiburg.de/fams_html (02.09.2015)

³⁶² Technische Universität Berlin: <http://www.personalabteilung.tu-berlin.de/familie/menu/familie/> (02.09.2015)

³⁶³ Freie Universität Berlin: <http://www.fu-berlin.de/sites/familienbuero/index.html> (02.09.2015)

³⁶⁴ Friedrich-Schiller-Universität Jena: <http://www.familie.uni-jena.de/> (02.09.2015)

³⁶⁵ Humboldt-Universität zu Berlin: <http://gremien.hu-berlin.de/familienbuero> (02.09.2015)

³⁶⁶ Universität Paderborn: <http://www.uni-paderborn.de/universitaet/eltern-service-buero/> (02.09.2015)

³⁶⁷ Heinrich Heine Universität Düsseldorf: <http://www.uni-duesseldorf.de/home/shortcuts/familienberatung> (02.09.2015)

³⁶⁸ Georg-August-Universität Göttingen: <http://www.uni-goettingen.de/de/124435.html> (02.09.2015)

³⁶⁹ Goethe-Universität Frankfurt am Main: <http://www2.uni-frankfurt.de/39392181/familie> (02.09.2015)

³⁷⁰ Universität Heidelberg: <http://www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus/index.html> (02.09.2015)

³⁷¹ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1179> & https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/familie/Eltern_Netzwerk/index.html (02.09.2015)

³⁷² GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1365> (02.09.2015)

³⁷³ DFG: <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/modellbeispiel/127> (02.09.2015)

³⁷⁴ Universität Konstanz: Austausch-Lunch „Forschung, Familie, Vereinbarkeit?!“; <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/familie/wissenschaft-mit-kind/austausch-lunch/> (05.12.2016)

³⁷⁵ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1197> (02.09.2015)

³⁷⁶ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1358> (02.09.2015)

³⁷⁷ Humboldt-Universität zu Berlin: https://www.hu-berlin.de/pr/pressemitteilungen/pm1304/pm_130409_00 (02.09.2015)

Universität Tübingen und der Friedrich-Schiller-Universität Jena ist überdies ein Imagefilm entstanden.³⁷⁸

Handlungsfeld: Erhebung und Analyse

Unter diesem Handlungsfeld sind alle Maßnahmen zusammengefasst, die Daten zum Bedarf an Angeboten und Leistungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen, erheben und auswerten. Darüber hinaus gehören auch Erhebungen über die Kenntnis und Nutzung vorhandener Angebote und Leistungen dazu.³⁷⁹ Die Erhebungen werden meist online durchgeführt, die Daten können aber auch der Dokumentation von Beratungsgesprächen oder der Personalstatistik entnommen beziehungsweise dadurch ergänzt werden. Das primäre Ziel dieser Erhebungen ist die Gewinnung von Erkenntnissen für die Gestaltung von Angeboten und Hilfestellungen, meist struktureller Art. Dieses Handlungsfeld wurde der Lösungsdimension Bewusstseinswandel zugeordnet, weil davon ausgegangen werden kann, dass die Durchführung einer solchen Erhebung das Thema Vereinbarkeit ins Bewusstsein der Befragten rückt und eine Reflexion darüber befördern kann.

Bedarfserhebungen an Hochschulen

Daten werden in der Regel zu dem Zweck der Bedarfsbestimmung im Hinblick auf familienfreundliche Angebote erhoben. Die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen lässt sich an dieser Stelle als Best Practice Beispiel heranziehen.³⁸⁰ Am Anfang des Projekts „Väterarbeit an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen“ stand eine qualitative Erhebung, in der mit neun Vätern aus den verschiedenen Statusgruppen halbstandardisierte Experteninterviews geführt wurden. Das Ziel dieser Datenerhebungen bestand darin, nähere Informationen und Erkenntnisse über die Situation der Väter zu gewinnen. Es wurden die Themenkomplexe Lebenssituation, Elternzeit, Arbeits- und Studienplatz, Kinderbetreuung und Haushalt, Vaterschaft und Väterarbeit behandelt.³⁸¹

3.5 Wirksamkeit von Maßnahmen zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Darstellung der Best Practice Beispiele zeigt, dass es eine Fülle an unterschiedlichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gibt. Maßnahmen des Handlungsfelds Erhebung und Analyse sind bislang eher auf die Ermittlung von Bedarfen sowie die Nutzung vorhandener Maßnahmen konzentriert. Über deren Wirkung ist allerdings noch wenig bekannt.³⁸² Die wenigen vorhandenen Studien deuten insbesondere auf

³⁷⁸ DFG: <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/modellbeispiel/119> (02.09.2015)

³⁷⁹ Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln, S. 16; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

³⁸⁰ GESIS: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/handle/1/1197> (02.09.2015)

³⁸¹ Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen (2012): Väterarbeit an der RWTH Aachen. Konzeption und Sensibilisierung, Aachen; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/bitstream/1/1197/1/Aachen_Uni_V%C3%A4terarbeit_zwischenbericht.pdf (02.09.2015)

³⁸² Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln, S. 46; <http://www.fami>

die Bedeutung von Kinderbetreuungsangeboten als Maßnahmen hin, die tatsächlich zur Entlastung beitragen.³⁸³ Es gibt Befunde, die für manche Maßnahmen eine geringe Bekanntheit unter den Angehörigen ihrer Zielgruppe feststellen.³⁸⁴ In diesem Zusammenhang wäre es von Interesse, ob die geringe Bekanntheit Ausdruck unzureichender Information oder eines fehlenden Bedarfs ist. Die bekannten Angebote und Programme werden in unterschiedlichem Umfang genutzt,³⁸⁵ auch hier wären die Gründe von Interesse. Die Nichtnutzung einer hochschuleigenen Kindertagesstätte kann sowohl daraus resultieren, dass der Bedarf anderweitig gedeckt wird, als auch daher rühren, dass in der entsprechenden Einrichtung kein Platz zur Verfügung steht. Die Nutzerinnen und Nutzer entsprechender Maßnahmen profitieren insbesondere von regulärer Kinderbetreuung und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeitreduktion, flexiblen Arbeitszeiten oder familienfreundlichen Terminsetzungen.³⁸⁶ Frauen, die entsprechende Angebote nutzen, profitieren stärker als Männer von Kinderbetreuungsangeboten (regelmäßige und flexible Kinderbetreuung oder Ferienbetreuung), Arbeitszeitreduzierung und Informationsvermittlung. Dieser Befund könnte mit dem im zweiten Kapitel zum Forschungsstand beschriebenen Befund, dass Haus- und Familienarbeit überwiegend von Frauen geleistet wird,³⁸⁷ in Zusammenhang stehen. Interessanterweise berichten Nutzerinnen und Nutzer von Kinderbetreuungsangeboten, dass diese sich sowohl auf privater als auch beruflicher Ebene positiv für sie auswirken.³⁸⁸ Ein

lienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

³⁸³ ebd., S. 49 und 59–61; Kunadt, S. (2015): Kinderbetreuungsangebote für eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Ergebnisse einer Evaluationsstudie aus den Jahren 2010/2011, GESIS-Papers 2015/07, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln; http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/gesis_reihen/gesis_papers/GESIS-Papers_2015-07.pdf (27.05.2015)

³⁸⁴ Brodessa, D./Samjeske, K./Kunadt, S./Schelling, A. (2015): Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Zur Wahrnehmung und Wirksamkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft. In: Klemisch, M. u. a. (Hg.): Gender- und Diversity Management in der Forschung. Stuttgart, 7. und 8. Mai 2015, Konferenzband, Stuttgart, S.180–194

³⁸⁵ ebd.

³⁸⁶ Kunadt, S./Schelling, A./Brodessa, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln, S. 59–61; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

³⁸⁷ 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. 285; Rusconi, A. (2013): Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 35, 1, S. 78–97; Pestel, F./Reppel, M./Pittius, K./Scholz, S. (2014): Welchen Wissenschaftler/innentyp wollen wir kultivieren? In: Qualität in der Wissenschaft, 8, 4, S. 107–115; Rusconi, A./Solga, H. (Hg.) (2011): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen; 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: Cornelißen, W. (Hg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt, Wiesbaden, S. 65–104; Döll, P./Wucherpfennig, C. (2010): Studie zur Situation von Doktorand_innen und Post-Doktorand_innen am Fachbereich Geowissenschaften/Geographie der Goethe-Universität Frankfurt, Frankfurt a. M.; Kunadt, S./Schelling, A./Brodessa, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

³⁸⁸ Kunadt, S./Schelling, A./Brodessa, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln, S. 59–61; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf

weiterer Aspekt, der es Wert wäre bei der Analyse der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie genauer betrachtet zu werden, ist die konkrete Auswirkung auf die Arbeitsatmosphäre und das Verständnis beziehungsweise die Unterstützung für Vereinbarkeitsfragen.³⁸⁹

3.6 Zusammenfassung: Lösungsdimensionen und Maßnahmen

Im Vergleich zwischen der im ersten Kapitel dargestellten Diskussion über Probleme und Lösungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den wissenschaftlichen Nachwuchs und der Darstellung der bestehenden Maßnahmen in diesem Kapitel zeigt sich durchaus ein Ungleichgewicht. Die bestehenden Steuerungsinstrumente und Programme fokussieren sehr stark auf die Lösungsdimension Entlastungs- und Unterstützungsangebote und dabei insbesondere die Angebote zur Kinderbetreuung, welche auch nachgefragt und genutzt werden. Damit ist eine familienpolitische Strategie, die positive Wirkung zeigt, realisiert.

Nichtsdestotrotz setzen viele der bestehenden Maßnahmen nicht an den konkreten Problemdimensionen und Spezifika an, die den wissenschaftlichen Nachwuchs charakterisieren. Weitreichende Programme oder Maßnahmen in den Lösungsdimensionen Erhöhung der Sicherheit der beruflichen Situation und der Karriereperspektiven, Neuausrichtungen der Anforderungen sowie Bewusstseinswandel sind rar gesät und nicht ausgereift, wenngleich hier die Kernstücke des wissenschaftlichen Arbeitens adressiert sind und angegangen werden müssten. Insbesondere die Tendenz zur Überforderung – gegeben durch den anhaltenden Qualifizierungs- und Publikationsdruck sowie die hohen Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen, die sowohl im Berufs- als auch idealisierten Wissenschaftlerbild angelegt sind – stellt eine Hürde für eine Balance der beiden Lebensbereiche Beruf und Familie dar. Durch Programme und Maßnahmen ist diesen Lösungsdimensionen indes schwer beizukommen, da es eine kritische Hinterfragung der wissenschaftlichen Praxis erfordert und voraussetzt, die nicht vom Gesetzgeber verordnet oder gesteuert werden kann und deswegen innerhalb des Wissenschaftssystem adressiert werden müsste, um entsprechende Steuerungsmöglichkeiten zu eruieren.

Wirksamkeit von Maßnahmen und Evaluationsbedarfe

Bei der Untersuchung von Wirksamkeiten sollten zum einen Maßnahmen identifiziert werden, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen und den vorhandenen Bedarfen gerecht werden. Zum anderen aber auch Maßnahmen, die ihre intendierte Wirkung verfehlen oder zumindest nur einen geringen Beitrag leisten. Auf der Grundlage solcher Analysen können dann Entscheidungen über den effizienten Einsatz der verfügbaren Ressourcen und die Entwicklung neuer sowie die Etablierung bewährter Programme und Maßnahmen getroffen werden.

(27.05.2015); Kunadt, S. (2015): Kinderbetreuungsangebote für eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Ergebnisse einer Evaluationsstudie aus den Jahren 2010/2011. GESIS-Papers 2015/07, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln; http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/gesis_reihen/gesis_papers/GESIS-Papers_2015-07.pdf (27.05.2015)

³⁸⁹ Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln, S. 83–86; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

Anhang

Tab. 4: Ausgewählte Dokumente der Bundestagsdebatte, Zeitraum 2010 bis 2015

Datum	Dokument
02.12.2010	Deutscher Bundestag (2010): Stenografischer Bericht der 78. Sitzung (Plenarprotokoll 17/78)
15.12.2010	Deutscher Bundestag (2010): Einen Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs und zukunftsfähige Personalstrukturen an den Hochschulen initiieren. Antrag der Abgeordneten [...] und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Bundesdrucksache 17/4203)
18.01.2011	Deutscher Bundestag (2011): Wissenschaft als Beruf attraktiv gestalten – Prekarisierung des akademischen Mittelbaus beenden. Antrag der Abgeordneten [...] und der Fraktion DIE LINKE (Bundesdrucksache 17/4423)
29.06.2011	Deutscher Bundestag (2011): Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs starten. Antrag der Abgeordneten [...] und der Fraktion der SPD (Bundesdrucksache 17/6336)
06.07.2011	Deutscher Bundestag (2011): Befristungen von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft eindämmen – Gute Arbeit in Hochschulen und Instituten fördern. Antrag der Abgeordneten [...] und der Fraktion DIE LINKE (Bundesdrucksache 17/6488)
22.09.2011	Deutscher Bundestag (2011): Stenografischer Bericht der 127. Sitzung (Plenarprotokoll 17/127)
15.12.2011	Deutscher Bundestag (2011): Stenografischer Bericht der 149. Sitzung (Plenarprotokoll 17/149)
24.04.2012	Deutscher Bundestag (2012): Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs fortentwickeln. Antrag der Abgeordneten [...] und der Fraktionen der CDU/CSU und der FDP (Bundesdrucksache 17/9396)
26.04.2012	Deutscher Bundestag (2012): Stenografischer Bericht der 175. Sitzung (Plenarprotokoll 17/175)
13.06.2012	Deutscher Bundestag (2012): Frauen in Wissenschaft und Forschung – Mehr Verbindlichkeit für Geschlechtergerechtigkeit. Antrag der Abgeordneten [...] und der Fraktionen der SPD, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Bundesdrucksache 17/9978)
17.10.2012	Deutscher Bundestag (2012): Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven von Promovierenden verbessern. Antrag der Abgeordneten [...] und der Fraktionen DIE LINKE (Bundesdrucksache 17/11044)
19.02.2013	Deutscher Bundestag (2013): Frauen in Wissenschaft und Forschung – Mehr Verbindlichkeit für Geschlechtergerechtigkeit. Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (Bundesdrucksache 17/12365)
19.03.2013	Deutscher Bundestag (2013): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung durch kontinuierliche Impulse des Bundes konsequent weiter vorantreiben. Antrag der Abgeordneten [...] und der Fraktionen der CDU/CSU und der FDP (Bundesdrucksache 17/12845)
30.04.2013	Deutscher Bundestag (2013): Perspektiven guter Arbeit in Forschung und Wissenschaft. Antwort der Bundesregierung (Bundesdrucksache 17/13361)
07.06.2013	Deutscher Bundestag (2013): Stenografischer Bericht der 244. Sitzung (Plenarprotokoll 17/244)
21.05.2014	Deutscher Bundestag (2014): Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (1. WissZeitVG-ÄndG). Gesetzesentwurf der Abgeordneten [...] und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE Grünen (Bundesdrucksache 18/1463)
14.10.2014	Deutscher Bundestag (2014): Anteil befristet Beschäftigter an außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Antwort der Bundesregierung (Bundesdrucksache 18/2924)
05.05.2015	Deutscher Bundestag (2015): Gute Arbeit in der Wissenschaft – Stabile Ausfinanzierung statt Unsicherheiten auf Kosten der Beschäftigten und Wissenschaftszeitvertragsgesetz grunderneuern. Antrag der Abgeordneten [...] und der Fraktion DIE LINKE (Bundesdrucksache 18/4804)

Quelle: Archiv des Bundestages: <http://pdok.bundestag.de> (28.07.2015)

Tab. 5: Ausgewählte Artikel überregionaler Printmedien, Zeitraum Juli 2014 bis Juli 2015

Autorin Autor	oder	Titel	Zeitung	Datum	Nummer/ Ausgabe	Seite
Die Zeit (inklusive Zeit Campus)						
Fromm, Kathrin		Abstrampeln für die Forschung	Die Zeit	21.08.2014	Nr. 35	S. 57
Spiewak, Martin		So will doch keiner arbeiten	Die Zeit	04.12.2014	Nr. 50	S. 37
Bauer, Theresia u. a.		Wünsch dir was!	Die Zeit	11.12.2014	Nr. 51	S. 74
Agarwala, Anant		Prekariat mit Doktorgrad	Die Zeit	05.02.2015	Nr. 6	S. 61
Jessen, Jens		Ist Genie männlich?	Die Zeit	19.03.2015	Nr. 12	S. 71– 72
Otto, Jeanette		Steht nicht so viel vorm Spiegel!	Die Zeit	19.03.2015	Nr. 12	S. 73
Schenk, Arnfried		Bye-bye, Alma Pater	Die Zeit	19.03.2015	Nr. 12	S. 73
Boetius, Antje		Taucht nicht ab!	Die Zeit	19.03.2015	Nr. 12	S. 74
Spiewak, Martin		Das ist einmalig	Die Zeit	26.03.2015	Nr. 13	S. 70
Spiewak, Martin		Und sie bewegt sich doch!	Die Zeit	23.04.2015	Nr. 17	S. 33
Spiewak, Martin		Nachjustieren ist mir zu wenig	Die Zeit	07.05.2015	Nr. 19	S. 70
Piegsa, Oskar		Es gibt keine Sicherheit	Zeit Campus	09.06.2015	Nr. 4	S. 35– 37
Schnabel, Ulrich		Ziemlich scheinheilig	Die Zeit	18.06.2015	Nr. 25	S. 40
Spiewak, Martin		Es ist die ureigene Aufgabe der Unis	Die Zeit	25.06.2015	Nr. 26	S. 40
Seifert, Leonie		Der steile Weg nach oben	Die Zeit	02.07.2015	Nr. 27	S. 63
Scholz, Anna- Lena		Glück allein reicht uns nicht	Die Zeit	23.07.2015	Nr. 30	S. 63

Süddeutsche Zeitung

Beise, Marc/ Rexer, Andrea		Wir brauchen nicht nur Superfrauen	Süddeutsche Zeitung	07.07.2014		S. 16
Preuss, Roland		Akademisches Prekariat	Süddeutsche Zeitung	15.07.2014		S. 4
Wetzel, Jakob		Verhinderte Forscher	Süddeutsche Zeitung	03.09.2014		S. 35
Preuss, Roland		Ein Leben auf Probezeit	Süddeutsche Zeitung	09.09.2014		S. 6
Warkocz, Manuela		Bei Professuren besteht Aufholbedarf	Süddeutsche Zeitung	15.10.2014	Landkreis ausgabe München Süd	R10
Schneidewind, Uwe		Die Grenzen der Freiheit	Süddeutsche Zeitung	20.11.2014		S. 2
Preuss, Roland/ Janker, Karin		Knochenjob Wissenschaft	Süddeutsche Zeitung	11.12.2014		S. 6
Funke, Christiane		Nachts Mutter, tagsüber Forscherin	Süddeutsche Zeitung	05.03.2015		S. 55
Vordermayer, Brigitte		Doppelkarriere mit Kind	Süddeutsche Zeitung	14.03.2015		S. 68
Scherf, Martina		Ärmliche Wissenschaft	Süddeutsche Zeitung	20.03.2015		S. 49
Preuss, Roland		Jung und unabhängig	Süddeutsche Zeitung	30.03.2015		S. 13
Wetzel, Jakob		Professor werden ohne Panik	Süddeutsche Zeitung	07.04.2015		S. 14
Werner, Kathrin		Für Daten, gegen Dogmen	Süddeutsche Zeitung	11.04.2015		S. 28
Preuss, Roland		Eine Milliarde für Wissenschaftler	Süddeutsche Zeitung	17.04.2015		S. 6
Witte, Felicitas		Männer fördern Männer	Süddeutsche Zeitung	18.04.2015		S. 64
Preuss, Roland		1500 Stellen für junge Forscher	Süddeutsche Zeitung	23.04.2015		S. 5
Dries, Christian		Demontage der Wissenschaft	Süddeutsche Zeitung	06.05.2015		S. 2
Preuss, Roland		Hochschulen auf der Warteliste	Süddeutsche Zeitung	23.05.2015		S. 8
Preuss, Roland		Der Zwang des Zeitvertrags	Süddeutsche Zeitung	09.06.2015		S. 6
Preuss, Roland		Das Fußvolk muss warten	Süddeutsche Zeitung	15.06.2015		S. 13
Preuss, Roland		Einigung zu Zeitverträgen	Süddeutsche Zeitung	27.06.2015		S. 6
Pfund, Johanna		Den großen Durchbruch sehe ich nicht	Süddeutsche Zeitung	02.07.2015		S. 24
OJO/DPA		Junge Forscher dürfen hoffen	Süddeutsche Zeitung	03.07.2015		S. 6

Frankfurter Allgemeine Zeitung (inklusive Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung)

Schmoll, Heike	Politik mit der Daumenschraube. SPD will Doktoranden schützen	Frankfurter Allgemeine Zeitung	01.07.2014	Nr. 149	S. 4
Zoske, Sascha	Raus aus der Sackgasse. Warum eine Philosophin die Uni Frankfurt verlässt	Frankfurter Allgemeine Zeitung	01.07.2014	Nr. 149	S. 40
Schmoll, Heike	Das Ende der Habilitation. Wie der Wissenschaftsrat Professuren verändern will	Frankfurter Allgemeine Zeitung	15.07.2014	Nr. 161	S. 4
Bunia, Remigius	Wer dreißig ist, hat Gewissheit verdient	Frankfurter Allgemeine Zeitung	06.08.2014	Nr. 180	S. N4
LER	Wissenschaftsetat ist kein Steinbruch. Minister: Land spart nicht bei Hochschulen/Opposition: Nur Status Quo gesichert	Frankfurter Allgemeine Zeitung	15.10.2014	Nr. 239	S. 29
Wanka, Johanna	Schatz und Stütze. Junge Wissenschaftler brauchen verlässliche Perspektiven – die Länder haben die Mittel dafür	Frankfurter Allgemeine Zeitung	23.10.2014	Nr. 246	S. 6
Schmoll, Heike	Der Nachwuchs hat das Nachsehen. Junge Forscher stehen trotz zusätzlicher Mittel im Wissenschaftssystem schlechter da denn je	Frankfurter Allgemeine Zeitung	17.01.2015	Nr. 14	S. 10
Rosefeldt, Tobias	Für eine Universität ohne Mitarbeiter	Frankfurter Allgemeine Zeitung	11.02.2015	Nr. 35	S. N4
Soldt, Rüdiger	Bessere Perspektive für Juniorprofessoren	Frankfurter Allgemeine Zeitung	24.02.2015	Nr. 46	S. 4
F.A.Z	Bessere Aussichten für akademischen Mittelbau	Frankfurter Allgemeine Zeitung	25.03.2015	Nr. 71	S. N4
Grünewald, Sven	Auslaufmodell Stipendium. Reform mit Hintertür: Max-Planck-Gesellschaft stellt Nachwuchsförderung um	Frankfurter Allgemeine Zeitung	25.03.2015	Nr. 71	S. N4
Schmoll, Heike	Professor auf Bewährung. Habilitanden soll geholfen werden	Frankfurter Allgemeine Zeitung	25.03.2015	Nr. 71	S. 4
Heil, Hubertus	Neue Chance für den Nachwuchspakt. Die SPD und die künftigen Karrierewege für junge Professoren mit neuen Stellen	Frankfurter Allgemeine Zeitung	09.04.2015	Nr. 82	S. 7
Hoffinger, Isa	Wer will noch in die Wissenschaft?	Frankfurter Allgemeine Zeitung	25.04.2015	Nr. 96	S. C1
Buschmann, Jessica	Von der guten Idee zum eigenen Unternehmen	Frankfurter Allgemeine Zeitung Sonntagszeitung	31.05.2015	Nr. 22	S. B4
Toepfer, Stefan	„Zauberberg“ als Standortvorteil	Frankfurter Allgemeine Zeitung	16.06.2015	Nr. 136	S. 36
Schmoll, Heike	Union und SPD wollen junge Wissenschaftler fördern. „Extrem kurze Laufzeiten für Arbeitsverträge nicht zuzumuten“/ Gesetzesänderung geplant.	Frankfurter Allgemeine Zeitung	29.06.2015	Nr. 147	S. 4
Müller-Jung, Joachim	Gespräch mit Bundesforschungsministerin Johanna Wanka (CDU) zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses. „Da ist etwas aus der Balance geraten“	Frankfurter Allgemeine Zeitung	01.07.2015	Nr. 149	S. N1
Schmoll, Heike	Sicherheit auf dem Karriereweg. Mehr Rechte für junge Wissenschaftler	Frankfurter Allgemeine Zeitung	06.07.2015	Nr. 153	S. 4
Sian	Sommerhoffnung	Frankfurter Allgemeine Zeitung	08.07.2015	Nr. 155	S. N1
Schwägerl, Christian	Frauen sind nur beim Zweifeln in der Mehrheit. Alles ist gut, solange du jung bist: Eine Bestandsaufnahme von Frauenkarrieren im Land der grauen Anzüge	Frankfurter Allgemeine Zeitung	08.07.2015	Nr. 155	S. N2

Quelle: eigene Zusammenstellung

Tab. 6: Stichworte für die Artikelsuche in den Medien (Zeitungen)

Vereinbarkeit und Hochschule
Vereinbarkeit und Wissenschaft
Vereinbarkeit und Forschung
Gleichstellung und Hochschule
Gleichstellung und Wissenschaft
Gleichstellung und Forschung
Chancengleichheit und Hochschule
Chancengleichheit und Wissenschaft
Chancengleichheit und Forschung
Work-Life-Balance und Hochschule
Work-Life-Balance und Wissenschaft
Work-Life-Balance und Hochschule
Familie und Hochschule
Familie und Wissenschaft
Familie und Forschung
Pflege und Hochschule
Pflege und Wissenschaft
Pflege und Forschung
Elternschaft und Hochschule
Elternschaft und Wissenschaft
Elternschaft und Forschung
Familienfreundlich und Hochschule
Familienfreundlich und Wissenschaft
Familienfreundlich und Forschung
Familiengerecht und Hochschule
Familiengerecht und Wissenschaft
Familiengerecht und Forschung
Nachwuchsförderung
Nachwuchswissenschaftler
Nachwuchswissenschaftlerinnen
wissenschaftlicher Nachwuchs
wissenschaftliche Karriere
Karriere und Wirtschaft und Hochschule
Karriere und Wirtschaft und Wissenschaft
Karriere und Wirtschaft und Forschung

Quelle: eigene Zusammenstellung

Tab. 7: Übersicht der Studien zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor in Deutschland seit 2010

Autorinnen und Autoren, Herausgeberinnen und Herausgeber oder Institution	Jahr	Titel	Forschungsfrage / Ziel der Studie	Studiendesign
Projekt: Gemeinsam Karriere machen (gefördert vom BMBF und dem ESF)				
Rusconi, Alessandra/Solga, Heike	2011	Gemeinsam Karriere machen	Was sind die Hindernisse für und was sind Realisierungsbedingungen von wissenschaftlichen Karrieren von Frauen und damit verbunden von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften?	<ul style="list-style-type: none"> • standardisierte computergestützte telefonische Befragung (CATI) mit 767 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von 18 deutschen Hochschulen und 552 Partnerinnen und Partnern • weitere 45 themenzentrierte qualitative Interviews (33 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und 12 Partnerinnen und Partner) • theoretical sampling u. a. nach Disziplin: Technik-, Natur- und Sozialwissenschaften
Rusconi, Alessandra/Solga, Heike	2011	Kapitel 1 (Gemeinsam Karriere machen): „Linked Lives“ in der Wissenschaft – Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinationsarrangements	Untersuchung von individuellen, paarexternen und paarinternen Einflussfaktoren auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der beiden Partner	verlaufsbezogene Auswertung zum individuellen Karriereverlauf der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder zu den Verflechtungsarrangements im Paar
Rusconi, Alessandra	2011	Kapitel 2 (Gemeinsam Karriere machen): Verflechtungsarrangements im Paarverlauf	Einfluss von Geburt auf die Veränderung von Verflechtungsarrangements in akademischen Doppelverdienerpartnerschaften	
Althaber, Agnieszka/Hess, Johanna/ Pfahl, Lisa	2011	Kapitel 3 (Gemeinsam Karriere machen): Karriere mit Kind in der Wissenschaft – Egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären	Welchen Einfluss haben Betreuungsstrategie und praktizierte Betreuungsarrangements für die Kinder auf die wissenschaftliche Karriere von Frauen?	

Autorinnen und Autoren, Herausgeberinnen und Herausgeber oder Institution	Jahr	Titel	Forschungsfrage / Ziel der Studie	Studiendesign
		Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern		
Hess, Johanna/Pfahl, Lisa	2011	Kapitel 4 (Gemeinsam Karriere machen): „Under pressure ...!?“ Biographische Orientierungen von Wissenschaftlerinnen in Beruf, Partnerschaft und Familie	Welche Rolle spielt die individuelle und im Paar hergestellte Verarbeitung externer Rahmenbedingungen für die Karriereorientierung von Wissenschaftlerinnen? Inwiefern stellen Wissenschaftskarrieren für Frauen ein besonderes berufsbiografisches Wagnis dar und welche Bedeutung nehmen Beruf, Partnerschaft und Familie dabei ein?	<ul style="list-style-type: none"> • 45 problemzentrierte qualitative Interviews mit 33 Wissenschaftlerinnen und Interviews mit deren Partnern (12); Auswahl aus den 1300 Befragten in „Gemeinsam Karriere machen“; nicht repräsentativ • theoretical sampling u. a. nach Disziplin: Technik-, Natur- und Sozialwissenschaften • Auswertungen basierend auf Grounded Theory
Rusconi, Alessandra	2011	Kapitel 5 (Gemeinsam Karriere machen): Konsequenzen unterschiedlicher Verflechtungsarrangements für individuelle und Doppelkarrieren	Wie wichtig sind langfristig praktizierte Verflechtungsmuster früherer Phasen für die späteren Karriere- und Doppelkarrierechancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler? Verlangt der Erfolg in der Wissenschaft wirklich eine durchgängige Berufsbiografie im Sinne einer männlichen Normalbiografie? Folgen aus Unterbrechungen generell negative Konsequenzen? Werden Mobilität oder multilokale Wohnarrangements belohnt?	
Hess, Johanna/Rusconi, Alessandra/Solga, Heike	2011	„Wir haben dieselben Ziele ...“ – Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrieren von Frauen in der Wissenschaft	Welche Hürden erschweren Frauen die Realisierung einer akademischen Laufbahn und wie können diese überwunden werden? Leitfragen: Welche Hürden begegnen Frauen in Sozial-, Technik- und Naturwissenschaften bei der Realisierung von Berufskarrieren in der Wissenschaft? Lassen sich Unterschiede in den Karrierewegen von Frauen aus den jeweiligen disziplinären Karrierelogiken und -anforderungen erklären? Oder erklären sich diese Differenzen auch aus Unterschieden in der privaten Lebenssituation der Frauen in den unterschiedlichen Disziplinen? Welche Schlussfolgerungen können abgeleitet werden, wie Frauen die Hürden in einer wissenschaftlichen Karriere überwinden können und welche innerpartnerschaftlichen Koordinierungsmodi ihnen dabei helfen?	33 Interviews mit Wissenschaftlerinnen (davon 11 Professorinnen und 24 Frauen mit Kind; 14 wissenschaftshomogene und 19 fachhomogene Partner); nicht repräsentative Teilstichprobe

Autorinnen und Autoren, Herausgeberinnen und Herausgeber oder Institution	Jahr	Titel	Forschungsfrage / Ziel der Studie	Studiendesign
Rusconi, Alessandra/Solga, Heike	2012	Karriere und Familie in der Wissenschaft	geschlechtsspezifische Karrierechancen nach Fächergruppen und Rolle des Partnerschaftskontexts	<ul style="list-style-type: none"> • 452 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu individueller Karriere und 252 Akademikerpaare für Doppelkarrieren untersucht • Disziplinen: Technik-, Natur- und Sozialwissenschaften
Rusconi, Alessandra	2012	Zusammen an die Spitze?	Woran scheitert die erfolgreiche Verflechtung von Doppelkarrieren bei Paaren, bei denen beide Partnerinnen und Partner erhebliche Bildungsinvestitionen getätigt haben und häufig auch Doppelverdienerarrangements vorweisen können?	<ul style="list-style-type: none"> • standardisierte CATI Befragung mit 767 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (und 552 Partnerinnen und Partner) von 18 deutschen Hochschulen • weitere 45 themenzentrierte qualitative Interviews
Rusconi, Alessandra	2013	Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften	Rolle der Partnerschaft beim Berufseinstieg von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	200 Wissenschaftlerinnen und 234 Wissenschaftler; Teilauswertung

Projekt: Wissen- oder Elternschaft (gefördert vom BMBF und dem ESF)

Metz-Göckel, Sigrid/Selent, Petra/Schürmann, Ramona	2010	Integration und Selektion. Dem Drop-out von Wissenschaftlerinnen auf der Spur	Wie hat sich die Beteiligung von Frauen in der Hochschule verändert? Wie vollziehen sich Selektionsprozesse in der Wissenschaft für Männer und Frauen und welche Rolle spielen dabei Kinderwünsche bzw. generative Entscheidungen?	<ul style="list-style-type: none"> • Sekundärdatenanalyse mit Daten der Hochschulpersonalstatistik • Länderdaten zum wissenschaftlichen Personal (Baden-Württemberg, Berlin Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen)
Heusgen, Kirsten/Schürmann, Ramona/Selent, Petra/Möller, Christina	2010	Der wissenschaftliche Nachwuchs in der Abseitsfalle?	Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland	
Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Heusgen, Kirsten	2012	Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität	Untersuchung des Einflusses von Beschäftigung auf Leben der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Universitäten	<ul style="list-style-type: none"> • Sekundärdatenanalyse mit Daten der Hochschulpersonalstatistik • Länderdaten zum wissenschaftlichen Personal (Baden-Württemberg, Berlin Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen)
Selent, Petra/Schürmann, Ramona/Metz-Göckel, Sigrid	2012	Arbeitsplatz Hochschule. Beschäftigungsbedingungen und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten in Deutschland	Gesamtübersicht über die Geschlechterstruktur und Beschäftigungssituation an den deutschen Universitäten und Aufzeigen differenzierter Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsbedingungen und Elternschaft bzw. Kinderlosigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Sekundärdatenanalyse mit Daten der Hochschulpersonalstatistik • Länderdaten zum wissenschaftlichen Personal (Baden-Württemberg, Berlin Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen); Daten aus Verwaltungsprozessen: Personaldaten
Metz-Goeckel, Sigrid/Heusgen, Kirsten	2012	Im Zeitkorsett: generative Entscheidungen im wissenschaftlichen Lebenszusammenhang	Zusammenhang zwischen den konkreten Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen und dem generativen Verhalten des wissenschaftlichen Personals	<ul style="list-style-type: none"> • Sekundärdatenanalyse mit Daten der Hochschulpersonalstatistik • Länderdaten zum wissenschaftlichen Personal (Baden-Württemberg, Berlin Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen)

Metz-Göckel, Sigrid/Heusgen, Kirsten/Möller, Christina/Schürmann, Ramona/Selent, Petra	2014	Karrierefaktor Kind	generatives Verhalten der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler; Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsbedingungen und Elternschaft bzw. Kinderlosigkeit, differenziert nach Status, Geschlecht und Alter; Analyse der Einflussfaktoren auf die generativen Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals an Universitäten und Fachhochschulen	<ul style="list-style-type: none"> • Sekundärdatenanalyse mit Daten der Hochschulpersonalstatistik • Länderdaten zum wissenschaftlichen Personal (Baden-Württemberg, Berlin Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen)
---	------	---------------------	--	---

Projekt: Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft (BAWIE) (gefördert vom BMBF)

Lind, Inken	2010	Was verhindert Elternschaft?	Erklärungen für die vergleichsweise geringe Fertilität in akademischen Arbeitsbereichen	<ul style="list-style-type: none"> • Online-Vollerhebung des wissenschaftlichen Personals an 19 deutschen Universitäten • Bruttostichprobe ca. 39.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler; N=8.680 (3.707 Wissenschaftlerinnen und 4.959 Wissenschaftler); • N (qualitativ)=60 (als Teilstichprobe)
Lind, Inken	2012	Mit Kindern auf dem Karriereweg - Wie kann Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft gelingen?	Untersuchung der Vereinbarkeit des Lebens mit Kindern als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler; Forschungsfragen: Unter welchen beruflichen und privaten Rahmenbedingungen leben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, in denen Vereinbarkeit stattfindet (oder auch nicht)? Welche Hindernisse stehen der Balancierung entgegen und welche Bedingungen erleichtern diese? Wie wird die Verbindung beider Bereiche erlebt und welche Unterschiede zeigen sich zwischen den Geschlechtern und Statusgruppen?	<ul style="list-style-type: none"> • Online-Vollerhebung des wissenschaftlichen Personals an 19 deutschen Universitäten • Bruttostichprobe ca. 39.000 Wissenschaftler/innen, N=8.680 (3.707 Wissenschaftlerinnen und 4.959 Wissenschaftler); • N (qualitativ)= 60 (als Teilstichprobe)
Lind, Inken	2013	Wissenschaft als gierige Profession (greedy occupation)	Konsequenzen einer wissenschaftlichen Tätigkeit für die Lebenssituation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	

**Projekt: Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen – Gender und Diversity
(gefördert vom BMBF und dem ESF)**

Korff, Svea/Roman, Navina	2013	Promovieren nach Plan?	Wirkungen strukturierter Promotionsförderung auf die Herstellung von Chancengleichheit	
Herz, Andreas/Korff, Svea	2013	Kapitel 4 (Promovieren nach Plan?): Promovieren in Programmen strukturierter Promotion aus Sicht der AdressatInnen – Ergebnisse der standardisierten Online-Befragung	Perspektive von Adressatinnen und Adressaten, Frage nach Geschlechterverhältnissen; Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich Promotion mit Kind	Standardisierte Online-Befragung mit Promovierenden und Promovierten (N=1.649), die seit 2005 strukturiertes Programm durchlaufen haben; nicht repräsentativ
Steinhöfel, Jan/Voß, Jolanta	2013	Kapitel 5 (Promovieren nach Plan?): Zur Formung der Promovierenden als AdressatInnen von Programmen strukturierter Promotion – Ergebnisse der Gruppendiskussionen		24 Gruppendiskussionen mit insgesamt 122 Teilnehmerinnen und Teilnehmern
Korff, Svea/Krawietz, Johanna/Roman, Navina	2013	Kapitel 6 (Promovieren nach Plan?): Strukturierte Promotion aus Sicht der ExpertInnen		27 leitfadengestützte Experteninterviews (Hochschulmitarbeiterinnen und Hochschulmitarbeiter)

Einzelpublikationen

Döll, Petra/Wucherpfennig, Claudia	2010	Studie zur Situation von Doktorand_innen und Post-Doktorand_innen am Fachbereich Geowissenschaften/Geographie der Goethe-Universität Frankfurt	Untersuchung der Arbeitssituation und beruflichen Werdegänge von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern mit besonderem Blick auf Geschlechtergerechtigkeit	N=64; nicht repräsentativ
Sagebiel, Felizitas	2010	Zur Funktion von Männernetzwerken für die Karriere von (Ingenieur-) Wissenschaftlerinnen	Funktion von Männernetzwerken für die Karriere von Ingenieurwissenschaftlerinnen	Befragung weiblicher und männlicher Ingenieurinnen und Ingenieure nach Vorstellungen/Erfahrungen mit Netzwerken (PROMETA Projekt)
Findeisen, Ina	2011	Kapitel 3 (Hürdenlauf zur Exzellenz): Promotionsphase: Qualifizierungsbedingungen und Abbruchrisiken	geschlechtsspezifische Promotionsbedingungen und Auswirkungen auf Promotionsabbrüche	Online-Befragung von Promovierenden der Universität Konstanz; N=365
Findeisen, Ina	2011	Kapitel 4 (Hürdenlauf zur Exzellenz): Postdocphase: Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie	geschlechtsspezifische Hürden in der Post-doc-Phase mit Fokus auf Anforderungen des Wissenschaftssystems und gesamtgesellschaftliche normative Verhaltenserwartungen	standardisierte Befragung promovierter wissenschaftlicher Beschäftigter ohne dauerhafte Professur; N=186; 14 qualitative Interviews mit Müttern und Vätern (theoretical sampling aufgrund räumlich flexibler und unflexibler Arbeitsbedingungen, zufällige Auswahl)
Kahlert, Heike	2012	Was kommt nach der Promotion?	Karriereorientierung und -pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fächer- und Geschlechtervergleich	60 problemzentrierte Interviews mit je 15 Frauen und Männern in Chemie und Politikwissenschaft; keine Repräsentativität

Kunadt, Susann/Schelling, Anna/Brodesser, David/Samjeske, Kathrin	2014	Familienfreundlich in der Praxis	Evaluation existierender Maßnahmen und Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie an den Hochschulen	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenfassung und Aufbereitung der Ergebnisse des Projekts „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ • Multimethodenansatz: Online-Erhebungen von wissenschaftlichem Personal, Studierenden an 4 Hochschulen (Friedrich-Schiller-Universität Jena, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, RWTH Aachen, Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen) • An jeder Hochschule zusätzlich Gruppendiskussionen mit je 6 bis 7 Personen in Schlüsselfunktionen auf Leitungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsebene
Pestel, Franziska/Reppe, Mandy/Pittius, Katrin/Scholz, Sylka	2014	Welchen Wissenschaftler/innentyp wollen wir kultivieren? Lebensentwürfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen zwischen Karriere und Familie	Ermittlung individueller Unterstützungs- und Förderbedürfnisse der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Ausgangspunkt für die Umsetzung von Gleichstellungsstandards)	Bedarfserhebung unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines geistes- und sozialwissenschaftlichen Sonderforschungsbereichs; offene, leitfadengestützte Face-to-Face Interviews; qualitatives Verfahren nach der Grounded Theory
Banning, Helena/Görgen, Paul/Görsch, Janine/Hall, James/Karrasch, Christian/Laxy, Michael/Weber, Tobias/Wolter, Juliane	2015	Helmholtz Juniors PhD survey 2014	Stärken und Schwächen der Doktorandenausbildung an den einzelnen Helmholtz-Zentren und der Helmholtz-Gemeinschaft als Ganzes	Vollerhebung der Doktoranden an Helmholtz-Zentren; N=1.483
Funken, Christiane/Rogge, Jan-Christoph/Hörlin, Sinje	2015	Kapitel 4 (Vertrackte Karrieren): Karrierestrategien von Hochqualifizierten und Führungskräften in Wirtschaft und Wissenschaft – Karriere im Wirtschaftskonzern (aus dem Projekt „Generation 35 plus – Aufstieg oder Ausstieg? Hochqualifizierte und Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft“, gefördert vom BMBF)	Karriereentwürfe und -strategien von jungen Führungskräften und Hochqualifizierten in Wissenschaft und Wirtschaft	31 (18 Frauen und 13 Männer) persönliche Tiefeninterviews (große Konzerne und als Wissensarbeiterinnen und Wissensarbeiter klassifiziert); 20 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (mindestens Promotion, noch keine Professur)

Kahlert, Heike	2015	Nicht als Gleiche vorgesehen	Beleuchtung der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Hinblick auf die Karriereplanung am Übergang in die Post-doc-Phase	<ul style="list-style-type: none"> • 60 problemzentrierte Interviews mit je 15 Frauen und Männern in Chemie und Politikwissenschaft • 17 Experteninterviews mit Hochschullehrenden; theoretisches Sampling • leitfadengestützte Interviews
Langfeldt, Bettina/Mischau, Anina	2015	Die akademische Laufbahn in der Mathematik und Physik. Eine Analyse fach- und geschlechterbezogener Unterschiede bei der Umsetzung von Karrierewissen	Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Umsetzung von Karrierewissen und systematische Karriereentwicklung in der Mathematik und Physik	Online-Befragung, Mathematikerinnen und Mathematiker und Physikerinnen und Physiker, Teilsample der zum Befragungszeitpunkt oder vor Ruhestand an Universität oder Fachhochschule Beschäftigten; N=1.613 (10,6% Mathe, überproportionale Beteiligung von Frauen)

Quelle: eigene Zusammenstellung

Tab. 8: Maßnahmen, Angebote und Programme zur Unterstützung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Akteursebene	Handlungsebene	Handlungsfeld	Lösungsdimension	Maßnahmen/Angebote	Beschreibung/Quellen
Politik: Bund	Gesetze		Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Elterngeldgesetz	Das Elterngeld fängt einen Einkommenswegfall auf, wenn Eltern nach der Geburt für ihr Kind da sein wollen und ihre berufliche Arbeit unterbrechen oder einschränken. Quelle: http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gesetze,did=93110.html (07.09.2015)
			Entlastungs- und Unterstützungsangebote	ElterngeldPlus	Eltern, die nach der Geburt des Kinds Teilzeit arbeiten, können die Bezugszeit des Elterngeldes verlängern: Aus einem Elterngeldmonat werden zwei ElterngeldPlus-Monate. Entscheiden Mütter und Väter sich, zeitgleich mit ihrem Partner in Teilzeit zu gehen – für vier Monate lang parallel und zwischen 25 bis 30 Wochenstunden – erhalten sie mit dem Partnerschaftsbonus vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate. Quelle: http://www.elterngeld-plus.de/ (24.11.2015)
			Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung	Gemeinsames Ziel von Bund, Ländern und Kommunen ist, bundesweit ein bedarfsgerechtes und qualitativ gutes Angebot an Betreuungsplätzen insbesondere für Kinder unter drei Jahren zu schaffen. Seit dem 1. August 2013 hat jedes Kind ab dem vollendeten ersten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz. Quelle: http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Kinder-und-Jugend/kinderbetreuung.html (24.11.2015)
			Erhöhung der Sicherheit der beruflichen Situation und der Karriereperspektiven	Mutterschutzgesetz (MuSchuG)	Der gesetzliche Mutterschutz hat die Aufgabe, die (werdende) Mutter und ihr Kind vor Gefährdungen, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen sowie vor dem Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt zu schützen. Quelle: http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gesetze,did=3264.html (07.09.2015)
			Erhöhung der Sicherheit der beruflichen Situation und der Karriereperspektiven	Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)	Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG) trägt diesem weitverbreiteten Karriereweg Rechnung. Mit ihm werden die Möglichkeiten einer Beschäftigung in der Wissenschaft nach Abschluss der Qualifizierungsphase deutlich verbessert. Quelle: http://www.bmbf.de/de/6776.php (07.09.2015)
	Programme		Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Begabtenförderung	Förderung begabter und leistungsstarker Studierender durch Stipendien. Für Eltern gibt es zusätzlich zum Basisstipendium Familienzuschläge, Kinderbetreuungs- und Forschungskostenpauschale. Quelle: http://www.bmbf.de/de/11869.php (07.09.2015)
			Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Erfolgsfaktor Familie	Initiative zur Förderung von betrieblicher Kinderbetreuung Quelle: http://www.erfolgsfaktor-familie.de (07.09.2015)

Akteursebene	Handlungsebene	Handlungsfeld	Lösungsdimension	Maßnahmen/Angebote	Beschreibung/Quellen
			Bewusstseinswandel/ Erhöhung der Sicherheit der beruflichen Situation und der Karrierperspektiven	Professorinnenprogram m	Das Programm erhöht die Anzahl der Professorinnen an deutschen Hochschulen und stärkt durch spezifische Maßnahmen auch die Gleichstellungsstrukturen https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html (06.12.2016)
			Bewusstseinswandel	audit familiengerechte hochschule	Audit der Hochschulen bezüglich einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik und familiengerechter Studienbedingungen, entwickelt anhand der strategischen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Bedarfe Quelle: http://www.berufundfamilie.de (07.09.2015)
			Bewusstseinswandel	Exzellenzinitiative	Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen Quelle: http://www.bmbf.de/de/1321.php (07.09.2015)
			Bewusstseinswandel	Familie in der Hochschule	Charta zur Thematik Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten an deutschen Hochschulen. Der Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ ist seit 2008 ein Netzwerk von Hochschulen, das sich durch einen bundesweiten Dialog und partnerschaftliches Arbeiten auf Augenhöhe auszeichnet. Quelle: http://www.familie-in-der-hochschule.de (07.09.2015)
			Bewusstseinswandel	lokale Bündnisse für Familie	Netzwerke von Akteurinnen und Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft mit dem Ziel einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen für Familien durch bedarfsorientierte Projekte Quelle: http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de (07.09.2015)
			Bewusstseinswandel	Pakt für Forschung und Innovation	Förderung der großen außeruniversitären Forschungsorganisationen und der Deutschen Forschungsgemeinschaft Quelle: http://www.pakt-fuer-forschung.de/ (07.09.2015)
			Bewusstseinswandel	Total E-Quality	Total E-Quality verfolgt das Ziel, Chancengleichheit zu etablieren und nachhaltig zu verankern. Dieses Ziel ist erreicht, wenn Begabungen, Potenziale und Kompetenzen beider Geschlechter gleichermaßen (an-)erkannt, einbezogen und gefördert werden. Quelle: https://www.total-e-quality.de (07.09.2015)

Politik: Länder	Gesetze/ Programme		
Bayern	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Bayerisches Hochschulgesetz zur Einrichtung von Kinderbetreuungsstätten	Der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten für Mitglieder von Hochschulen wird mit Landesmitteln des Staatministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen gefördert. Quelle: http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psm1?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGBY2006rahmen&doc.part=X (07.09.2015)
Baden-Württemberg	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Brigitte Schlieben-Lange-Programm	Das Programm richtet sich an Frauen mit Kind, die ihre wissenschaftliche oder künstlerische Qualifikation mit familiären Aufgaben und gegebenenfalls beruflichen Aufgaben vereinbaren und ihre wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung aufnehmen, fortsetzen oder berufsbegleitend durchführen möchten. Der Schwerpunkt des Programms liegt auf der Förderung von Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere in der Qualifizierungsphase für eine Hochschulprofessur nach der Promotion. Quelle: http://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/forschung/forschungsfoerderung/wissenschaftlicher-nachwuchs/chancengleichheit/ (07.09.2015)
Niedersachsen	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	familienfreundliche Hochschulen in Niedersachsen	Land fördert Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen. Laufzeit 2009 bis 2013 Quelle: http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6342&article_id=19045&psmand=19 (07.09.2015)
Hessen	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Förderung der Kinderbetreuung an Hessischen Hochschulen	Die Förderung der Kinderbetreuung an Hochschulen durch das Hessische Sozialministerium wird mit den Mitteln des Europäischen Sozialfonds geleistet. Mit dem Programm „Förderung der Kinderbetreuung an Hessischen Hochschulen“ können insbesondere zusätzliche Kinderbetreuungsplätze für unter 3-Jährige an Hochschulen gefördert werden. Laufzeit 2007 bis 2013 Quelle: http://www.esf-hessen.de/Kinderbetreuung_in_KMU_und_an_Hochschulen.esf (07.09.2015)
Baden-Württemberg	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Initiative Kinderland Baden-Württemberg	Kinderbetreuungsprogramm (2010–2015) für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen; Ziele: familienfreundliche Arbeitsplätze für wissenschaftliche Mitarbeitende, bedarfsgerechte Betreuungsmöglichkeiten für unter 3-Jährige, Einrichtung von Notfall- und Ferienbetreuungsangeboten, verlängerte Öffnungszeiten in der Kinderbetreuung sowie Einkauf von Belegplätzen Quelle: http://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/wissenschaftsministerium-m-foerdert-das-familienbewusstsein-an-hochschulen-1/ (07.09.2015)

Nordrhein-Westfalen	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Recherche Pool Kinderbetreuung an den Hochschulen in NRW	Eine Datenbank gibt eine vollständige Übersicht über die Kinderbetreuungsangebote, Eltern-Service-Büros, Kinderkurzzeitbetreuung, Ferienbetreuung, Eltern-Kind-Räume an allen nordrhein-westfälischen Hochschulen (inklusive Leistungen, Kosten, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, etc.). Quelle: http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/start-kinderbetreuung/ (07.09.2015)
Sachsen-Anhalt	Bewusstseinswandel	Förderung der Auditierung zur Erlangung der Zertifikate berufundfamilie und familiengerechte hochschule	Die Landesregierung Sachsen-Anhalt fördert die Auditierung zur Erlangung der Zertifikate „berufundfamilie“ und „familiengerechte hochschule“ mit einem Kostenzuschuss in Höhe von 70% aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds und Landesmitteln.
Brandenburg	Bewusstseinswandel	Qualitätsversprechen „Kinder und Karriere“	Das brandenburgische Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur, (MWFK) und die Hochschulen haben 2008 das Qualitätsversprechen „Kinder und Karriere“ unterzeichnet, mit dem eine aktive Gestaltung familien- und frauenfreundlicher Rahmenbedingungen und deren kontinuierlicher Ausbau vereinbart wurden. Die Hochschulen werden vom MWFK politisch und finanziell unterstützt. Bei der Novellierung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes wurden u. a. Neuregelungen zur Familienförderung berücksichtigt. Quelle: http://www.mwfk.brandenburg.de/media_fast/4055/Qualit%C3%A4tsversprechen%202008.pdf http://www.komm-mach-mint.de/Komm-mach-MINT/Die-Partner/Brandenburg (07.09.2015)
Bayern	Bewusstseinswandel	Zielvereinbarungen mit den Hochschulen	Das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst schließt mit jeder Hochschule Zielvereinbarungen ab, die jeweils auch Ziele zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses enthalten. Quelle: http://www.km.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html (07.09.2015)

Rheinland-Pfalz	Neuausrichtung der Anforderungen	Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen in der Forschung	Die Stipendien, gefördert durch das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz, ermöglichen Wissenschaftlerinnen, die ihre Arbeit wegen Erziehungs- und Betreuungsaufgaben vorübergehend unterbrochen haben, den Wiedereinstieg durch die Fortsetzung und Beendigung eines bereits begonnenen Forschungsprojekts an einer rheinland-pfälzischen Hochschule, mit dem Ziel der Weiterqualifizierung für eine Professur bzw. dem Abschluss der Promotion. Quelle: http://mbwwk.rlp.de/wissenschaft/hochschulen/frauenfoerderung-in-der-wissenschaft/wiedereinstiegs-stipendien/ (07.09.2015)
Forschungsförderer DFG	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Promotionsstipendien	Im Rahmen eines Stipendiums können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler forschen und ihren Lebensunterhalt bestreiten. Eltern erhalten Zeit (Verlängerung der Förderdauer) und Geld für Kinderbetreuung. Quelle: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/massnahmen/stipendien/index.html (07.09.2015)
	Bewusstseinswandel	Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft	Die Ziele der Chancengleichheitsarbeit der DFG – ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter im Wissenschaftssystem und die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere – dienen der Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit im Wissenschaftssystem sowie die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts. Quelle: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/index.html (07.09.2015)
	Bewusstseinswandel	forschungsorientierte Gleichstellungsstandards	Selbstverpflichtung der DFG-Mitglieder auf personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft; Bei allen Förderanträgen für Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs und andere Forschungsverbünde müssen genaue Angaben darüber gemacht werden, wie viele Wissenschaftlerinnen auf welchen Qualifizierungsstufen beteiligt werden sollen. Über die Angaben in den einzelnen Anträgen hinaus soll jede Hochschule einmal jährlich zentrale quantitative Angaben zur Gleichstellungssituation an die DFG übermitteln. Ziel: Erhöhung des Frauenanteils Quelle: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/ (07.09.2015)

			Neuausrichtung der Anforderungen	Berücksichtigung individueller Lebensumstände bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung	Fokus auf dem individuellen Karriereverlauf statt Lebensalter, Berücksichtigung von Familien- und Pflegezeiten, Behinderungen und Krankheit bei der Beurteilung von Anträgen Quelle: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/menschen_mit_behinderung/individuelle_lebensumstaende/index.html (07.09.2015)
Hochschulen und außer-universitäre Forschungseinrichtungen	Beratung	Information und Beratung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Beratungsstelle	vertrauliche und kompetente Beratung zu allen Fragen, Rechten und Leistungen
	Beratung	Information und Beratung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Eltern-Infopakete	Informationsmaterialien mit den wichtigsten Informationen zu familienfreundlichen Angeboten der Einrichtungen
	Beratung	Information und Beratung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Informationsmaterial	Broschüren, Checklisten
	Beratung	Information und Beratung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Informationsveranstaltung	Informationsveranstaltungen zu Themen wie Schwangerschaft, Elternschaft, Beruf und Familie
	Beratung	Information und Beratung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Karriereberatung	Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Wiedereinstieg
	Beratung	Information und Beratung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Online-Portal	Online-Angebote, die alle wichtigen Informationen, Broschüren, Beratungsangebote und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner beinhalten
	Beratung	Information und Beratung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Unterstützung im Alltag	Concierge-Service, Vermittlung von Betreuung, Haushaltshilfe etc.
	Beratung	Pflege	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Pflege-Beratung	Checklisten und Informationen zu akuten Fällen und Langzeitpflege, Leistungen, Rechten und Angeboten, Vermittlung von Kontakten
	Beratung	Pflege	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Pflege-Notfallbetreuung	Kontakt zu Notfallbetreuungsmöglichkeiten
	Finanzen	Finanzielles und Förderung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Förderung von Auslandsaufenthalten mit Familie	Flugkosten für Partnerin oder Partner und Kind(er); Auslandskrankenversicherung für alle; Mietzuschuss, Zuschuss zu Betreuungskosten im Ausland
	Finanzen	Finanzielles und Förderung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Kinderbetreuungszuschuss	Geld für Kinderbetreuung während der Promotion
	Finanzen	Finanzielles und Förderung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Nachwuchsförderung	Stipendien (Brücken, Abschluss, Übergang), Sonderprogramme
	Finanzen	Finanzielles und Förderung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Notfallförderung	Förderung zur Überbrückung von Finanzierungslücken für Qualifizierungsprojekte
	Finanzen	Finanzielles und Förderung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Wiedereinstiegsprogramm	Programme für den Wiedereinstieg in das Berufsleben nach der Familienphase

Infrastruktur	Kinderbetreuung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	flexible Kinderbetreuung	Babysitting-Börsen, Tagesmütter-Netzwerk, Großeltern-Service für Notfälle, Betreuung für Konferenzen und Tagungen
Infrastruktur	Kinderbetreuung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Ganztagskinderbetreuung vor Ort	interne Kindertagesstätten
Infrastruktur	Kinderbetreuung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Kinderbetreuung	Belegplätze in externen Einrichtungen
Infrastruktur	Kinderbetreuung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Kinderferienbetreuung	Schulkindbetreuung
Infrastruktur	weitere Infrastrukturmaßnahmen	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Eltern-Kind-Räume	Arbeitsplätze für Eltern und Kind, Still- und Wickelräume, Spielecken, Spielkisten, Rückzugsmöglichkeiten
Infrastruktur	weitere Infrastrukturmaßnahmen	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	familienfreundliche Bibliotheksausleihe	Sonderregelungen für Eltern (z. B. Ausleihe von Präsenzbeständen)
Organisationsentwicklung	familienfreundliche Arbeitsbedingungen	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Arbeitszeitmodelle	Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Teilzeitarbeit, vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit
Organisationsentwicklung	familienfreundliche Arbeitsbedingungen	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Telearbeit	Home-Office-Regelungen
Organisationsentwicklung	Personalentwicklung und Führung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Dual Career Service	Beratung und Service für duale Karrierepaare
Organisationsentwicklung	Personalentwicklung und Führung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Karriereberatung	Beratung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern
Organisationsentwicklung	Personalentwicklung und Führung	Entlastungs- und Unterstützungsangebote	Mentoring	Mentoring für Wissenschaftlerinnen, Mentoring speziell zum Thema Vereinbarkeit
Organisationsentwicklung	Personalentwicklung und Führung	Erhöhung der Sicherheit der beruflichen Situation und der Karriereperspektiven	Tenure-Track	gesicherte Anschlussverträge
Finanzen	Finanzielles und Förderung	Bewusstseinswandel	Familien-LOM	leistungsorientierte Mittelvergabe
Finanzen	Finanzielles und Förderung	Bewusstseinswandel	Fundraising	Fundraising als Finanzierungsquelle für familienorientierte Maßnahmen
Infrastruktur	weitere Infrastrukturmaßnahmen	Bewusstseinswandel	Hochschulsport	Eltern-Kind-Turnen, Familiensportfest

Infrastruktur	weitere Infrastrukturmaßnahmen	Bewusstseinswandel	Mensa-Kinderessen	kostenloses Kinderessen, Familientische, Kinderstühle
Organisationsentwicklung	Erhebung und Analyse	Bewusstseinswandel	Online-Befragung	Erhebung der Bedarfe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie der Angebote
Organisationsentwicklung	Organisation und Vernetzung	Bewusstseinswandel	Elternnetzwerk	Stammtische, Austauschmöglichkeiten für Eltern, Mütter, Väter
Organisationsentwicklung	Organisation und Vernetzung	Bewusstseinswandel	Handlungsempfehlungen	Leitlinien für Arbeitsbedingungen und Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
Organisationsentwicklung	Organisation und Vernetzung	Bewusstseinswandel	Institutionalisierung	Leitbild, Familienservicestelle, Familien, Gender- und Diversity-Beauftragte
Organisationsentwicklung	Organisation und Vernetzung	Bewusstseinswandel	Kooperationen	Zusammenarbeit mit privatwirtschaftlichen Unternehmen, Verwaltungen, Kommunen etc.
Organisationsentwicklung	Personalentwicklung und Führung	Bewusstseinswandel	Führungskräfte-sensibilisierung	Sensibilisierung der Führungskräfte in Trainings, Seminaren und mittels Coaching
Organisationsentwicklung	Personalentwicklung und Führung	Bewusstseinswandel	Preisvergabe	Preise und Auszeichnungen für familienfreundliche Institute und/oder Führungskräfte
Organisationsentwicklung	Personalentwicklung und Führung	Neuausrichtung der Anforderungen	Richtlinie zur Vertragsgestaltung	Leitfaden zur Chancengleichheit und Vereinbarkeit (z. B. Auswahlverfahren: Familienzeiten werden positiv bewertet; Einstellungsgespräche: auf familienfreundliche Angebote hinweisen)
Organisationsentwicklung	Personalentwicklung und Führung	sichere Karriereperspektiven	Karriereentwicklung	Karriereprogramme/Frauenförderprogramme, Kontaktehalte- und Wiedereinstiegsprogramme nach der Elternzeit

Die Beispiele der einzelnen Bundesländer sind der Webseite des Projekts „Familienfreundliche Wissenschaft“ entnommen, welche zum Projekt „Effektiv! - Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ gehört. Quelle: <http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/informationen/bund-laenderprogramme/> (07.09.2015).

aus dem „Effektiv!“-Bericht übernommene Kategorien

Quelle: eigene Zusammenstellung

Literaturverzeichnis

- Adamo, S. A. (2013): Attrition of Women in the Biological Sciences: Workload, Motherhood, and Other Explanations Revisited. In: *BioScience*, 63, 1, S. 43–48
- Althaber, A./Hess, J./Pfahl, L. (2011): Gleichheit im Job – und am Wickeltisch. Kinderbetreuung durch beide Eltern ist für Wissenschaftlerinnen zentral. In: *WZB-Mitteilungen*, 133, S. 34–38
- 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: Rusconi, A./Solga, H. (Hg.): *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*, Opladen, S. 83–116
- Auer, W./Danzer, N. (2015): Fixed-Term Employment and Fertility. Evidence from German Micro Data. In: *CESifo Economic Studies*, S. 1-29
- Avallone, L. M./Hallar, A. G./Thiry, H./Edwards, L. M. (2013): Supporting the Retention and Advancement of Women in the Atmospheric Sciences: What Women Are Saying. In: *Bulletin of the American Meteorological Society*, 94, 9, S. 1313–1316
- Ayre, M./Mills, J./Gill, J. (2014): Family issues for women engineers. In: Bilimoria, D./Lord, L. (Hg.): *Women in STEM careers. International perspectives on increasing workforce participation, advancement and leadership*, Cheltenham, U.K., Northampton, Mass., S. 79–100
- Banning, H./Görgen, P./Görsch, J./Hall, J./Karrasch, C./Laxy, M./Weber, T./Wolter, J. (2015): *Helmholtz Juniors PhD survey 2014*, Paul Görgen (Hg.), Darmstadt; https://www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/06_jobs_talente/Helmholtz-Juniors/Heju_Survey_2014_report.pdf (08.09.2015)
- Bascom-Slack, C. A. (2011): Balancing science and family: tidbits of wisdom from those who've tried it and succeeded. In: *Yale Journal of Biology and Medicine*, 84, 3, S. 219–225
- Beaufays, S. (2003): *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*, Bielefeld
- Bernardi, L./Klärner, A./Lippe, H. (2008): Job insecurity and the timing of parenthood: A comparison between Eastern and Western Germany. In: *European Journal of Population*, 3, 24, S. 287–313
- Bernstein-Derichs, S./Frey, M./Krüger, A./Schütze, A. (2013): *Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung. Ein Rechtsratgeber. Mit einem Positionspapier der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW*, Frankfurt a. M.; https://www.uni-hildesheim.de/media/gleichstellung/audit_familiengerechte_hochschule/Familie_und_wissenschaftliche_Qualifikation_web.pdf (08.09.2015)
- Bien, W./Lange, A. (2005): Zu wenige und die "Falschen"? Kinderlosigkeit als komplexes Beziehungsgeflecht. In: *DJI Bulletin*, 70, S. 3
- Bittman, M./Wajcman, J. (2000): The Rush Hour: The Character of Leisure Time and Gender Equity. In: *Social Forces*, 79, 1, S. 165–189
- Blossfeld, H.-P./Huinink, J. (1991): Human Capital Investments or Norms of Role Transition? How Women's Schooling and Career Affect the Process of Family Formation. In: *American Journal of Sociology*, 97, 1, S. 143–168

- BMFSFJ (Hg.) (2006): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogenen Familienpolitik. Siebter Familienbericht, Berlin; <https://www.bmfsfj.de/blob/76276/40b5b103e693dacd4c014648d906aa99/7--familienbericht-data.pdf> (08.09.2015)
- BMFSFJ (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, Berlin; <https://www.bmfsfj.de/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecda/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf> (06.12.2016)
- BMFSFJ (2015): Fünfter Bericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes, Berlin; http://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/user_upload/kifoeg-2015-langfassung.pdf (08.09.2015)
- Brandt, G. (2012): Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en, Forum Hochschule 08/2012, HIS Hochschul-Informations-System GmbH, Hannover; http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201208.pdf (25.03.2016)
- Brodesser, D./Samjeske, K./Kunadt, S./Schelling, A. (2015): Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Zur Wahrnehmung und Wirksamkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft. In: Klemisch, M. u. a. (Hg.): Gender- und Diversity Management in der Forschung. Stuttgart, 7. und 8. Mai 2015, Konferenzband, Stuttgart, S. 180–194
- BuKoF (2014): Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg; http://www.bukof.de/tl_files/Kommissionen/Personalentwicklung/Geschlechtergerechtigkeit%20auf%20dem%20wissenschaftlichen%20Karriereweg_Langfassung.pdf (08.09.2015)
- Ceci, S. J./Williams, W. M. (2011): Understanding current causes of women's underrepresentation in science. In: Proceedings of the National Academy of Sciences, 108, 8, S. 3157–3162
- Detle, D. E./Abele, A. E./Renner, O. (2004): Zur Definition und Messung von Berufserfolg. In: Zeitschrift für Personalpsychologie, 3, 4, S. 170–183
- DFG (2015): Infoblatt Gleichstellungsmaßnahmen in Graduiertenkollegs, Bonn; http://www.dfg.de/formulare/1_42/1_42.pdf (05.12.2016)
- DHV (2011): Mehr Engagement für den wissenschaftlichen Nachwuchs! Resolution des 61. DHV-Tages in Potsdam; http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Wissenschaft-als-Beruf-final_25.3.2015.pdf (08.09.2015)
- DHV (2015): Wissenschaft als Beruf. Qualifikation und Personalstrukturen in der Wissenschaft nach der Promotion, Bonn; http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Wissenschaft-als-Beruf-final_25.3.2015.pdf (08.09.2015)
- Döll, P./Wucherpennig, C. (2010): Studie zur Situation von Doktorand_innen und Post-Doktorand_innen am Fachbereich Geowissenschaften/Geographie der Goethe-Universität Frankfurt, Frankfurt a. M.; https://www.uni-frankfurt.de/44815226/Studie_DoktorandInnen_FB11.pdf (08.09.2015)
- Dorbritz, J. (2011): Dimension der Kinderlosigkeit in Deutschland. In: Bevölkerungsforschung Aktuell 03/2011, 32. Jahrgang, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden; http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Bev_Aktuell/2011_3.pdf?__blob=publicationFile&v=4, S. 2–6 (20.03.2016)
- Esping-Andersen, G. (1990): The three worlds of welfare capitalism, Cambridge, UK

- Esping-Andersen, G. (1999): Social foundations of postindustrial economies, Oxford/New York
- Findeisen, I. (Hg.) (2011): Hürdenlauf zur Exzellenz. Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Wiesbaden
- Forschungszentrum Jülich: Arbeitszimmer für Eltern und Kinder; http://www.fz-juelich.de/bfc/DE/Leistungen/_doc/leistung4_eltern-kind-arbeitszimmer.html?nn=1214212 (02.09.2015)
- Fox, M. F./Fonseca, C./Bao, J. (2011): Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities. In: Social Studies of Science, 41, 5, S. 715–735
- Funken, C./Rogge, J.-C./Hörlin, S. (2015): Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft, Frankfurt a. M.
- Gauthier, A. H. (1998): The state and the family. A comparative analysis of family policies in industrialized countries, Oxford/New York
- Gebel, M./Giesecke, J. (2009): Ökonomische Unsicherheit und Fertilität. Die Wirkung von Beschäftigungsunsicherheit und Arbeitslosigkeit auf die Familiengründung in Ost- und Westdeutschland. In: Zeitschrift für Soziologie, 38, 5, S. 399–417
- Gerlach, I./Schneider, H. (Hg.) (2010): Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Führungskräften, Thesenpapier 3/2010, FFP – Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Berlin; http://www.ffp.de/tl_files/dokumente/2010/thesenpapier_ffp_2010_3.pdf (03.11.2015)
- GEW (2010): Templiner Manifest – Traumjob Wissenschaft. Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung, Frankfurt a. M.; <http://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=23383&token=2e177fc714c693d32ad55e70ee168af27d72b931&sdownload=> (08.09.2015)
- GEW (2012): Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft. Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Frankfurt a. M.; <http://www.gew.de/wissenschaft/herrschinger-kodex/> (08.09.2015)
- GEW (2014): Wege zum Traumjob Wissenschaft. Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests, Frankfurt a. M.; <http://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=23372&token=47cd2f6c36886279668891b0e0ea650d66d89463&sdownload> (08.09.2015)
- GEW (2015): Das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz unter der Lupe, Frankfurt a. M.; <https://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz/> (20.03.2016)
- GEW (2015): Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge. Der GEW-Gesetzentwurf, Frankfurt a. M.; <http://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=23385&token=4afb04c5382e8e4fc8f8382b31be6ccd0503e172&sdownload> (08.09.2015)
- GEW (2015): Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Synopse. Gegenüberstellung des Gesetzestextes vom 12. April 2007 mit dem Gesetzentwurf der GEW und dem Ersten Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 11. März 2016, Frankfurt a. M.; http://www.bundestag.de/blob/380454/9e02864dd41db79c294c432ce3a64db1/stellungnahme_gew-data.pdf (20.03.2016)

- GEW (2015): Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zur öffentlichen Anhörung „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages am 29. Juni 2015 in Berlin, Frankfurt a. M.; http://www.bundestag.de/blob/380454/9e02864dd41db79c294c432ce3a64db1/stellungnahme_gew-data.pdf (08.09.2015)
- GEW (2015): Wir können auch anders! Wissenschaft demokratisieren, Hochschulen öffnen, Qualität von Forschung und Lehre entwickeln, Arbeits- und Studienbedingungen verbessern. Das wissenschaftspolitische Programm der GEW, Frankfurt a. M.; <http://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=24993&token=891d8acc931a39ace42f255686291567f780afb8&sdownload> (08.09.2015)
- Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen (2012): Väterarbeit an der RWTH Aachen. Konzeption und Sensibilisierung, Aachen; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/database/bitstream/1/1197/1/Aachen_Uni_V%C3%A4terarbeit_zwischenbericht.pdf (02.09.2015)
- González Ramos, A. M./Navarrete Cortés, J./Cabrera Moreno, E. (2015): Dancers in the Dark: Scientific Careers According to a Gender-Blind Model of Promotion. In: *Interdisciplinary Science Reviews*, 40, 2, S. 182–203
- Grunow, D./Schulz, F./Blossfeld, H.-P. (2007): Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? In: *Zeitschrift für Soziologie*, 36, 3, S. 162–181
- GWK (2010): Frauen in der Medizin – Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen. Umsetzung der Empfehlungen aus dem Jahr 2004. Materialien der GWK, Bonn; <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-17-Frauen-in-der-Medizin.pdf> (08.09.2015)
- GWK (2011): Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich. Materialien der GWK, Bonn; <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-21-Frauen-in-MINT-Faechern.pdf> (08.09.2015)
- GWK (2015): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 19. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Materialien der GWK, Heft 45, Bonn; <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-45-Chancengleichheit.pdf> (27.11.2015)
- Hämmerer, D./Burrows, S./Burtscher, L./Hachfeld, A. (2010): Doctoral Training and Working Conditions in the Max-Planck Society. Financial support, supervision, and career aspirations of doctoral students. Results from the 3rd Max Planck PhDnet survey 2009, Max-Planck-Gesellschaft, München; http://www.phdnet.mpg.de/documents/PhDnet-Survey_2009.pdf (08.0.2015)
- Herman, C./Lewis, S./Humbert, A. L. (2013): Women Scientists and Engineers in European Companies. Putting Motherhood under the Microscope. In: *Gender, Work & Organization*, 20, 5, S. 467–478
- Herz, A./Korff, S. (2013): Promovieren in Programmen strukturierter Promotion aus Sicht der AdressatInnen – Ergebnisse der standardisierten Online-Befragung. In: Korff, S./Roman, N. (Hg.): *Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung*, New York, S. 75–116
- Hess, J./Pfahl, L. (2011): „Under pressure ...!?!“. Biographische Orientierungen von Wissenschaftlerinnen in Beruf, Partnerschaft und Familie. In: Rusconi, A./Solga, H. (Hg.): *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*, Opladen, S. 117–145

- 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: Cornelißen, W. (Hg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt, Wiesbaden, S. 65–104
- Hofmann, B./Hohmeyer, K. (2013): Perceived Economic Uncertainty and Fertility. Evidence From a Labor Market Reform. In: Journal of Marriage and Family, 75, 2, S. 503–521
- Höhn, C./Ette, A./Ruckdeschel, K. (2006): Kinderwünsche in Deutschland. Konsequenzen für eine nachhaltige Familienpolitik, Robert Bosch Stiftung GmbH, Stuttgart; http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/BuG_Familie_Studie_Kinderwunsch.pdf (10.06.2015)
- HRK (2012): Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, Bonn; http://www.hrk.de/uploads/media/Empfehlung_Leitlinien_Befristung_MV_24042012.pdf (08.09.2015)
- Hufnagel, R. (2008): Kinderwunsch und Partnerwahl in Deutschland. Hauswirtschaft und Wissenschaft. In: Europäische Zeitschrift für Haushaltsökonomie, Haushaltstechnik und Sozialmanagement, 65, S. 8–25
- Huinink, J./Feldhaus, M. (2012): Fertilität und Pendelmobilität in Deutschland. In: Comparative Population Studies, 37, 3-4, S. 463–490
- Huinink, J./Schröder, T./Boehnke, M. (2008): Kinderwunsch und Familiengründung: Die Bedeutung von Voraussetzungen und Entscheidungsgrundsätzen. In: Feldhaus, M. (Hg.): Neuere Entwicklungen in der Beziehungs- und Familienforschung. Vorstudien zum Beziehungs- und Familienentwicklungspanel (PAIRFAM), Würzburg, S. 321–349
- Humboldt-Universität zu Berlin (2015): Humboldt-Kita; <https://gremien.hu-berlin.de/de/familienbuero/unterstuetzung/Kinderbetreuung/hu-kita> (02.09.2015)
- Jaksztat, S./Schindler, N./Briedis, K. (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses, Forum Hochschule 14/2010, HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, Hannover; http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201014.pdf (01.03.2016)
- Jongmanns, G. (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Forum Hochschule 04/2011, HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, Hannover; http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf (10.11.2015)
- Kahlert, H. (2015): Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 37, 3, S. 60–78
- Karlsruher Institut für Technologie (2014): Kinderbetreuung am KIT; <http://www.peba.kit.edu/655.php> (02.09.2015)
- Keller, A. (2015): [huf-newsletter] Aktionswoche Traumjob Wissenschaft – Bundestag berät Wissenschaftszeitvertragsgesetz, GEW, Frankfurt a. M. (Newsletter Hochschule und Forschung vom 09.11.2015)
- Keller, M./Haustein, T. (2013): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2012, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden; https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Bevoelkerung/VereinbarkeitFamilieBeruf_122013.pdf?__blob=publicationFile (10.06.2015)

- Keller, R. (2007): Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen. Qualitative Sozialforschung, Wiesbaden
- Klein, T./Eckhard, J. (2008): Partnerschafts- und berufsbezogene Aspekte des Kinderwunsches von Männern und Frauen. In: Feldhaus, M./Huinink, J. (Hg.): Neuere Entwicklungen in der Beziehungs- und Familienforschung. Vorstudien zum Beziehungs- und Entwicklungspanel (PAIRFAM), Würzburg, S. 379–401
- Knoblauch, H. (2011): Diskurs, Kommunikation und Wissenssoziologie. In: Keller, R. u. a. (Hg.): Handbuch sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Theorie und Methoden, Wiesbaden, S. 225–244
- Konietzka, D./Kreyenfeld, M. (Hg.) (2007): Ein Leben ohne Kinder. Kinderlosigkeit in Deutschland, Wiesbaden
- Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld
- Korff, S./Krawietz, J./Roman, N. (2013): Strukturierte Promotion aus Sicht der ExpertInnen. In: Korff, S./Roman, N. (Hg.): Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung, New York, S. 167–198
- Kreyenfeld, M. (2002): Time Squeeze, Partner Effect or Self-Selection? In: Demographic Research, 7, S. 15–48
- Kreyenfeld, M. (2005): Economic uncertainty and fertility postponement. Evidence from German panel data, Working Paper WP 2005-034, Max-Planck-Institut für demografische Forschung (MPIDR), Rostock; <http://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2005-034.pdf> (15.03.2015)
- Kreyenfeld, M. (2010): Uncertainties in Female Employment Careers and the Postponement of Parenthood in Germany. In: European Sociological Review, 26, 3, S. 351–366
- Kreyenfeld, M. (2015): Economic Uncertainty and Fertility. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS), 67, S1, S. 59–80
- Kreyenfeld, M./Konietzka, D. (2008): Education and Fertility in Germany. In: Hamm, I. u. a. (Hg.): Demographic Change in Germany, Berlin/Heidelberg, S. 165–187
- Kühhirt, M. (2012): Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples. How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents' Time Allocation in West Germany? In: European Sociological Review, 28, 5, S. 565–582
- Kühne, M. (2009): Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern. Theoretische Grundlagen und empirische Analysen, Wiesbaden
- Kunadt, S. (2015): Kinderbetreuungsangebote für eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Ergebnisse einer Evaluationsstudie aus den Jahren 2010/2011, GESIS-Papers 2015/07, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln; http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/gesis_reihen/gesis_papers/GESIS-Papers_2015-07.pdf (27.05.2015)
- Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske, K. (2014): Familienfreundlich in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! - Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln; http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf (27.05.2015)

- Langer, A./Stuckrad, T. von/Harde, M. E./Ries, T./Ziegele, F. (2011): Verloren in Verantwortung? Zur sozialen Situation und zu beruflichen Perspektiven von Hochschulangehörigen mit Pflegeverantwortung. CHE Arbeitspapier Nr. 146, Gütersloh; http://www.che.de/downloads/CHE_AP_146__Verloren_in_Verantwortung.pdf (10.08.2015)
- Langfeldt, B./Mischau, A. (2015): Die akademische Laufbahn in der Mathematik und Physik. Eine Analyse fach- und geschlechterbezogener Unterschiede bei der Umsetzung von Karrierewissen. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 37, 3, S. 80–99
- Leibniz-Gemeinschaft (2012): Leitfaden für Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft; http://wgl.de/fileadmin/user_upload/downloads/Karriere/Chancengleichheit_Leitfaden_2012.pdf (02.09.2015)
- Lind, I. (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, C. (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen [u. a.], S. 155–178
- 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. 280–311
- Lind, I./Samjeske, K. (2010): Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE), GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn; http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44138/ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf?sequence=3 (03.08.2015)
- Lück, D. (2010): Walking the tightrope. Combining family life, career and job mobility. In: Zeitschrift für Familienforschung, 22, 2, S. 216–241
- Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (2014): Familienfreundliche Angebote; <https://usz.uni-halle.de/familienfreundliche-angebote/> (02.09.2015)
- Maurer, E. (2010): „Wunderbare“ oder fragile Freundschaften in der Wissenschaft: Notwendigkeit und Stolperstein für eine akademische Laufbahn. In: Bauschke-Urban, C. (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen [u. a.], S. 263–278
- Mavriplis, C./Heller, R./Beil, C./Dam, K./Yassinskaya, N./Shaw, M./Sorensen, C. (2010): Mind the Gap: Women in STEM Career Breaks. In: Journal of technology management & innovation, 5, 1, S. 140-151
- Max-Planck-Gesellschaft: Starthilfe und Vernetzung im Team; <http://www.mpg.de/mentoring> (02.09.2015)
- Max-Planck-Gesellschaft (2015): Chancengleichheit und Nachwuchsförderung. Ergebnisse von Befragungen unter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern der Max-Planck-Gesellschaft, München
- Medizinische Hochschule Hannover: Leitfaden zu familien-LOM und Führungskräfte-sensibilisierung, Hannover; http://www.mh-hannover.de/fileadmin/organisation/beauftragte/gleichstellung/downloads/FamilieHochschule/MHH_Leitfaden_FidH_final2.pdf (02.09.2015)
- Merton, R. K. (1985): Die normative Struktur der Wissenschaft. In: Merton, R. K. (Hg.): Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen. Aufsätze zur Wissenschaftssoziologie, Frankfurt a. M., S. 86–99

- Metz-Göckel, S./Heusgen, K./Möller, C./Schürmann, R./Selent, P. (2014): Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem, Leverkusen
- 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. 233–256
- Metz-Göckel, S./Selent, P./Schürmann, R. (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 32, 1, S. 8–35
- Metz-Göckel, S./Heusgen, K. (2012): Im Zeitkorsett: generative Entscheidungen im wissenschaftlichen Lebenszusammenhang. In: Hans, B./Bujard, M. (Hg.): Zeit, Geld, Infrastruktur - zur Zukunft der Familienpolitik, Baden-Baden, S. 239–258
- Oechsle, M. (2007): Work-Life-Balance statt Vereinbarkeit. Diskursive Verschiebungen und veränderte Problemlagen. In: Baer, S./Lepperhoff, J. (Hg.): Gleichberechtigte Familien? Wissenschaftliche Diagnosen und politische Perspektiven, Bielefeld, S. 129–142
- Oppermann, A. (2014): Exploring the Relationship between Educational Field and Transition to Parenthood – An Analysis of Women and Men in Western Germany. In: European Sociological Review, 30, 6, S. 728–749
- Pestel, F./Reppe, M./Pittius, K./Scholz, S. (2014): Welchen Wissenschaftler/innentyp wollen wir kultivieren? Lebensentwürfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen zwischen Karriere und Familie. In: Qualität in der Wissenschaft, 8, 4, S. 107–115
- Petterson, H. (2011): Gender and transnational plant scientists. Negotiating academic mobility, career commitments and private life. In: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 3, 1, S. 99–116
- Polkowska, D. (2013): Women Scientists in the Leaking Pipeline: Barriers to the Commercialisation of Scientific Knowledge by Women. In: Journal of technology management & innovation, 8, 2, S. 25–26
- Ruckdeschel, K. (2007): Der Kinderwunsch von Kinderlosen. In: Zeitschrift für Familienforschung, 19, 2, S. 210–230
- Rusconi, A. (2011): Konsequenzen unterschiedlicher Verflechtungsarrangements für individuelle und Doppelkarrieren. In: Rusconi, A./Solga, H. (Hg.): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen, S. 147–178
- Rusconi, A. (2012): Zusammen an die Spitze? Der Einfluss von Arbeitsbedingungen im Paar auf die Verwirklichung von Doppelkarrieren. In: Beaufays, S. u. a. (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft, Frankfurt a. M., S. 257–279
- Rusconi, A. (2013): Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 35, 1, S. 78–97
- Rusconi, A./Solga, H. (Hg.) (2011): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen
- Rusconi, A./Solga, H. (2011): „Linked Lives“ in der Wissenschaft - Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements. In: Rusconi, A./Solga, H. (Hg.): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen, S. 11–50

- Rusconi, A./Solga, H. (2012): Karriere und Familie in der Wissenschaft. In: Hans, B./Bujard, M. (Hg.): Zeit, Geld, Infrastruktur – zur Zukunft der Familienpolitik, Baden-Baden, S. 253–270
- Sagebiel, F. (2010): Zur Funktion von Männernetzwerken für die Karriere von (Ingenieur-)Wissenschaftlerinnen. In: Bauschke-Urban, C. (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen [u. a.], S. 279–301
- Schaeper, H. (2004): Wechselwirkungen zwischen Berufsverlauf und Familiengründung bei Absolventinnen einer Berufsausbildung und eines Hochschulstudiums. Expertise für den siebten Familienbericht (unveröffentlicht)
- Schaeper, H. (2007): Familiengründung von Hochschulabsolventinnen. Eine empirische Untersuchung verschiedener Examenkohorten. In: Konietzka, D./Kreyenfeld, M. (Hg.): Ein Leben ohne Kinder. Kinderlosigkeit in Deutschland., Wiesbaden, S. 137–166
- Schubert, F./Engelage, S. (2010): Sind Kinder ein Karrierehindernis für Hochgebildete? Karriere und Familie bei Promovierten in der Schweiz. In: Zeitschrift für Soziologie, 39, 5, S. 382–401
- Schubert, F./Engelage, S. (2011): Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS), 63, 3, S. 431–457
- Schularick, M./Specht, J./Baumbach, S. (2015): Berufungspraxis bei Juniorprofessuren in Deutschland 2005–2013. Junge Akademie, Berlin; https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Literatur/pdf/JA_Juniorprofessurstudie_2015.pdf (07.09.2015)
- Schwab-Trapp, M. (2011): Diskurs als soziologisches Konzept. In: Keller, R. u. a. (Hg.): Handbuch sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Theorie und Methoden, Wiesbaden, S. 283–308
- Seifert, L. (2015): Professor auf Probe. In: Die ZEIT, 2015, 27; <http://www.zeit.de/2015/27/professor-probe-tenure-track/komplettansicht> (24.11.2015)
- Selent, P./Schürmann, R./Metz-Göckel, S. (2012): Arbeitsplatz Hochschule. Beschäftigungsbedingungen und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten in Deutschland. In: Klammer, U./Mutz, M. (Hg.): Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Wiesbaden, S. 331–361
- Sretenova, N. (2015): Family or Science dilemma. Findings of an empirical study conducted with Bulgarian female early career academics and researchers. In: Avveduto, S./Pisacance, L. (Hg.): Portrait of a Lady. Women in Science: Participation Issues and Perspectives in a Globalized Research System, Rom, S. 55–66
- Statistisches Bundesamt (2012): Geburtentrends und Familiensituation in Deutschland, Wiesbaden; https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/HaushalteMikrozensus/Geburtentrends5122203129004.pdf?__blob=publicationFile (20.03.2016)
- Steinhöfel, J./Voß, J. (2013): Zur Formung der Promovierenden als AdressatInnen von Programmen strukturierter Promotion – Ergebnisse der Gruppendiskussionen. In: Korff, S./Roman, N. (Hg.): Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung, New York, S. 117–166
- Strong, E. A./Castro, R. de/Sambuco, D./Stewart, A./Ubel, P. A./Griffith, K. A./Jagsi, R. (2013): Work-life balance in academic medicine: narratives of physician-researchers and their mentors. In: Journal of general internal medicine, 28, 12, S. 1596–1603

- Technische Universität Dortmund: Rückkehr in den Beruf, Dortmund; http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/Eltern_Kinder/Informationen_fuer_Beschaeftigte/0321_Faltblatt_R_ckkehr_in_den_Beruf_3mmAnschnitt.pdf (07.09.2015)
- Universität Uppsala (2005): Parental Policy, Uppsala; http://www.uu.se/digitalAssets/275/275118_1parental-policy.pdf (08.09.2015)
- Viehöver, W. (2011): Diskurse als Narration. In: Keller, R. u. a. (Hg.): Handbuch sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Band 1: Theorien und Methoden, Wiesbaden, S. 193–224
- VolkswagenStiftung (2014): Information familienbezogene Leistungen, Hannover; https://www.volkswagenstiftung.de/fileadmin/downloads/merkblaetter/MB_FAMILIENBEZOGENE_LEISTUNGEN_deutsch.pdf (08.09.2015)
- Whittington, K. B. (2011): Mothers of Invention? Gender, Motherhood, and New Dimensions of Productivity in the Science Profession. In: Work and Occupations, 38, 3, S. 417–456
- Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Drs. 2218-12, Bremen; <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf> (08.09.2015)
- Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drs. 4009-14, Dresden; <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf> (08.09.2015)
- Woods, D. R. (2014): Family Policy in a Global Perspective: Integrating Care Responsibilities with a Career in Science. In: Thege, B. u. a. (Hg.): Paths to career and success for women in science. Findings from international research, Wiesbaden, S. 273–288

Kontakt Daten der beteiligten Wissenschaftlerinnen

Janine Lange (Review zur Diskussion zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor, Review zu familien- und hochschulpolitischen Steuerungsinstrumenten, Programmen und Maßnahmen)

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH

Abteilung 2 „Forschungssystem und Wissenschaftsdynamik“

Schützenstraße 6a

10117 Berlin

E-Mail: lange@dzhw.eu

Tel.: +49-(0)30-206 4177-15

Dr. Anja Oppermann (Literaturreview zum Forschungsstand Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor, Review zu familien- und hochschulpolitischen Steuerungsinstrumenten, Programmen und Maßnahmen)

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH

Abteilung 2 „Forschungssystem und Wissenschaftsdynamik“

Schützenstraße 6a

10117 Berlin

E-Mail: oppermann@dzhw.eu

Tel.: +49-(0)30-206 4177-47

Dr. Antje Wegner (Literaturreview zum Forschungsstand Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor)

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH

Abteilung 2 „Forschungssystem und Wissenschaftsdynamik“

Schützenstraße 6a

10117 Berlin

E-Mail: wegner@dzhw.eu

Tel.: +49-(0)30-206 4177-48