



Familie, Karriere oder beides? Die spezifischen Vereinbarkeitsprobleme im Wissenschaftsbereich

Janine Lange und Jens Ambrasat

1 Einleitung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist zu einem wichtigen Thema in Politik und Gesellschaft geworden und auch für den wissenschaftlichen Sektor von zentraler Bedeutung. Der lange Weg bis zur unbefristeten Professur ist von großer Unsicherheit geprägt, die sich auf die mittel- und langfristige Lebensplanung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern auswirkt. So wird im Wissenschaftsbereich die Vereinbarkeit angesichts hoher Karriereanforderungen und schwer kalkulierbarer beruflicher und privater Perspektiven mitunter als besonders schwierig wahrgenommen, was auch die Frage nach einem Verbleib oder Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem aufwirft (Schürmann & Sembritzki, 2017; Metz-Göckel et al., 2016; Lind, 2012; Metz-Göckel et al., 2012b; Rusconi & Solga, 2012). Karrieren¹ in der Wissenschaft gelten deshalb zu Recht als riskant (Kahlert, 2013).

¹ Der Karrierebegriff wird in diesem Artikel entsprechend der Professionssoziologie als bildungsadäquate Tätigkeit mit einer beruflichen Aufwärtsentwicklung bzw. als erfolgreicher Aufstieg in einer Hierarchie von beruflichen Positionen verstanden.

J. Lange (✉)

Der Paritätische Gesamtverband, Berlin, Deutschland

E-Mail: janine.lange@paritaet.org

J. Ambrasat

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), Berlin, Deutschland

E-Mail: ambrasat@dzhw.eu

© Der/die Autor(en), exklusiv lizenziert durch Springer Fachmedien

Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2022

S. Korff und I. Truschkat (Hrsg.), *Übergänge in Wissenschaftskarrieren*,
Wissenschaft – Hochschule – Bildung,

https://doi.org/10.1007/978-3-658-35717-7_6

Die Geburt eines Kindes kann als kritisches Ereignis betrachtet werden, das den Fortgang einer wissenschaftlichen Karriere infrage stellt oder bereits vorab eine wissenschaftliche Karriere gar nicht erst in Betracht ziehen lässt. Doch welche Probleme sind es eigentlich, die eine wissenschaftliche Karriere und die Familiengründung mitunter schwer vereinbar machen? Und sind es Probleme, die nicht außerhalb der Wissenschaft genauso auftreten?

Durch den Fokus auf die Wahrnehmung von Vereinbarkeithindernissen aus der Sicht von Promovierten, die bereits ein oder mehrere Kinder haben, kann eine zentrale und weitreichende identitätsstiftende Statuspassage anhand der Aussagen der Befragten in den Blick genommen werden. Damit bietet sich die Möglichkeit, auch dezidiert bereits durchlaufene Krisen und Brüche im privaten wie beruflichen Bereich zu beleuchten, die sich durch ein Ereignis wie die Geburt eines (weiteren) Kindes ergeben können. Private Disruptionen bzw. Diskontinuitäten der individuellen Freiheit oder der Paarbeziehung und/oder der beruflichen Entwicklung ziehen dabei neue Herausforderungen und Perspektiven nach sich, welche dieser Beitrag sowohl für Promovierte innerhalb als auch außerhalb des Wissenschaftsbereichs beleuchtet wird. Der Wechsel in die Elternrolle treibt damit die Auseinandersetzung mit Fragen der Vereinbarkeit an und gibt Auskunft über retrospektive wie auch aktuelle und zukünftige Problemlagen sowie daraus resultierende Einschätzungen und Präferenzen, die einen Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen die Wissenschaft als Arbeitgeber hatten bzw. haben.

Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017 (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2017) hat sich dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor“ als Schwerpunkt angenommen und damit dessen Bedeutung herausgestellt sowie aktuelle Problemlagen, Herausforderungen und Lösungsansätze dargestellt und diskutiert.

Bezüglich der Vereinbarkeitsprobleme im Wissenschaftssystem ist bereits eine Vielzahl von Schwierigkeiten bekannt (vgl. für eine umfangreiche Übersicht Lange et al., 2017a). So lassen sich diese zuerst einmal grob in strukturelle und normative Problembereiche einteilen. Unter erstere fallen unsichere Beschäftigungsbedingungen und fehlende Karriereperspektiven sowie eine ungenügende Planbarkeit aufgrund befristeter Beschäftigungsverhältnisse, kurzer Vertragslaufzeiten und eines Mangels an Alternativen zur Professur im wissenschaftlichen Mittelbau. Zusätzlich erschwerend sind die hohen Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere wie z. B. die hohen Erwartungen an räumliche Mobilität, zeitliche Flexibilität sowie ein stetiger Qualifikations- und Publikationsdruck. Die normativen Problembereiche stehen dagegen in Verbindung mit traditionellen Rollenbildern sowie einem idealisierten Wissenschaftlerbild, was sich zum Teil

in einer geringeren Akzeptanz gegenüber familiären Verpflichtungen und dem Wunsch nach Vereinbarkeit ausdrückt.

Aktuellere Studien bestätigen diese Befunde auch quantitativ. So stellt die Zweite Jenaer Postdoc-Studie (Kauhaus et al., 2018) berufliche Unsicherheit (73 %), Beanspruchung (50 %) sowie Flexibilitätsanforderungen (45 %) als berufsbedingte Haupthindernisse für die Realisierung von Kinderwünschen heraus (vgl. ebd., S. 115). Interessant sind auch die Ergebnisse bezüglich einiger Items, welche die Auswirkungen von Kindern im wissenschaftlichen Bereich beleuchten. So stimmt eine relative Mehrheit von 40 % der befragten Postdocs der Aussage: „Mit Kind wird einem nicht zugetraut, dass man dieselbe Leistung erbringen kann wie die kinderlosen Kolleg/Innen.“ eher oder vollständig zu. Etwa ein Drittel (34 %) sieht das eher oder gar nicht so und etwas mehr als ein Viertel der Befragten (27 %) zeigt sich dieser Aussage gegenüber unentschieden. Der Aussage „Bei höheren wissenschaftlichen Positionen hat man mit Kind schlechtere Karten.“ stimmen 45 % eher oder vollständig zu und knapp ein Viertel (24 %) sind unentschieden. Der Aussage, dass man „in der Wissenschaft [...] vor die Entscheidung gestellt [wird], ob man Kinder haben oder Karriere machen möchte.“, stimmen 40 % der Befragten zu, 26 % sind unentschieden und 35 % lehnen diese Aussage ab. Andererseits lehnen 35 % der Befragten die Aussage „Familie und Beruf sind in der Wissenschaft kaum miteinander zu vereinbaren“ ab. 36 % stimmen dieser Aussage jedoch zu und nochmal 29 % der Befragten verhalten sich hierzu indifferent (vgl. ebd., S. 119). Diese Ergebnisse weisen auf eine weit verbreitete Sorge hin, mit Kindern im Wissenschaftssystem mit Nachteilen konfrontiert zu werden, die sich letztendlich negativ auf die eigene Karriere auswirken.

Eine andere Studie beleuchtet die Situation bei den Promovierenden der Leibniz-Gemeinschaft (Arcudi et al., 2019) und erhebt Einschätzungen zur Vereinbarkeit der Arbeit im Wissenschaftsbereich mit dem Privatleben. So geben 76 % an, dass die Arbeit im wissenschaftlichen Sektor zu viel finanzielle Unsicherheit hervorruft. 55 % denken, dass man zu oft umziehen muss und 35 % geben an, dass es ihnen nicht möglich ist, ihr Privatleben zu planen (vgl. ebd., S. 91). Außerdem sind die Hälfte der Promovierenden der Meinung, dass es die Arbeit im Wissenschaftsbereich nur dann erlaubt, Kinder zu bekommen, wenn entweder die Partnerin oder der Partner oder andere Familienangehörige hauptsächlich die Kinderbetreuung übernehmen (vgl. ebd., S. 93). Diese Aussagen unterstreichen einerseits die Wichtigkeit unterstützender partnerschaftlicher Arrangements vor dem Hintergrund vorhandener Unsicherheiten sowie andererseits die Herausforderung, Betreuungsaufgaben im Familienkreis zu externalisieren.

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass es Dynamiken im Wissenschaftsbe-
reich gibt, welche sich aus der besonderen Arbeits- und Karrieresituation der
Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler ergeben und zu
ebenso spezifischen Vereinbarkeitsproblemen führen.

So besteht die Spezifik des deutschen Wissenschaftssystems als Berufsfeld
im Vergleich zu anderen Sektoren vor allem in der hohen Befristungsquote im
Mittelbau und den daraus resultierenden unsicheren Karriereperspektiven. Die
Hochschulpersonalstatistik zeigt auf, dass 82 % des hauptberuflichen wissen-
schaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (ohne Professorinnen
und Professoren) im Jahr 2014 befristet beschäftigt waren. Bei den unter 45-
Jährigen waren es sogar 93 % (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher
Nachwuchs 2017, S. 126).

Der wissenschaftliche Mittelbau ist aufgrund von Befristungsregelungen nach
dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) mit einer großen beruflichen
wie privaten Planungsunsicherheit bei einer gleichzeitig hohen wissenschaftlichen
Leistungserwartung konfrontiert, was die Vereinbarkeitsproblematik zusätzlich
verschärft (Schürmann & Sembritzki, 2017).

Da befristete Beschäftigungsverhältnisse im Wissenschaftssystem in hohem
Maße die Regelbeschäftigung und damit das vorherrschende Normalarbeitsver-
hältnis darstellen, sehen sich promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissen-
schaftler entweder dauerhaft oder zumindest temporär mit einer schwierigen
Versorgungslage und perspektivischer Unsicherheit konfrontiert, was aus einer
erhöhten Individualisierung und Prekarisierung der Existenzsicherung vor dem
Hintergrund einer strikten Bestenauslese resultiert (Metz-Göckel et al., 2014).

Zwar gibt es Tendenzen einer Diversifizierung der Zugangswege zur Professur,
aber auch eine gleichzeitige Zuspitzung auf dieses Karriereziel als einzige Endpo-
sition der wissenschaftlichen Berufslaufbahn (Rogge & Tesch, 2016). Johann und
Neufeld (2016) schätzen für Deutschland, dass lediglich vier Prozent aller und
auch nur 18 % der Doktorandinnen und Doktoranden, die auf eine akademische
Karriere abzielen, rein rechnerisch eine Chance haben, eine Professur zu erhal-
ten. Statistisch gesehen können also nur wenige der qualifizierten und motivierten
Anwärterinnen und Anwärter die Professur erreichen. Systembedingt bedeutet das
aber zugleich, dass nur wenige das Berufsziel Wissenschaft dauerhaft in sicheren
Verhältnissen ausüben können.

Die Promovierten werden, wenn sie sich für eine Laufbahn innerhalb der Wis-
senschaft entscheiden, dann mit dem Risiko und der Aufgabe konfrontiert, die
Familiengründung, die wissenschaftliche Etablierung sowie die berufliche Wei-
terentwicklung in einem relativ engen Zeitrahmen von ungefähr zehn Jahren
zwischen dem 30. bis 40. Lebensjahr gleichzeitig zu realisieren, was gemeinhin

auch als *Rushhour des Lebens* bezeichnet wird (Metz-Göckel et al., 2012a; Bertram et al., 2011; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2006; Bittman & Wajcman, 2000).

Metz-Göckel et al. (2014) beschreiben unter dem Begriff *generative Diskriminierung* eine strukturelle Benachteiligung von Eltern, die darin besteht, dass deren Doppelbelastung – beruflich und privat – nicht angemessen berücksichtigt wird, wodurch die wissenschaftlichen Berufs- und Karrierechancen von Eltern reduziert werden. Im Besonderen kann Eltern die Synchronisation von nicht selten zwei wissenschaftlichen Karrieren besonders schwer fallen, da sich die wissenschaftlichen Anforderungen wie Mobilität oder eine dauerhafte zeitliche Verfügbarkeit und familiäre Pflichten in Form von Sorgearbeit gegenüberstehen, weil diese anderen arbeits- und lebensweltlichen Logiken folgen. Ebenso befördert der Wettbewerb um den „perfekten Lebenslauf“, der vorzuweisen ist, um im Wissenschaftssystem voranzukommen, zusätzliche Schwierigkeiten, Familie und Beruf erfolgreich miteinander zu vereinbaren (Metz-Göckel, 2018).

Bisherige Studien haben Vereinbarkeitsprobleme innerhalb des Wissenschaftsbereichs thematisiert, diese aber nicht hinreichend von allgemeinen Vereinbarkeitsproblemen abgegrenzt, die auch in anderen Berufsfeldern in gleicher oder ähnlicher Weise vorkommen können. Im Gegensatz zu allgemeinen Vereinbarkeitsproblemen sind spezifische Vereinbarkeitsprobleme im Wissenschaftsbereich solche, die aus den besonderen Arbeits- und Karrierebedingungen resultieren. Diese Abgrenzung ist ein Desideratum, das nicht zuletzt auf das Fehlen entsprechender Daten von vergleichbaren Hochqualifizierten außerhalb der Wissenschaft zurückzuführen ist.

Durch die Nutzung von Daten aus dem ProFile-Promovierendenpanel können die Wahrnehmungen von Promovierten innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems miteinander verglichen und die charakteristischen Vereinbarkeitsprobleme im Wissenschaftssystem herausgearbeitet werden. Die zu überprüfende These ist hierbei, dass die beruflichen Anforderungen und vor allem die Karrierestruktur im Wissenschaftsbereich eine Dynamik hervorrufen, die allgemeine Vereinbarkeitsprobleme verstärken und zusätzlich gesonderte Vereinbarkeitsprobleme erzeugen.

2 Daten und Methode

Als Datenbasis dienen Freifeldangaben zu möglichen Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die in den Follow-up-Befragungen des Promovierendenpanels ProFile in den Jahren 2015, 2016 und 2017 erhoben wurden

(Lange et al., 2017b). ProFile ist eine Längsschnittstudie über Promovierende, die von Beginn ihrer Promotion bis zum Abschluss jährlich befragt wurden. Die Follow-up-Befragungen fanden jeweils einige Jahre nach dem Promotionsabschluss statt und thematisieren den Karriereübergang von Promovierten innerhalb und außerhalb der Wissenschaft.

Die konkrete Frage im Fragebogen für die offene Freitextantwort lautete folgendermaßen:

„Es wird oft diskutiert, wie sich Familie und Beruf in Einklang bringen lassen und welche Schwierigkeiten dabei auftreten. Wie ist das bei Ihnen? Sehen Sie persönlich Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wenn ja, welche?“

Alle Personen, die in der Befragung angaben, ein Kind oder mehrere Kinder zu haben, bekamen die Frage gestellt. Diese Eingrenzung erfolgte, um die real gelebten und wahrgenommenen Vereinbarkeitsprobleme vor dem Hintergrund einer Elternschaft zu beleuchten.

Insgesamt liegen Freitextangaben von 692 Promovierten vor, von denen zum Zeitpunkt der Befragung 364 Personen innerhalb des Wissenschaftssystems beschäftigt waren – dazu zählen Hochschulen (öffentlich/privat), Fachhochschulen und öffentliche außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (z. B. Max-Planck, Leibniz etc.) – und 221 Personen außerhalb des Wissenschaftsbereichs angestellt waren – darunter fallen öffentliche Einrichtungen (z. B. Bundesämter, Ministerien), öffentliche Einrichtungen auf EU-Ebene, privatwirtschaftliche Betriebe mit Forschung und Entwicklung und privatwirtschaftliche Betriebe ohne Forschung und Entwicklung. Die übrigen 107 Personen hatten entweder Stipendien, waren in Elternzeit oder Mutterschutz, aktuell nicht erwerbstätig (arbeitslos oder Hausfrau/Hausmann) oder hatten keine Angaben über die Sektorzugehörigkeit gemacht.

Die offenen Angaben wurden mit einem qualitativen, inhaltsanalytischen Vorgehen ausgewertet. Es erfolgte eine kategoriengeleitete Textanalyse unter Nutzung einer inhaltlichen Strukturierung (Mayring, 2015). Die Analyse erfolgte computergestützt mit Hilfe von MAXQDA.

Die 692 offenen Angaben wurden zunächst thematisch, entsprechend der Art der genannten Schwierigkeit, vercodet. Da einzelne Angaben auch mehrere Aspekte beinhalten konnten, wurden in diesen Fällen demgemäß multiple Codes an den Textsegmenten vergeben. Die offenen Antworten umfassen dabei Beiträge von nur einem Wort bis zu ausführlicheren Schilderungen in umfangreichere Textform. So ergaben sich im Zuge der einzelnen Codierschritte 12 inhaltlich voneinander trennbare Themenfelder:

- Kinderbetreuungssituation
- Unterstützung seitens des Arbeitgebers bzw. Familienfreundlichkeit des Betriebs
- Arbeitsklima und -kultur
- Rollenerwartungen
- Zeitmanagement (Koordination und Organisation)
- Zeitliche Beanspruchung
- Berufliche Unsicherheit
- Ausgestaltung der Verträge (Befristung sowie Vollzeit/Teilzeit)
- Mobilitätsanforderungen
- Flexibilitätsanforderungen
- Konkurrenz mit Kolleginnen und Kollegen
- Karriereanforderungen (im Sinne von „eine Karriere voranbringen“)

Neben den Codes, die direkt Gebiete benennen, in denen Schwierigkeiten auftreten, erschien es sinnvoll, zwei weitere Codes zu vergeben, die zum einen den Kontext (partnerschaftliches Arrangement) und zum anderen eine Richtung der Vereinbarkeitsprobleme markieren (berufliches oder privates Zurückstecken). Dabei erweist sich das partnerschaftliche Arrangement als ein Bezugsrahmen, der Vereinbarkeitsprobleme abmildern oder auch verschärfen kann. Deshalb wurden alle Äußerungen, in denen ein Hinweis auf ein partnerschaftliches Arrangement zu finden ist, ergänzend mit diesem Code versehen. Berufliches oder privates Zurückstecken ist ebenfalls eine zu den Schwierigkeiten quer liegende Sinnstruktur. Mit diesem wurden alle Statements versehen, bei denen eine explizite Aussage oder ein Hinweis darauf enthalten sind, dass auf der Individualebene oder im Paarkontext berufliche oder private Einschränkungen gesehen werden bzw. vorkommen. Dieser Code ist vor dem Hintergrund der Debatte um einen Family-to-Work bzw. Work-to-Family Conflict interessant (Netemeyer et al., 1996, Frone et al., 1997, Carlson et al., 2000, Fox et al., 2011) und gibt Hinweise darauf, in welche Richtung Vereinbarkeitsprobleme „aufgelöst“ werden.

Zusätzlich wurden alle Statements markiert, in denen das Wissenschaftssystem explizit Erwähnung findet. Mit diesen Aussagen ist es möglich, zu eruieren, inwiefern Merkmale und berufliche Aspekte des Wissenschaftssystems die Vereinbarkeit in besonderer Weise tangieren.

3 Ergebnisse

Die Ergebnisse werden in einem Dreischritt präsentiert. Zunächst erfolgt ein Überblick über die von den Promovierten benannten Schwierigkeiten entsprechend der thematischen Kategorisierung.

Diese sind zunächst nicht notwendigerweise wissenschaftsspezifisch, sondern sollen die unterschiedlichen inhaltlichen Facetten der Vereinbarkeitsproblematik veranschaulichen. Anschließend werden die Vereinbarkeitsprobleme innerhalb und außerhalb der Wissenschaft verglichen und es wird auf die spezifischen Vereinbarkeitsprobleme einmal mit Bezug auf die Arbeitssituation und einmal mit Blick auf die besondere Karrieredynamik eingegangen.

3.1 Überblick der thematischen Schwierigkeiten²

19 % der Befragten (N = 129) beklagen eine **ungenügende Kinderbetreuungssituation**. Darunter fallen Aussagen, dass es zu wenige Betreuungsplätze gibt, diese zu teuer oder schwer zu bekommen sind. Moniert werden zudem zu restriktive Betreuungszeiten am Nachmittag oder in den Abendstunden, im Besonderen bei schulpflichtigen Kindern. Auch fehlen Betreuungsmöglichkeiten für kleine (unter 3-jährige) und sehr kleine (unter einjährige) Kinder. Wenn Kinder krank werden, ergeben sich zusätzliche Betreuungsprobleme. Als besonders schwierig stellt sich zudem die Betreuung dar, wenn außergewöhnliche Arbeitsereignisse wie Dienstreisen oder Workshops anstehen. Hier stehen berufliche Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen den Betreuungsmöglichkeiten entgegen. Auch wird eine fehlende Flexibilität der Kinderbetreuung beklagt. Dabei werden offensichtlich die Flexibilitätsanforderungen des Berufs als Anforderung auf die Kinderbetreuung transferiert. Manche Befragte weichen auf private Kitaplätze aus, andere suchen Unterstützung bei der Familie (den Großeltern), wenn diese in der Nähe wohnen.

² Die hier ausgezählten Codierungen beziehen sich auf 692 Angaben, einschließlich der zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätigen Promovierten, wie Personen in Mutterschutz, Elternzeit oder Arbeitslosigkeit. Aufgrund von multiplen Codierungen ergeben die Prozentwerte in der Summe mehr als 100. Zudem signalisieren die Prozentangaben nur die relative Wichtigkeit der einzelnen Themen untereinander, stehen jedoch nicht für eine absolute und schon gar nicht verallgemeinerbare Bedeutung des jeweiligen Themas. Es ist davon auszugehen, dass jede/r Befragte sich bei den offenen Angaben auf die größten oder am stärksten salienten Schwierigkeiten konzentriert, so dass diese Zahlen in ihrer absoluten Größenordnung keine mit geschlossenen Fragen vergleichbare Aussagekraft haben dürften.

Zehn Prozent der Befragten ($N = 67$) bemängeln eine **fehlende Unterstützung seitens des Arbeitgebers bzw. fehlende Familienfreundlichkeit des Betriebs**, die dazu führen, dass eine gute Vereinbarkeit verhindert wird. Diese Aspekte beziehen sich auf praktische Bezüge im Arbeitskontext, die es den Beschäftigten mitunter nicht erlauben, ihre Arbeit möglichst problemlos mit ihren familiären Verpflichtungen zu vereinbaren. Erwähnt wird in dem Zusammenhang auch eine fehlende Unterstützung der Betriebe bei der Bereitstellung oder Erreichbarkeit von Kitaplätzen. Einige beschreiben, dass die Einrichtung sich zwar als familienfreundlich beschreibt, die tatsächliche Situation jedoch dahinter zurückbleibt. Zudem gibt es einen ungedeckten Bedarf an Telearbeitsplätzen und oftmals keine Möglichkeit, Homeoffice oder eine flexible Arbeitszeitgestaltung zu nutzen. Weiterhin herrscht eine Nicht-Akzeptanz von Arbeit von zu Hause vor und die schiere Anwesenheit von Kindern am Arbeitsplatz wird als störend empfunden.

Sechs Prozent der Befragten ($N = 41$) thematisieren ein **Arbeitsklima und eine Arbeitskultur** am Arbeitsplatz, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abträglich sind. Dies betrifft geteilte und unter Umständen nicht (mehr) hinterfragte oder thematisierte Einstellungen und Haltungen darüber, wie Beruf und Familie zueinander in Verbindung stehen und welchem davon eine höhere Wichtigkeit zukommt. Diese Erwartungen hat man teilweise selbst internalisiert und im beruflichen Kontext übernommen, was problematisch wird, wenn sie mit familiären Verpflichtungen kollidieren. So wird beispielsweise beklagt, dass wichtige Termine am Abend stattfinden, an denen Eltern mitunter nicht teilnehmen können oder es herrscht eine Arbeitspraxis vor, die das Vorhandensein von Familie weder wertschätzt noch berücksichtigt. Zur familienunfreundlichen Arbeitskultur gehören dabei auch eine verbreitete Anwesenheitspflicht, ein Klima, das lange Arbeitszeiten schätzt sowie fehlendes Verständnis bei der Krankheit der Kinder oder generell fehlende Rücksichtnahme für die Belange von Eltern mit Kindern.

Sechs Prozent der Befragten ($N = 44$) benennen die eigenen oder von außen herangetragenem **Rollenerwartungen** als Schwierigkeit. Diese können auf der einen Seite die Erwartungen der Eltern an sich selbst sein, für das Kind da zu sein und sich nicht durch den Beruf bestimmen zu lassen und aufopfern zu müssen. Auf der anderen Seite werden hier auch explizite gesellschaftliche Probleme thematisiert wie die fehlende Anerkennung von Elternschaft oder die Unterstellung, mit Kindern keine beruflichen Ambitionen mehr zu haben. Teilweise haben Befragte mit geschlechtsspezifischen Stereotypen zu kämpfen, wenn ihnen z. B. in Folge der Elternschaft keine Leistungsfähigkeit mehr zugetraut wird.

17 % der Befragten (N = 120) nennen das **schwierige Zeitmanagement** im alltäglichen Leben, also die Organisation von Terminen und die Koordination verschiedener Aufgaben und Anforderungen, als Schwierigkeit. Insgesamt verlangt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein hohes Maß an Voraussicht und Planung. Probleme treten dann auf, wenn zeitliche bzw. terminliche Anforderungen aus beiden Sphären aufeinandertreffen, wie zum Beispiel der Beginn und das Ende der Betreuungszeiten mit den Arbeitszeiten.

19 % der Befragten (N = 134) sehen besondere Schwierigkeiten in der **zeitlichen Beanspruchung**. Diese bestehen vor allem in einer entgrenzten, weit über 40 Wochenstunden gehenden, Arbeitszeit. Von 60, 70, sogar 80 Wochenstunden ist hier zum Teil die Rede. Daneben gibt es berufliche Anforderungen wie Workshops und Konferenzreisen, die zu zusätzlichen zeitlichen Belastungen führen. Besonders ungünstig ist es, wenn berufliche Veranstaltungen am Abend oder am Wochenende liegen (sich also mit der familiären Kinderbetreuungszeit überlappen). Der hohe zeitliche Arbeitseinsatz im Beruf wird allerdings auch als notwendig angesehen, wenn man eine Leitungsfunktion innehat oder Karriere machen möchte. Die zeitliche Belastung wird ganz überwiegend als Problem für die Familie gesehen. Die meisten beklagen, dass sie zu wenig Zeit für ihre Kinder und die Familie haben. Aber es gibt auf der anderen Seite auch Äußerungen, dass nicht alle beruflichen Verpflichtungen wahrgenommen werden können.

Die **berufliche Unsicherheit** wird von 17 % der Befragten (N = 118) als Hemmnis erwähnt. Es wird beklagt, dass die berufliche Zukunft aufgrund der vorherrschenden Befristungspraxis nicht kalkulierbar ist und in der Folge auch die Realisierung von Kinderwünschen und die weitere Planung des privaten Lebens erschwert werden.

21 % der Befragten (N = 145) sehen Schwierigkeiten in Verbindung mit der **Ausgestaltung der Verträge**. Ein großer Teil davon bezieht sich auf befristete Verträge, die Planungsunsicherheiten aber auch beruflichen Druck hervorrufen. Daneben werden auch nicht realisierbare Teilzeitwünsche erwähnt, die dadurch zum Problem werden, dass die Arbeitszeit nicht zu Gunsten der Vereinbarkeit freiwillig reduziert werden kann, weil es die Projektarbeit oder der Arbeitgeber nicht ermöglichen. Umgekehrt gibt es aber auch einige Befragte, die quasi in Teilzeit arbeiten müssen und nicht die Möglichkeit haben, die Arbeitsstunden zu erhöhen und so mehr Geld für die Familie zu verdienen sowie jene, für die eine Teilzeitbeschäftigung ein klares Karrierehindernis darstellt.

Berufliche Mobilitätsanforderungen werden von 22 % der Befragten (N = 152) als Schwierigkeit benannt. Dazu gehören berufliche Anforderungen, entweder Reisetätigkeiten (für Dienstreisen oder Konferenzbesuche) auf sich zu

nehmen, zu pendeln oder ggf. für eine Stelle den Wohnort zu wechseln. Mobilitätsanforderungen erschweren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, indem sie in mehrfacher Weise die Partnerschaft belasten können. Der Wohnort muss gewechselt werden, Kinder können in der Regel nicht auf Reisen mitgenommen werden und die Betreuung muss maßgeblich von einem Partner übernommen oder ausgelagert werden.

Auch **Flexibilitätsanforderungen** werden benannt. Fünf Prozent der Befragten ($N = 36$) bemängeln die (gestiegenen) Ansprüche der Berufswelt an die individuelle Flexibilität und die zeitliche Verfügbarkeit für berufliche Belange, die dem Privatleben und insbesondere der Koordination der Kinderbetreuung abträglich sind. Auf der anderen Seite wird eine große Flexibilität aber auch geschätzt, da sie z. B. durch freie Einteilung der eigenen Arbeitszeit eine gute Vereinbarkeit ermöglicht.

Sechs Prozent der Befragten ($N = 44$) sehen eine Erschwernis durch die **Konkurrenzsituation mit Kolleginnen und Kollegen**, vor allem wenn es um Produktivität, Karrierechancen und die weitere berufliche Entwicklung geht. Hier wird häufig angemerkt, dass man als Eltern-Person im Nachteil gegenüber kinderlosen Kolleginnen und Kollegen ist, da man sich durch Kinder mitunter mehr einschränken muss, was die zeitliche Verfügbarkeit, Arbeitsbelastung oder Reise-tätigkeit anbelangt. Dies wird auch oft im Kontext von Karrierechancen und der individuellen beruflichen Entwicklung diskutiert.

Ein größerer Teil (15 %) der Befragten ($N = 103$) expliziert die **Karriereanforderungen** als Vereinbarkeitsproblem. Diese umfassen spezifische Anforderungen, die erfüllt sein müssen, um die Karriereleiter erklimmen zu können. Hierzu zählen hoher zeitlicher Einsatz, Flexibilität und Mobilität, die die Befragten nicht in dem Maß erbringen würden, wenn es nicht durch ihr Karriereinteresse bzw. diesbezügliche Erfordernisse bedingt bzw. notwendig wäre. Insofern unterscheidet sich diese Schwierigkeit noch etwas von den anderen Anforderungen, da hier explizit eine Karriere bzw. eine erfolgreiche berufliche Zukunft der Vereinbarkeit gegenübersteht. Das bedeutet, um „eine Karriere voranzubringen“, müssen sie den spezifischen Anforderungen nachkommen, was allerdings durch private Verpflichtungen oder berufliche Einschränkungen erschwert wird.

Die verschiedenen von den Befragten genannten Problemlagen lassen sich zudem daraufhin untersuchen, inwiefern hier ein **berufliches und/oder privates Zurückstecken** ausgedrückt wird. Dieses kann explizit genannt und auch bedauert werden, es kann aber auch sehr indirekt Erwähnung finden. Bei 28 % der Statements ($N = 196$) lassen sich solche Hinweise finden. Beruflich muss vor allem dann zurückgesteckt werden, wenn die Betreuungszeiten es nicht erlauben,

alle beruflichen Anforderungen zu erfüllen, alle beruflichen Termine wahrzunehmen oder wenn keine Großeltern in der Nähe sind, um die Betreuungslücken auszugleichen. Dies gilt im Besonderen, wenn etwas Unvorhergesehenes passiert, wie Krankheiten der Kinder. Ansonsten vermitteln die Statements ganz überwiegend den Eindruck, dass die Familie zurückstecken muss. Die beruflichen Anforderungen scheinen gesetzt zu sein und die Eltern versuchen, diese zu erfüllen, indem sie Familie und Kinder dementsprechend arrangieren. Einige sagen dann auch ganz explizit, dass sie es bedauern, zu wenig Zeit mit ihren Kindern zu verbringen oder dass es einer gewissen Disziplin bedarf, rechtzeitig nach Hause zu gehen. Einige sprechen hier auch davon, ein schlechtes Gewissen zu haben, dass sie sich zu wenig um die Kinder kümmern können. Nicht wenige Personen sagen, sie haben das Gefühl, beiden Seiten nicht voll gerecht zu werden.

Alle genannten Schwierigkeiten lassen sich auch dahingehend betrachten, ob das **partnerschaftliche Arrangement** eine besondere Rolle spielt, also ob sich die partnerschaftliche Situation der Befragten auf die Bewältigung der familiären und beruflichen Herausforderungen auswirkt – diese erleichtert oder erschwert. 21 % der Befragten (N = 143) haben diesbezügliche Aussagen getätigt. So ist es insbesondere für Alleinerziehende ein Problem, den Alltag mit Kindern zu meistern sowie für Paare, bei denen beide Partner beruflich sehr eingespannt sind. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingt mitunter besser, wenn ein Partner weniger beruflich beansprucht ist oder je nach Aushandlung in der Beziehung und in Anbetracht der jeweiligen Beschäftigungssituation selbst im Beruflichen oder im Privaten zumindest übergangsweise zurücksteckt und dem anderen Partner damit den Rücken freihält und ihn bzw. sie unterstützt. Die Vereinbarkeitsproblematik wird damit durch partnerschaftliche Absprachen und übergangsweise private oder berufliche Einbußen zumindest auf Seiten eines oder auch beider Partner/s reduziert und abgemildert. Wenn allerdings beide Partner zeitlich sehr stark beansprucht sind und zugleich beruflich flexibel sein müssen, wird es auch besonders schwierig mit dem Zeitmanagement.

3.2 Spezifische Vereinbarkeitsprobleme in der Wissenschaft³

Bisher wurde lediglich die Diversität von Vereinbarkeitsproblemen beschrieben, wie sie sich anhand der Antworten der Promovierten darstellt. Nun geht es um die

³ Die in diesem Kapitel dargestellten Beispielzitate wurden teilweise aus Gründen der Leserlichkeit dahingehend korrigiert, dass Tipp- und Rechtschreibfehler des Originals ausgebessert wurden, ohne jedoch den Sinngehalt zu verändern.

Frage, ob und inwiefern durch eine Beschäftigung im Wissenschaftsbereich spezifische Vereinbarkeitsprobleme auftreten. Diese resultieren aus der beruflichen Situation, die zum einen in den Arbeitsbedingungen und zum anderen in der Spezifik des Wissenschaftssystems als Karriere- und Wettbewerbssystem liegen.

Zur Einstimmung auf die folgenden Abschnitte, die thematisch getrennt auf die verschiedenen Probleme eingehen, hier ein Beispielzitat, welches die wissenschaftsinternen Arbeitsbedingungen und Karriereanforderungen in seiner Komplexität und Fülle sehr gut darstellt:

(190378) Ich habe während meines Postdocs befristete Arbeitsverträge erhalten (max. 6 Monate). Das gibt weder Sicherheit, noch wissenschaftlichen Planungsspielraum. Von uns als Nachwuchs wird erwartet, dass man visionär denkt. Wie soll das ohne Absicherung und mit Familie im Hintergrund funktionieren? Hinzu kämen Dienstreisen: wie soll ich 3–4 × im Jahr reisen, speziell mindestens 2 × international. Jedes Mal sind die Wochenenden weg, da An- und Abreise dort stattfinden müssen, weil die Konferenzen neumodern Samstag oder gar Sonntag losgehen und sich bis Freitag strecken. Für die Familie sind dann zwei Wochenenden weg. Da hilft es nicht, sich die Tage in der Woche nehmen zu können, wenn die Kinder/Ehemann im Kindergarten/auf Arbeit sind. Auch, soll man im Postdoc möglichst andere Institute etc. kennen lernen. Das bedeutet, ich müsste meine Familie mindestens jetzt und dann später für eine weitere Tätigkeit in leitender Funktion oder als Professorin aus ihrem angestammten Umfeld herausreißen. Das ist für den Partner und Kinder nicht gerade einfach noch förderlich. Gerade die [Nennung der Organisation, an der die Person beschäftigt ist] stellt sich als besonderer Förderer von exzellenten Karrieren da. Aber ist man als Doktor durchgegart, wird man dann wie eine heiße Kartoffel fallen gelassen. Obwohl man sehr gute Arbeit leistet – dies auch durch Publikationen und internationale Kooperationen unterstreicht. Am Ende sind 10 Mio. für Gerätschaften schnell bewilligt, aber gutes Fachpersonal schnell verscheucht. Wenn ich nun – als Frau – eine Professorentätigkeit anstreben würde, müsste ich an vielen FHs zunächst einen absurd hohen Anteil an Semesterwochenstunden Lehre vorbereiten und halten (mindestens drei Vorlesungen im WS und drei andere Vorlesungen im SS). Wo soll die Zeit herkommen, dies zu tun?

3.3 Vergleich der Vereinbarkeitsprobleme innerhalb und außerhalb der Wissenschaft⁴

Zunächst werden die Problemwahrnehmungen von Beschäftigten innerhalb als auch außerhalb des Wissenschaftssystems gegenübergestellt. Tab. 1 zeigt die Verteilung der einzelnen Schwierigkeitsbereiche nach den beiden Sektoren. Dabei wird sichtbar, dass Promovierte innerhalb des Wissenschaftssystems sehr viel häufiger Schwierigkeiten thematisieren, die dezidiert mit den Arbeitsbedingungen und Karriereanforderungen zu tun haben. Dazu gehören insbesondere die berufliche Unsicherheit, hohe Mobilitätsanforderungen, sowie eine hohe zeitliche Beanspruchung. Ebenfalls von den in der Wissenschaft Tätigen häufiger benannt werden die Themen „eine Karriere voranbringen“ und in ganz erheblichem Maße der Wettbewerb mit anderen Kolleginnen und Kollegen.

Probleme hinsichtlich des Arbeitsklimas und der Arbeitskultur, des Zeitmanagements und der Flexibilitätsanforderungen werden sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft in gleicher Weise thematisiert. Die Ausgestaltung der Verträge wird in beiden Sektoren in gleichem Umfang erwähnt, jedoch werden verschiedene Aspekte thematisiert. In der Wissenschaft sind vor allem Befristungen ein Thema, während außerhalb die Frage nach der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und daraus entstehenden Schwierigkeiten im Mittelpunkt steht.⁵

Promovierte innerhalb sowie außerhalb des Wissenschaftssystems machen auch in ähnlicher bzw. nur gering abweichender Häufigkeit Angaben über berufliches und/oder privates Zurückstecken sowie das partnerschaftliche Arrangement. Wechselwirkungen zwischen den beruflichen Verpflichtungen sowie Anforderungen und den potenziellen Auswirkungen auf die Partnerschaft bzw. die Familie sind prinzipiell auch nicht genuin wissenschaftsspezifisch, sondern durchaus

⁴ Im Zuge der hier erfolgten Gegenüberstellung sei auch nochmal auf den Umstand der Salienz der individuellen Problemwahrnehmungen und -nennungen hingewiesen. Das bedeutet, nur weil bestimmte Schwierigkeiten nicht explizit genannt wurden, heißt das nicht, dass diese nicht mitunter doch vorliegen, aber die Beantwortung der Frage letztendlich bestimmten thematischen Prioritäten und Fokussierungen unterliegt, also im Prinzip selektiv ist, wobei wir unterstellen, dass dies unmittelbar mit der aktuellen sektoralen beruflichen Verortung zu tun hat und davon maßgeblich beeinflusst wird.

⁵ Innerhalb der Wissenschaft gibt es 51 Nennungen hinsichtlich befristeter Verträge, außerhalb 12 sowie jeweils 25 bzw. 34 Erwähnungen der Teilzeit/Vollzeit-Problematik. Zudem gibt es 17 % der Befragten, die das Wissenschaftssystem verlassen haben, aber dennoch das Wissenschaftssystem explizit erwähnen und die dort vorherrschenden Arbeits- und Karrierebedingungen kritisieren. Dieser Umstand könnte auch bei anderen Themen die teilweise anders erwarteten, hier zum Teil eher geringen, Unterschiede der Befragten innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems erklären.

Tab. 1 Vereinbarkeitsprobleme innerhalb und außerhalb der Wissenschaft

Thematische Codes	Gesamt	Innerhalb	Außerhalb
Unzureichende Kinderbetreuungssituation	111	50 % (55) – 12	50 % (56) + 12
Mangelnde Unterstützung seitens des Arbeitgebers/fehlende Familienfreundlichkeit des Betriebs	52	40 % (21) – 22	60 % (31) + 22
Nachteilige/s Arbeitsklima und -kultur	36	67 % (24) + 5	33 % (12) – 5
Spezifische Rollenerwartungen	35	54 % (19) – 8	46 % (16) + 8
Anstrengendes Zeitmanagement (Koordination und Organisation)	109	57 % (62) – 5	43 % (47) + 5
Zeitliche Beanspruchung	118	70 % (83) + 8	30 % (35) – 8
Berufliche Unsicherheit	95	79 % (75) + 17	21 % (20) – 17
Ungünstige Ausgestaltung der Verträge (Befristung sowie Vollzeit/Teilzeit)	113	63 % (71) + 1	37 % (42) – 1
Hohe Mobilitätsanforderungen	130	78 % (101) + 16	22 % (29) – 16
Hohe Flexibilitätsanforderungen	31	65 % (20) + 3	35 % (11) – 3
Konkurrenz mit Kolleginnen und Kollegen	39	85 % (33) + 23	15 % (6) – 23
Hohe Karriereanforderungen (im Sinne von „eine Karriere voranbringen“)	90	69 % (62) + 7	31 % (28) – 7
Berufliches und/oder privates Zurückstecken	163	67 % (110) + 5	33 % (53) – 5
Partnerschaftliches Arrangement	115	57 % (66) – 5	43 % (49) + 5
Wissenschaft explizit erwähnt	166	83 % (138) + 21	17 % (28) – 21
Gesamt (Anzahl Promovierter)	585	62 % (364)	38 % (221)

Quelle: © Eigene Berechnungen, ProFile Follow-Up (2015, 2016, 2017); Für den Vergleich wurden nur die Promovierten herangezogen, die zum Zeitpunkt der Befragung einer Beschäftigung innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft nachgingen. Nicht berücksichtigt sind demnach 107 Befragte, die in keinem aktiven Beschäftigungsverhältnis standen. Die obere Prozentangabe in den beiden Spalten „Innerhalb“ sowie „Außerhalb“ gibt jeweils den Anteil der Nennungen am entsprechenden thematischen Code an sowie in Klammern die Anzahl der Nennungen bzw. die Anzahl der Personen, die sich zu dem Thema geäußert haben. In der unteren Zeile ist als Differenz angegeben, wie viele Prozentpunkte die Nennungen von einer relativen Gleichverteilung entfernt sind. Als Referenzpunkt für die Gleichverteilung dient die Verteilung aller Befragten auf die zwei Bereiche innerhalb (62 %) und außerhalb der Wissenschaft (38 %).

sektorenübergreifend wirksam, genauso wie das Empfinden von beruflichem und/oder privatem Zurückstecken.

Eine unzureichende Kinderbetreuung, eine mangelnde Unterstützung des Arbeitgebers bzw. unzureichende Familienfreundlichkeit des Betriebs sowie Konfrontation mit allgemeinen und individuellen Rollenerwartungen werden häufiger von Promovierten außerhalb des Wissenschaftssektors erwähnt. Hier zeigen sich Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit, die entweder im Wissenschaftsbereich tatsächlich seltener sind oder schlicht seltener genannt wurden, weil sie gegenüber anderen Schwierigkeiten weniger bedeutsam sind. Es gibt demgemäß auch Vereinbarkeitsprobleme außerhalb des Wissenschaftssystems, doch sind sie lediglich anders gelagert als bei den Promovierten, die in der Wissenschaft tätig sind und tangieren vor allem generelle Vereinbarkeitsprobleme. Häufiger als Promovierte außerhalb des Wissenschaftssystems problematisieren Promovierte innerhalb der Wissenschaft dagegen die berufliche Unsicherheit sowie die hohen Mobilitätsanforderungen und im Speziellen die Konkurrenz mit Kolleginnen und Kollegen. Zudem spielen die hohen Karriereanforderungen und die zeitliche Beanspruchung eine gewichtigere Rolle.

3.4 Spezifische Vereinbarkeitsprobleme aufgrund der Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich⁶

Die Arbeitsbedingungen der Promovierten im Wissenschaftsbereich sind auf der vertraglichen Seite gekennzeichnet durch einen extrem hohen Anteil an **befristeten Beschäftigungen**. Laut dem DZHW-Promoviertenpanel sind es innerhalb der Wissenschaft 85 % gegenüber 28 % befristeten Verträgen außerhalb der Wissenschaft (Promoviertenpanel, 2017). Dieser Umstand sorgt für **Unsicherheit** aufseiten der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und minimiert die mittel- und langfristige Planbarkeit des privaten und beruflichen Lebens und motiviert auch Ausstiege aus dem Wissenschaftsbereich (z. B. 160141, 376010, 130553, 130200). Im Zusammenhang mit den im WissZeitVG festgelegten Befristungsobergrenzen wird diese Unsicherheit auch nochmals verstärkt. Mit den Befristungen verbindet sich auch eine materielle Unsicherheit und ein verschlechterter finanzieller Gestaltungsspielraum für die familiäre Lebensplanung, z. B. beim Zugang zu Krediten (z. B. 151316). Ein besonderes Problem ergibt

⁶ Im Fließtext wird auf spezifische Zitate verwiesen, die einen gewissen Sachverhalt oder Mechanismus veranschaulichen. Aus Gründen der Lesbarkeit sind diese Zitate chronologisch im Anhang aufgelistet.

sich zudem, wenn Elternzeiten nicht auf die Dauer der befristeten Verträge oder Projektlaufzeiten angerechnet werden, sondern während der Elternzeit einfach auslaufen⁷ (z. B. 150279). Für manche folgt daraus, dass eigentlich auch während der Elternzeit weitergearbeitet werden müsste (z. B. 380950, 145380), was einem starken privaten Zurückstecken gleichkäme.

Zur beruflichen Situation im Wissenschaftsbereich gehört auch ein **Umgang mit Arbeitszeiten**, der planbare Normalarbeitszeiten in verschiedener Hinsicht überschreitet. Allgemein kann hier einerseits von einem flexiblen, andererseits aber oftmals strukturell und persönlich entgrenzten Umgang mit Arbeitszeit gesprochen werden. Bemängelt werden zudem extrem lange, weit über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehende Ist-Arbeitszeiten. Der wissenschaftliche Arbeitsalltag führt zu problematischen Arbeitszeiten, sowohl hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeiten, die nicht selten 60 h und mehr erreichen, als auch hinsichtlich der Frage, wann gearbeitet wird (z. B. 140292). Regelmäßiges Arbeiten an den Wochenenden oder in den Abendstunden, nachdem die Familienarbeit getan ist, wird von den Befragten beschrieben. Andererseits wird die zeitliche Flexibilität auch gelobt, weil durch flexible Arbeitszeiten auch Engpässe in der Betreuung ausgeglichen werden können (z. B. 128856). Besondere Vereinbarkeitsprobleme entstehen, wenn Termine – Arbeitstreffen, Gastvorträge und Empfänge am Abend, Workshops am Wochenende – außerhalb normaler, familienkompatibler Arbeitszeiten stattfinden (z. B. 134535, 127964). Hier fällt es den Eltern schwer, dies mit den Betreuungspflichten zu vereinbaren. Können Vereinbarkeitskonflikte nicht durch das partnerschaftliche oder das weitere soziale Unterstützungsnetzwerk (wie z. B. Großeltern) aufgefangen werden, muss beruflich zurückgesteckt werden. Dann können solche Termine nicht wahrgenommen werden, was – so wird es befürchtet – mit beruflichen Nachteilen einhergeht.

Der Wissenschaftsbereich ist aus Sicht der Befragten mit einer hohen **Mobilitätsanforderung** (inklusive dienstlicher Reisetätigkeit, Pendeln und Wohnortwechsel) verbunden. Kongressreisen und Forschungsaufenthalte stellen familiäre Belastungen dar, die über die alltägliche Koordination von Familie und Beruf hinausgehen. Während kleinere Kinder teilweise noch mitgenommen werden, ist die Betreuung von schulpflichtigen Kindern während einer Dienstreise unter der Woche ein Problem (z. B. 147210a). Auch hier müssen dann die Partnerin oder der Partner oder das anderweitig zur Verfügung stehende Betreuungsnetzwerk aktiviert werden, um solche Reisen zu ermöglichen. Ist das nicht möglich, muss

⁷ Dieses Problem sollte durch die Novelle des WissZeitVG im Jahr 2016 angegangen werden. Inwiefern die Familienkomponente der Novelle Erfolge aufweist, wird sich anhand zukünftiger Evaluationen zeigen.

auf diese beruflich wichtigen Unternehmungen verzichtet werden (z. B. 132596a). Eine noch größere Herausforderung und Organisationsleistung sind Forschungsaufenthalte in einer entfernten Stadt oder im Ausland. Soll ein Elternteil hier nicht über mehrere Wochen oder gar Monate zu Hause ausfallen und der Familie fern bleiben, wird versucht, die Familie mitreisen zu lassen, was je nach beruflicher Flexibilität der Partnerin bzw. des Partners zu einer fast unmöglichen Herausforderung werden kann (z. B. 145304).

3.5 Spezifische Vereinbarkeitsprobleme aufgrund der Karrieredynamiken im Wissenschaftsbereich

Besondere Vereinbarkeitsprobleme im Wissenschaftsbereich ergeben sich auch durch vorherrschende und festgelegte Karrierestrukturen und damit verbundene Karriereanforderungen. Die Karrierestruktur ist durch eine im internationalen Vergleich sehr lange Qualifikations- und Bewährungsphase gekennzeichnet, in der die Positionen (unterhalb der Professur) fast ausschließlich befristet sind (Kreckel, 2016). Dadurch entsteht ein Wettbewerb um relativ wenige Dauerstellen (fast ausschließlich die Professuren) mit ungewissem Ausgang, denn wenn es nicht gelingt, eine der begehrten Professuren zu erlangen, droht fast zwangsläufig über kurz oder lang der Ausstieg aus der Wissenschaft.

Die Befragten haben eine klare Vorstellung von den Anforderungen an eine wissenschaftliche Karriere. Diese sehen sie in einer notwendigen räumlichen Mobilität, dem Aufbau von wissenschaftlichen Netzwerken sowie einer überdurchschnittlichen Publikations- und Drittmittelperformanz.

Familiengründung schafft eine gewisse Ortsgebundenheit, die den hohen räumlichen Mobilitätsanforderungen im Wege steht. Neben Auslands- und Forschungsaufenthalten verlangt eine wissenschaftliche Karriere Wohnortwechsel, da die berufliche Karriere bis zur Professur selten an einem Ort und nur in einer Organisation stattfinden kann. Diese karrierebezogenen Mobilitätserwartungen werden als kaum vereinbar mit familiären Verpflichtungen wahrgenommen (z. B. 135333, 166737, 140019).

Der **Aufbau von nationalen und internationalen Netzwerken** zwecks Erfahrungsaustausch oder Anbahnung bzw. Pflege von Kooperationen ist ebenfalls ein essentieller Teil einer wissenschaftlichen Karriere. Trotz digitaler Vernetzungsmöglichkeiten wird hier eine Face-to-Face-Kommunikation oftmals bevorzugt, z. B. auf Konferenzen oder informellen Treffen, was individuelle zeitliche Ressourcen bindet. Von diesen Chancen zur Vernetzung fühlen sich Eltern partiell

ausgeschlossen, wenn die Gelegenheiten hierzu aufgrund familiärer Verpflichtungen nicht wahrgenommen werden können (z. B. 147210b, 152703).

Die Leistungsbewertung in der Wissenschaft richtet sich vornehmlich auf den Publikationsoutput und die Drittmittelinwerbung. Zumeist folgt diese Bewertung heutzutage rein quantitativen Kriterien, wie der Anzahl der Publikationen oder bibliometrischen Kennzahlen wie dem Journal Impact Factor (JIF) oder dem Hirsch-Index sowie die monetäre Höhe der eingeworbenen Drittmittel. Der **Produktivitätsdruck** wird als so hoch empfunden, dass man sich hier kaum eine Auszeit erlauben kann. Dies führt dazu, dass sogar in den staatlich geschützten familiären Auszeiten wie Mutterschutz oder Elternzeit an Publikationen weitergearbeitet wird (z. B. 145380). Der Produktionsdruck und die damit verbundene Arbeitskultur führen zu einer Unvereinbarkeit, bei der familiäre Verpflichtungen und Familienzeit auch direkt als Produktivitätshindernis wahrgenommen werden (z. B. 132596b).

Die befragten Promovierten scheinen ein sehr klares Bild davon zu haben, was für eine wissenschaftliche Karriere erforderlich ist. Doch da die Erfüllung der Anforderungen erfahrungsgemäß nach oben hin offen ist, entsteht eine Unsicherheit alleine dadurch, nicht zu wissen, wo man selbst im Vergleich zu anderen steht und wie viel Engagement und Leistung letzten Endes hinreichend sein werden, um sich gegen die zahlreiche und ebenfalls exzellente Konkurrenz durchzusetzen und im Wissenschaftssystem auf absehbare Dauer zu bestehen und beruflich weiterzukommen. Die **Konkurrenzsituation** – vor allem im Vergleich mit Nichtteltern – wird von den Promovierten direkt erwähnt, wobei sich die Befürchtung ausdrückt, gegenüber jenen beim Wettbewerb um die wenigen Professuren ins Hintertreffen zu geraten (z. B. 140292, 140101, 166651, 162195).

Die Karrierestruktur und Wettbewerbssituation sorgen in Kombination mit der Befristungspraxis, bei der fast ausschließlich befristete Verträge im Mittelbau angeboten werden, die nach den gängigen Auslegungspraktiken des WissZeitVG nach 12 Jahren auf einer Haushaltsstelle nicht zur Entfristung, sondern eher zur Entlassung führt, für eine unsichere Karriereperspektive. Da der dauerhafte Verbleib in der Wissenschaft (fast) nur durch einen Karriere- und Aufstiegserfolg bis zur Professur gesichert werden kann, ergibt sich ein **Zwang zur Karriere** (z. B. 141393, 133590). In dieser sogenannten *Up-or-out*-Struktur ist es nicht möglich oder vorgesehen, keine Karriere zu machen. Entweder strebt man den beruflichen Aufstieg innerhalb des wissenschaftlichen Sektors an oder man ist irgendwann raus (Matthies, 2015, S. 180; Janson et al., 2007, S. 132). Dadurch überträgt sich zudem der Wettbewerbsdruck der Karriereorientierten auf alle im Wissenschaftssystem und wird quasi zum Hauptmerkmal und -ziel der Arbeitskultur und

Arbeitssituation selbst. Die Beschäftigten nehmen diesen teils extremen Wettbewerb (um Positionen, Produktivität und Reputationsaufbau) wahr und wissen, dass er keine Auszeit erlaubt, die eine angemessene Balance zwischen Familie und Beruf, gerade in der Familiengründungsphase, verlangen würde.

Gerade im Wissenschaftsbereich ist das Verständnis für die Karrierebelange des jeweils anderen und eine darauf basierende Unterstützung essentiell für das Gelingen von Vereinbarkeit. Problematisch wird es insbesondere dann, wenn beide Partner zeitgleich eine Karriere vorantreiben müssen (Doppelkarriere-Paare), was, wenn beide in der Wissenschaft tätig sind, fast zwangsläufig der Fall ist. Zwar ist in diesen Fällen ein Verständnis für die Karriereanforderungen des jeweils anderen vorhanden, was die Herausforderungen jedoch nicht minimiert, sondern es erforderlich macht, Karriereschritte (inklusive notwendiger Mobilität) im Paarkontext zeitlich noch stärker aufeinander abzustimmen, wobei ein Partner zumindest übergangsweise häufig berufliche oder private Einbußen hinnehmen muss (z. B. 133866, 128853, 147568, 145594).

4 Fazit und Diskussion

Der Beitrag ging der Frage nach, welche spezifischen Vereinbarkeitsprobleme sich für Promovierte ergeben, die nach Ihrer Promotion im Wissenschaftsbereich arbeiten. Hintergrund war die Überlegung, dass Vereinbarkeitsprobleme auch in anderen Sektoren auftreten, diese sich jedoch gegebenenfalls von denen der Beschäftigten im Wissenschaftssystem unterscheiden.

Vereinbarkeit, das zeigen die Daten, ist für fast alle Eltern schwierig. Es bedarf einer guten Organisation des Alltags, adäquater Betreuungsangebote und möglichst Unterstützungsnetzwerken, um Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Vereinbarkeit wird allgemein dann zum Problem, wenn die beruflichen Anforderungen und Belastungen hoch oder die Arbeitsstrukturen zu unflexibel sind, zu wenig Betreuungsangebote vorhanden sind oder das Verständnis für Elternschaft seitens des Arbeitgebers fehlt.

Spezifische Probleme im Wissenschaftsbereich entstehen, wo die Arbeitssituation, die Arbeitskultur oder die Karriereanforderungen Dynamiken in Gang setzen, die sich gegenüber den allgemeinen Vereinbarkeitsproblemen noch einmal deutlich abheben. Im Wissenschaftsbereich wird von einer starken zeitlichen Beanspruchung, hohen Mobilitätsanforderungen und einer auferlegten Aufopferung für den Beruf gesprochen. Hinzu kommt eine nur im Wissenschaftsbereich vorhandene starke und langfristige berufliche Unsicherheit durch befristete Beschäftigungen und dadurch fehlende Planbarkeit für Familie und Karriere.

Die Karrierestruktur ist im Wissenschaftsbereich besonders, da es unterhalb der Professur kaum entfristete Stellen gibt und ein Verbleib in der Wissenschaft nahezu nur durch das Erreichen einer unbefristeten Professur möglich ist. Dadurch sind mehr oder weniger alle, die in der Wissenschaft bleiben möchten, genötigt, schnell Karriere zu machen. Im Gegensatz zu innerorganisationalen Karrieren außerhalb der Wissenschaft, sind hier Beruf und Karriere quasi gleichgesetzt und es kommt zu einer „erzwungenen Karriere“ im Modus des *Up-or-Out*. Das äußert sich auch darin, dass die Karriereanforderungen im Wissenschaftssystem zugleich als die „normalen“ beruflichen Anforderungen, die internalisiert und erfüllt werden müssen, wahrgenommen werden. Durch diese spezifische Dynamik entsteht ein Karrieredruck, der keine oder lediglich selten eine tatsächliche Auszeit erlaubt – auch nicht für familiäre und private Belange oder lediglich unter teils massiven Entbehrungen oder beträchtlichem Mehraufwand.

Aufgrund der Ungewissheit des Karriereausgangs und der damit verbundenen Unsicherheit darüber, ob die eigene Leistung hinreichend ist, entsteht eine extremer systemimmanenter Wettbewerb um den besten akademischen Lebenslauf. Promovierte in Elternschaft sehen sich hier gegenüber Nichteltern deutlich im Nachteil und nehmen ihre Vereinbarkeitsprobleme häufig als ein schwer abwendbares berufliches Zurückstecken wahr. Kinder bzw. die Familiengründung erscheinen dann als ein genuines Karrierehindernis und damit als ein berufliches Risiko. Die in die Familienarbeit investierte Zeit sowie damit verbundenen emotionalen Ressourcen werden als großer Nachteil empfunden, weil jede Leistung für die Familie zugleich bedeutet, zu wenig für den Beruf getan zu haben. Diese Art der Aushandlung von Vereinbarkeitsfragen deutet auf eine Internalisierung der Karrierenorm und ein einseitiges Kalkül hin, die keine aktive und gleichberechtigte Aushandlung der beiden Sphären – beruflich wie privat – ermöglichen.

Insgesamt zeigt sich bei den allermeisten Promovierten in Elternschaft eine große Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und Karrierestrukturen in der Wissenschaft, da diese sie insbesondere in der Familiengründungsphase treffen. Teilweise wird das Spiel in der Wissenschaft auch als absurd wahrgenommen, worin sich ein Legitimationsdefizit andeutet (z. B. 151316, 134535). Solche Tendenzen könnten auch für die Wissenschaft gefährlich werden, da sie auf Vertrauen durch die Gesellschaft und ihre eigenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angewiesen ist. Wenn die Erzählungen und Bewertungen der „Aussteiger“ dieses Vertrauen untergraben, könnte auch die gesellschaftliche Bereitschaft, in die Wissenschaft zu investieren, sinken.

Anders verhält es sich außerhalb der Wissenschaft: Hier sind Auszeiten von Beruf und Karriere leichter möglich, da man nicht gleich den Job verliert oder

der Vertrag nach der Elternzeit ausläuft. Generell gibt es einen Unterschied zu Karrieren außerhalb der Wissenschaft: das Risiko des Scheiterns der Karriere ist in der Wissenschaft wesentlich größer und wird zudem durch das Individuum, nicht durch den Arbeitgeber, getragen. Außerhalb, wo hochqualifizierte Promovierte zumeist unbefristete Verträge haben, herrscht eher ein Regime der „freiwilligen Karriere“ – man kann, muss aber nicht jederzeit die berufliche Karriere vorantreiben, aufsteigen, sich profilieren und kann sich somit auch eher eine Auszeit für die Familie oder andere private Verpflichtungen erlauben.⁸ Insofern führt die in der Wissenschaft gegebene Karrierestruktur, einschließlich der aktuell noch verbreiteten Befristungspraktiken und den damit verbundenen unsicheren Perspektiven, zu für das Wissenschaftssystem kennzeichnenden Vereinbarkeitsproblemen. Diese sind im Wissenschaftsbereich weniger eine allgemeine Gestaltungs- und Organisationsaufgabe, sondern viel stärker ein „Verzichtsmanagement“, das darin besteht, zu entscheiden, in welchem Bereich, beruflich oder privat, Abstriche gemacht werden.

Unser Material liefert ein gutes Bild über die verschiedenen Facetten der Vereinbarkeitsproblematik im Wissenschaftsbereich. Insbesondere die zahlenmäßig umfangreichen, fast 700 offenen Angaben geben einen breiten Überblick über die von den Promovierten wahrgenommenen Vereinbarkeitsherausforderungen. Andererseits gehen bei diesen innerhalb eines Surveys erhobenen Antworten aufgrund der Kürze im Vergleich beispielsweise zu Aussagen aus Interviews oder umfangreichen Textkorpora einige Details verloren.

Insgesamt ist die Methode der Analyse von Freitextantworten in einem standardisierten Survey jedoch durchaus zu empfehlen. Durch die Fortschritte neuer quantitativer Analyseverfahren im Bereich des automatisierten Textminings ist zudem denkbar, dass zukünftig offene Textangaben in quantitativen Befragungen häufiger eingesetzt und effizienter ausgewertet werden können. Des Weiteren kann die vorliegende Studie beispielsweise auch als Input für die Erstellung eines Interview-Leitfadens für die Befragung von Postdocs und Hochqualifizierten innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems dienen, um die Komplexität des Themas inklusive der offensichtlichen Interdependenzen noch detaillierter zu untersuchen und ein zentrales Forschungsdesiderat der nationalen Bildungsberichterstattung weiter zu bearbeiten.

Unsere offene Frage nach den Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit richtete sich an Promovierte innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, die sich bereits

⁸ Wenngleich es hier auch Ausnahmen in speziellen Branchen gibt wie z. B. der Unternehmensberatung.

in Elternschaft befanden. Dadurch wird ausgeblendet, inwieweit bereits im Vorfeld der Familiengründung die antizipierten Vereinbarkeitsprobleme ein Motiv sind, das Wissenschaftssystem zu verlassen. Viele Antworten derer, die nach der Promotion außerhalb des Wissenschaftssystems arbeiten, deuten jedoch an, dass solche Gründe für den Ausstieg eine maßgebliche Rolle gespielt haben. Um abzuschätzen, welche Auswirkung vorhergesehene Schwierigkeiten auf die Entscheidung haben, das Wissenschaftssystem zu verlassen und von einer wissenschaftlichen Karriere abzusehen, sollten zukünftige Studien bereits vor dem Verlassen des Wissenschaftssystems, in der Promotionsphase, die Bedeutung von Vereinbarkeitsthemen für die Wahl von Karrierezielen erheben.

Anhang

(160141) Die ganzen Maßnahmen zur Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit werden durch die Befristungen und Projektbasierung vollständig unterlaufen (bspw. wurde mir die Elternzeit nicht angerechnet wg. Befristung, gleichzeitig aber auf WissZeit Gesetz angerechnet); die Uni-Kita hat 60 Plätze insgesamt für Studierende, Lehrende und Sonstige; am stärksten wiegt aber die mangelnde Planbarkeit, die Vertragslaufzeiten von 1–3 Jahren lassen keine Familienplanung zu, die ständigen Umzüge sind für ältere Kinder kaum noch zumutbar.

(376010) Die ständigen Befristungen in den Wissenschaften geben einer Familie keinerlei finanzielle Sicherheit und Planbarkeit. Es fehlt die Option einer Festanstellung im Mittelbau. Eigentlich bleibt nur die Professur als feste Stelle in den Wissenschaften. Der Weg dorthin ist meistens mit vielen Befristungen und ständigen Umzügen verbunden. Das war für mich ein wichtiger Punkt, warum ich in die Privatwirtschaft gewechselt habe.

(130553) Der Wunsch, eine Familie zu gründen, war es, der mich bewog, keine Post-Doc-Stelle zu suchen, sondern in die Hochschuldidaktik zu wechseln. Trotz Befristungen ist es hier leichter, auch Teilzeit zu arbeiten.

(130200) Die Arbeit in der Uni war extrem schwierig mit Familie zu vereinbaren. Wochenarbeitszeit während der Promotion und Postdoc mind. 70 h. Ich bin extrem froh nicht mehr an der Uni zu arbeiten, obwohl ich die universitäre Forschung vermissem!!!

(151316) Die akademische Forschung und eine Familie sind in Anbetracht der befristeten Verträge schwer in Einklang zu bringen. Einen Kredit für ein Auto (oder gar eine Wohnung oder ein Haus) bekommen sie als promovierter Wissenschaftler aufgrund der befristeten Verträge nicht. Das ist ein Trauerspiel. Die 12-Jahres-Regel setzt der ganzen Farce noch das i-Tüpfelchen auf.

(150279) * *Die durch Mutterschutz/Elternzeit verursachte Pause reißt ein Loch in die Publikations- und Vortragstätigkeit * Befristete Verträge laufen währenddessen einfach aus **

(380950) *Elternzeit in Forschung sehe ich als schwierig. Bestimmte Projekte können nicht warten bis die Elternzeit vorbei ist. Während der Elternzeit teilweise an Forschungsprojekten zu arbeiten ist zeitmäßig sehr schwierig (v. a. im ersten Jahr) und das möchte ich auch nicht, da ich mich in der Elternzeit hauptsächlich um mein Kind kümmern möchte.*

(145380) *Das Gefühl, die Arbeit überall hin mitzunehmen, da der Publikationsdruck so hoch ist. Sogar in der Elternzeit muss ich ständig an meinen Manuskripten arbeiten, da ich sonst keine Chance sehe, weiter an der Universität beschäftigt zu sein. Dieser Druck entsteht auch durch die Befristungen der Stelle, da eine Verlängerung des Vertrags nur bei ausreichender Publikationsleistung in Aussicht gestellt wurde. Es wäre schön, die Zeit mit der Familie mehr genießen zu können.*

(132596b) *Die Zeit, die ich meinen Kindern widme, geht direkt von meiner wissenschaftlichen Produktivität ab.*

(140292) *Die Umstellung war groß. Ich war gewohnt, auch am Wochenende zu arbeiten, was nun nur eingeschränkt möglich ist, wenn ich Zeit mit der Familie verbringen möchte – was ich tue. Gerade bei zwei Kindern geht sehr viel mehr Zeit für alltägliche Dinge „verloren“, als ich es je für möglich gehalten hätte. Zudem ist Schlafmangel/Müdigkeit nicht sehr förderlich. Insgesamt habe ich leider das Gefühl, durch die Kinder einen Wettbewerbsnachteil in der Wissenschaft zu haben, auch, da ich nicht mehr bereit bin, 70 h pro Woche zu arbeiten und nichts von meinen Kindern zu haben.*

(128856) *Der Wissenschaftsbereich ist von daher schwierig, da das zeitliche Engagement bisweilen intensiv ist -gleichzeitig aber die Zeiteinteilung recht flexibel ist.*

(134535) *Die zu oft unflexiblen Chefs in der Wissenschaft führen nur zu Problemen bei Kindererziehung und Organisation der Betreuung. Das ist ein großes Problem, nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer! Wenn man abends um 19 Uhr noch da sein soll, ergeben sich Probleme, v. a. weil ein früherer Arbeitsbeginn, um z. B. das Kind zur Betreuung zu übergeben (z. B. 8 Uhr als Arbeitsstart) nicht gewürdigt wird. Es gilt nur die lang-im-Labor-Bleiber zu würdigen.*

(127964) *Universitäre Veranstaltungen (Meetings, Konferenzen, Vorträge) werden oft in den Abend oder ins Wochenende gelegt.*

(147210a) *Die Schule meiner Kinder endet schon mittags. Nachmittagsbetreuung ist an der Schule vorhanden, aber sehr teuer. Kongressteilnahmen sind mit Kindern schwierig, da die Kongresse oft innerhalb der Woche (zu Schulzeiten) stattfinden.*

(132596a) *Auslandsaufenthalte während Promotion und Post-doc Zeit sind für die Bewerbung zu manchen Programmen Voraussetzung, lassen sich aber mit Kindern und arbeitendem Partner nicht realisieren.*

(145304) *Bei Wohnortwechsel oder kurz- und langfristigen Fellowships, Postdoc-Stipendien usw. insbesondere im Ausland hat mein Partner große Probleme, einen Job zu finden oder vorübergehend für seine Firma weiter zu arbeiten. Die Firma tut sich sehr schwer, sich auf flexiblere Arbeitsmodelle einzulassen, obwohl sie ihn als Mitarbeiter nicht verlieren will.*

(135333) *Dienstreisen und Familie vertragen sich nur bedingt. – Berufliches "Weiterkommen" in der Wissenschaft ist mit hohen Anforderungen an die berufliche Mobilität verbunden, die so nicht familienkompatibel sind.*

(166737) *Auslandsaufenthalt als Quasibedingung für weitere wissenschaftliche Karriere, welcher sich aber schwerer koordinieren lässt als ohne familiäre Verpflichtungen.*

(140019) *Speziell in der Wissenschaft: Kaum Karriere möglich, wenn ortsgebunden.*

(147210b) *Ebenso ist es schwieriger, Netzwerke innerhalb der Hochschule aufzubauen, da ich an die Schulzeiten meiner Kinder gebunden bin und kaum Zeit für Gespräche und Treffen mit KollegInnen habe.*

(152703) *Durch unsere Kinder schätz ich die Chance auf eine weitere Karriere in der Wissenschaft eher gering ein: Kollegen ohne Kinder sind bereits weiter (auch in Bildung eines Netzwerkes: Konferenzen), an abendlichen Veranstaltungen kann ich kaum teilnehmen. Die Kinderzahl wird aber kaum beachtet und wertgeschätzt.*

(145380) *Das Gefühl, die Arbeit überall hin mitzunehmen, da der Publikationsdruck so hoch ist. Sogar in der Elternzeit muss ich ständig an meinen Manuskripten arbeiten, da ich sonst keine Chance sehe, weiter an der Universität beschäftigt zu sein. Dieser Druck entsteht auch durch die Befristungen der Stelle, da eine Verlängerung des Vertrags nur bei ausreichender Publikationsleistung in Aussicht gestellt wurde. Es wäre schön, die Zeit mit der Familie mehr genießen zu können.*

(132596b) *Die Zeit, die ich meinen Kindern widme, geht direkt von meiner wissenschaftlichen Produktivität ab.*

(140292) *Die Umstellung war groß. Ich war gewohnt, auch am Wochenende zu arbeiten, was nun nur eingeschränkt möglich ist, wenn ich Zeit mit der Familie verbringen möchte – was ich tue. Gerade bei zwei Kindern geht sehr viel mehr Zeit für alltägliche Dinge „verloren“, als ich es je für möglich gehalten hätte. Zudem ist Schlafmangel/Müdigkeit nicht sehr förderlich. Insgesamt habe ich leider das Gefühl, durch die Kinder einen Wettbewerbsnachteil in der Wissenschaft zu haben, auch, da ich nicht mehr bereit bin, 70 h pro Woche zu arbeiten und nichts von meinen Kindern zu haben.*

(140101) *Der hohe Druck, auch außerhalb der vertraglichen Arbeitszeit zu arbeiten, macht es äußerst schwierig, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Die nötigen Kompromisse führen fast zwangsläufig dazu, dass man im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder etwas weniger Veröffentlichungen oder Konferenzbesuche vorzuweisen hat.*

(166651) *Der zeitliche Arbeitseinsatz ist nun begrenzt, Konkurrenz besteht aber zu Wissenschaftlern, die „rund um die Uhr“ arbeiten können. Dies ist v. a. ein Problem, da die Zeit an der Hochschule begrenzt ist!*

(162195) *Da der Wettkampf um wissenschaftliche Stellen sehr kompetitiv ist und die gleichberechtigte Betreuung von Kindern viel Zeit benötigen, habe ich den Eindruck, dass dies unter Karrieregesichtspunkten ein klarer Nachteil ist.*

(141393) *Bei meiner Stelle als WiMi kann ich sehr frei einteilen, wann ich arbeite, was für die Familie sehr gut ist. Um aber in der Wissenschaft Karriere zu machen (und das muss man fast, denn ein Verweilen auf einer Position scheint nicht vorgesehen zu sein), wird ein sehr hoher Aufwand an Zeit und Energie erwartet. Das lässt sich mit einer Familie mit kleinen Kindern meines Erachtens nur schwer vereinbaren.*

(133590) *Es gibt große Schwierigkeiten die Familie und den Beruf zu vereinbaren. Am problematischsten ist die unsichere Berufsperspektive in der akademischen Forschung. Es ist nahezu unmöglich, vor der Professur eine unbefristete Stelle zu erreichen. Dabei sind W1 Professuren immer befristet und sogar W2 Professuren werden mittlerweile teilweise befristet ausgeschrieben. Diese permanente und langfristige(!) Unsicherheit über viele Jahre (oftmals mehr als 10 Jahre) bis zur Professur ist sehr belastend! Des Weiteren empfinde ich es belastend, dass ich zu wenig Zeit mit meinem Kind/meiner Familie verbringen kann. Grund ist die hohe Arbeitsbelastung und die damit verbundenen Überstunden, die als selbstverständlich angesehen werden.*

(133866) *Es kommen verschiedene Faktoren zusammen: da mein Partner auch in der Wissenschaft arbeitet, haben wir die Zeit meiner Schwangerschaft/Mutterschaft dazu verwendet, dass er karrieremäßig vorankommt, i.e. ins Ausland an das für ihn beste Institut zu gehen. Ich mache Pause und plane nach 6 Monaten Babypause wieder an meiner Karriere zu arbeiten. Sicher ist diese Pause nicht ideal für die Karriere, aber meiner Meinung nach ist diese Familienzeit essentiell. Mein Partner würde auch gerne Elternzeit nehmen, was aber leider derzeit in England nicht Usus ist.*

(128853) *Da meine Frau auch in der Wissenschaft tätig ist und ebenfalls eine Professur anstrebt, ergibt sich die Schwierigkeit einer Berufung an Universitäten, die hoffentlich nicht zu weit auseinander liegen. Gleichzeitig wird von uns beiden erwartet, öfter auf Fachkonferenzen zu besuchen und unsere Arbeit zu präsentieren oder*

etwa in Rahmen von Forschungsprojekten weitere Dienstreisen zu unternehmen. Diese Reisen gut im Einklang miteinander zu organisieren ist schwierig.

(147568) Aus meiner Sicht sind die fehlende Planbarkeit und der große Konkurrenzdruck, der dazu führt, dass diejenigen ohne Familie rund um die Uhr arbeiten, die größten Schwierigkeiten. Bei uns kam erschwerend hinzu, dass mein Mann auch Physiker ist und eine Professur anstrebt. Zwei wissenschaftliche Karrieren sind schon ohne Kind schwer vereinbar.

(145594) Die wissenschaftliche Arbeit zwingt einen zum häufigen Umziehen. Das ist meist nicht kompatibel mit Karriereplänen des Partners.

(151316) Die akademische Forschung und eine Familie sind in Anbetracht der befristeten Verträge schwer in Einklang zu bringen. Einen Kredit für ein Auto (oder gar eine Wohnung oder ein Haus) bekommen sie als promovierter Wissenschaftler aufgrund der befristeten Verträge nicht. Das ist ein Trauerspiel. Die 12-Jahres-Regel setzt der ganzen Farce noch das i-Tüpfelchen auf.

(134535) Die zu oft unflexiblen Chefs in der Wissenschaft führen nur zu Problemen bei Kindererziehung und Organisation der Betreuung. Das ist ein großes Problem, nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer! Wenn man abends um 19 Uhr noch da sein soll, ergeben sich Probleme, v. a. weil ein früherer Arbeitsbeginn, um z. B. das Kind zur Betreuung zu übergeben (z. B. 8 Uhr als Arbeitsstart) nicht gewürdigt wird. Es gilt nur die lang-im-Labor-Bleiber zu würdigen.

Literatur

- Arcudi, A., Cumurovic, A., Gotter, C., Graeber, D., Joly, P., Ott, V., Schanze, J.-L., Thater, S., Weltin, M., & Yenikent, S. (2019). *Doctoral Researchers in the Leibniz Association: Final Report of the 2017 Leibniz PhD Survey*.
- Bertram, H., Bujard, M., & Rösler, W. (2011). Rush-hour des Lebens: Geburtenaufschub, Einkommensverläufe und familienpolitische Perspektiven. *Journal für Reproduktionsmedizin und Endokrinologie/Journal of Reproductive Medicine and Endocrinology*, 8(2), 91–99.
- Bittman, M., & Wajcman, J. (2000). The rush hour: The character of leisure time and gender equity. *Social Forces*, 79(1), 165–189.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2006). *Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht*. BMFSFJ.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.
- 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. *Social Studies of Science*, 41(5), 715–735.

- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145–167.
- Janson, K., Schomburg, H., & Teichler, U. (2007). *Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA*. Waxmann.
- Johann, D., & Neufeld, J. (2016). Nachwuchsprobleme. Situation und Berufsziele des wissenschaftlichen Nachwuchses. *Forschung & Lehre*, 9, 790–791.
- Kahlert, H. (2013). *Risikante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Budrich.
- Kauhaus, H., Franzmann, E., & Krause, N. (2018). *Analysen zu Arbeitssituation, Qualifizierungsbedingungen und Karrierewegen von Jenaer Postdoktorandinnen und Postdoktoranden. Report der Graduierten-Akademie*. Friedrich-Schiller-Universität.
- Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs. (Hrsg.). (2017). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bertelsmann.
- Kreckel, R. (2016). Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 2, 12–40.
- Lange, J., Oppermann, A., & Wegner, A. (2017a). *Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor (Begleitstudie C1). Studien im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017*. DZHW.
- Lange, J., Lietz, A., Ambrasat, J., Tesch, J., & Wegner, A. (2017b). The German doctoral candidates and doctorate holders study profile. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik/Journal of Economics and Statistics*, 237(4), 349–363.
- Lind, I. (2012). Mit Kindern auf dem Karriereweg – Wie kann Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft gelingen? In S. Beaufays, A. Engels, & H. Kahlert (Hrsg.), *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft* (S. 280–311). Campus.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. (12. überarbeitete Aufl.). Beltz.
- Matthies, H. (2015). Die Responsivität wissenschaftlicher Karrieren. In H. Matthies, D. Simon, & M. Torke (Hrsg.), *Die Responsivität der Wissenschaft. Wissenschaftliches Handeln in Zeiten neuer Wissenschaftspolitik*. transcript.
- Metz-Göckel, S. (2018). The perfect course of life (CV) and double-career couples in science. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 10(1), 7–23.
- Metz-Göckel, S., Schürmann, R., Heusgen, K., & Selent, P. (2016). *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Studie zum Drop-Out aus der Universität*. Budrich.
- Metz-Göckel, S., Heusgen, K., Möller, C., Schürmann, R., & Selent, P. (2014). *Karrierefaktor Kind: zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*. Budrich.
- Metz-Göckel, S., Heusgen, K., & Möller, C. (2012a). Im Zeitkorsett: generative Entscheidungen im wissenschaftlichen Lebenszusammenhang. In H. Bertram, & M. Bujard (Hrsg.), *Zeit, Geld, Infrastruktur – zur Zukunft der Familienpolitik* (S. 271–290). Nomos.
- Metz-Göckel, S., Möller, C., & Heusgen, K. (2012b). Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität. In S. Beaufays, A. Engels, & H. Kahlert (Hrsg.), *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft* (S. 233–256). Campus.

- Netemeyer, R. G., McMurrian, R., & Boles, J. S. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Promoviertenpanel. (2017). Ergebnisse Tätigkeitsfelder. http://www.promoviertenpanel.de/pdf/ergebnisse_taetigkeitsfelder_w1_bis_w3_promoviertenstudie_2017.pdf. Zugegriffen: 19. Febr. 2020.
- Rogge, J., & Tesch, J. (2016). Wissenschaftspolitik und wissenschaftliche Karriere. In D. Simon, A. Knie, S. Hornbostel, & K. Zimmermann (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftspolitik* (2. Aufl., S. 355–374). Springer VS.
- Rusconi, A., & Solga, H. (2012). Karriere und Familie in der Wissenschaft. In: H. Bertram, & M. Bujard (Hrsg.), *Zeit, Geld, Infrastruktur – zur Zukunft der Familienpolitik: Bd. 19. Soziale Welt* (S. 253–270). Nomos.
- Schürmann, R., & Sembritzki, T. (2017). *Wissenschaft und Familie. Analysen zur Vereinbarkeit beruflicher und familialer Anforderungen und Wünsche des wissenschaftlichen Nachwuchses (Projektbericht)*. DZHW.