



gesis



Dossier
Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft
Auswahl erster Ergebnisse der Online-Befragung

Dr. Inken Lind
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung / GESIS

September 2008

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Projekt ‚Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft‘
BAWIE

Gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und
Forschung BMBF

Förderkennzeichen: 01FW0701
Förderlinie: Frauen an die Spitze
Förderzeitraum: 2007-2009 / 24 Monate

Projektleitung: Dr. Inken Lind

MitarbeiterInnen: Dipl.-Psych. Tanja Banavas

Guido Oemmelen M.A.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung in Stichpunkten	2
Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	4
Einleitung	5
Methodisches Vorgehen	5
<i>Datenerhebung</i>	5
<i>Rekrutierung der Stichprobe</i>	6
Stichprobenbeschreibung	6
<i>Zusammenfassung</i>	8
Erste Ergebnisse	9
<i>Kinderzahl</i>	9
<i>Familienstand und Partnerschaft</i>	10
<i>Zusammenfassung</i>	11
<i>Arbeitsfeld Wissenschaft</i>	11
<i>Attraktivität und Perspektiven</i>	12
<i>Work Life Balance in der Wissenschaft</i>	13
<i>Zusammenfassung</i>	16
<i>Partnerschaftliche Arbeitsteilung</i>	17
<i>Zusammenfassung</i>	17
<i>Kinderwunsch</i>	18
<i>Zusammenfassung</i>	19
<i>Auswirkungen der Elternschaft</i>	19
<i>Zusammenfassung</i>	22
<i>Zufriedenheit mit zentralen Lebensbereichen</i>	22
<i>Zusammenfassung</i>	24

Zusammenfassung in Stichpunkten

Datenerhebung

- 39.173 Mail-Adressen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aller Statusgruppen an 19 ausgewählten Universitäten wurden erfasst und diese um Teilnahme an der Online-Befragung gebeten.
- 8.698 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beteiligten sich an der Umfrage. Dies entspricht einem Rücklauf von 22%.

Stichprobe

- Es beteiligten sich 3.717 Wissenschaftlerinnen und 4.967 männliche Wissenschaftler. Die Stichprobe besteht zu 57% aus männlichen und zu 43% aus weiblichen Teilnehmern.
- Der Altersdurchschnitt liegt bei 38,5 Jahren.
- Die weit überwiegende Mehrheit der Befragten ist mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt.

Kinderzahl

- 47% der Befragten haben Kinder, von diesen hat der größte Anteil zwei Kinder.
- Die männlichen Wissenschaftler dieser Stichprobe sind fast doppelt so häufig Vater im Vergleich zu den Wissenschaftlerinnen.
- Die Kinderzahl der Väter ist im Durchschnitt größer als die Kinderzahl der Mütter.
- Die Frauen haben ihre Kinder tendenziell in früheren Qualifikationsabschnitten bekommen und sind im Durchschnitt jünger (rund 41 Jahre) als die Väter (rund 45 Jahre).

Partnerschaft

- 82% der Befragten leben in einer festen Partnerschaft.
- Rund 72% sehen sich als Teil eines Doppelkarrierepaares. Die befragten Frauen sind häufiger Teil eines Doppelkarrierepaares (78%) als die Männer (68%).
- Abstimmungsprobleme beider Karrieren hat die überwiegende Mehrheit der Wissenschaftler/innen, die in einer Doppelkarrierepartnerschaft leben.
- Vor allem die Eltern und nochmals stärker die Mütter, die sich als Teil einer Doppelkarrierepartnerschaft bezeichnen, sind mit vielen Schwierigkeiten bei der Abstimmung beider Karrieren konfrontiert.

Arbeitsfeld Wissenschaft

- Der Beruf nimmt einen sehr hohen Stellenwert bei den Befragten ein und genießt eine hohe Attraktivität, insbesondere bei den Wissenschaftlerinnen.
- Die beruflichen Perspektiven werden vergleichsweise verhalten eingestuft, vor allem von den befragten Frauen. Die negativste Einschätzung der beruflichen Perspektiven weisen die Wissenschaftlerinnen mit Kindern auf.
- Die weiblichen Umfrageteilnehmer und hier nochmals verstärkt die Wissenschaftlerinnen mit Kindern beschäftigen sich vergleichsweise häufig mit Gedanken, das Arbeitsfeld Wissenschaft zu verlassen.

Work Life Balance

- Die Mehrheit aller Befragten, aber vor allem die Eltern unter ihnen, weisen der Work Life Balance eine hohe Bedeutung zu.
- Konflikte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben beide Geschlechter, die Frauen jedoch ausgeprägter.

- Ein großer Teil der Befragten weist Überlastungssymptome auf. Am häufigsten sind Wissenschaftlerinnen ohne Kinder von diesen Symptomen betroffen, am seltensten männliche Wissenschaftler mit Kindern.
- Konkrete Gedanken an einen Ausstieg aus der eigenen Institution wegen einer problematischen Work Life Balance haben vor allem die (noch) kinderlosen Wissenschaftlerinnen.

Partnerschaftliche Arbeitsteilung

- Bei den Eltern unter den Befragten herrscht überwiegend eine traditionelle Aufgabenverteilung vor.
- Personen, die eine egalitäre Rollenverteilung in ihrer Partnerschaft angeben, sind häufig kinderlos.
- Parallel ist für eine kleinere Teilgruppe der Eltern eine überwiegend egalitäre Rollenaufteilungen zu verzeichnen.

Gründe für den Aufschub von Kinderwünschen

- Die überwiegende Mehrheit der kinderlosen Wissenschaftler/innen verspürt einen deutlichen Kinderwunsch.
- Rund ein Drittel der Personen mit Kinderwunsch halten die Realisierung für unwahrscheinlich. In dieser Gruppe sind Frauen häufiger vertreten als Männer.
- Die Hälfte derjenigen, die eine Familiengründung für unwahrscheinlich halten, sahen dies in ihrer aktuellen beruflichen Situation begründet. Dies gilt für Frauen stärker als für die befragten Männer mit Kinderwunsch.
- Auch die Eltern unter den Befragten wünschen sich mehr Kinder, als sie realisieren (können). Auch hier spielen berufliche Gründe eine große Rolle, besonders für die Mütter mit weiterem Kinderwunsch.
- Als beruflicher Hinderungsgrund für eine Familiengründung oder Familienerweiterung spielt die geringe berufliche Planungssicherheit eine wesentliche Rolle.

Auswirkungen der Elternschaft

- Ein Drittel der Eltern der Stichprobe berichtet von negativen Konsequenzen der Elternschaft für den Beruf. Es sind doppelt so häufig Wissenschaftlerinnen mit Kindern, die von negativen Konsequenzen berichten wie Väter.
- Vor allem die Mütter erleben eine eher zurückhaltende Förderung durch Vorgesetzte und einen Ausschluss aus beruflichen Netzwerken seit Geburt der/des Kinder/s.
- Beide Geschlechter fühlen sich in ihrer wissenschaftlichen Produktivität durch die Elternschaft eingeschränkt.
- Die männlichen Wissenschaftler mit Kindern gaben deutlich häufiger als die Mütter positive Konsequenzen der Elternschaft für den Beruf an.

Zufriedenheit mit zentralen Lebensbereichen

- Mit dem eigenen Lebensmodell sind die meisten Befragten zufrieden, wobei die Wissenschaftlerinnen mit Kindern die höchste Zufriedenheit aufweisen.
- Mit der eigenen beruflichen Entwicklung sind vor allem die befragten Männer und hier nochmals stärker die Väter zufrieden, während die Wissenschaftlerinnen mit Kindern am unzufriedensten mit ihrer beruflichen Entwicklung sind.
- Mit der eigenen Persönlichkeitsentwicklung sind ebenfalls die meisten Befragten zufrieden, hier sind die Wissenschaftlerinnen mit Kindern am zufriedensten.
- In Bezug auf ihre Work Life Balance sind die Eltern zufriedener als die kinderlosen Wissenschaftler/innen.

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1: Attraktivität der Beschäftigung an einer Hochschule	12
Tabelle 2: Perspektiven für die weitere akademische Laufbahn	13
Tabelle 3: Gedanken an Ausstieg aus der Wissenschaft	13
Tabelle 4: Relevanz der Balance zwischen Beruf und Familie	14
Tabelle 5: Persönlicher Verzicht auf Kinder / Aufschub des Kinderwunsches	19
Tabelle 6: Ausschluss aus beruflichen Netzwerken aufgrund der Elternschaft	21
Abbildung 1 - Fächergruppenzugehörigkeit nach Geschlecht	7
Abbildung 2 - Anteile der zeitlich befristeten Arbeitsverträge insgesamt / gruppiert nach Geschlecht	8
Abbildung 3 - Elternschaft und Kinderzahl / gruppiert nach Geschlecht	9
Abbildung 4 - Auswirkungen der Elternschaft auf die berufliche Entwicklung nach Geschlecht	20
Abbildung 5 - Zufriedenheit mit dem eigenen Lebensmodell insgesamt und gruppiert nach Elternschaft und Geschlecht	23
Abbildung 6 - Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Entwicklung insgesamt / gruppiert nach Elternschaft und Geschlecht	23
Abbildung 7 - Zufriedenheit mit der eigenen persönlichen Entwicklung insgesamt / gruppiert nach Elternschaft und Geschlecht	24

Einleitung

Das Projekt ‚Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft‘ BAWIE wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert.

Zielsetzung des Forschungsvorhabens ist es, den Kenntnisstand zu den Bedingungsfaktoren generativer Entscheidungen im Rahmen von Wissenschaftsorganisationen zu erweitern. Das vorliegende Dossier gibt Einblick in die gewählte Vorgehensweise zur quantitativen Teilstudie sowie zu ersten quantitativen Ergebnissen. Es handelt sich dabei um erste Informationen, die zeitnah an das Auftrag gebende Ministerium für Bildung und Forschung BMBF rückgemeldet werden sollen. Eine umfassendere Datenanalyse erfolgt im Endbericht unter Einbeziehung der qualitativen Teilstudie.

Die hier vorgestellten Ergebnisse sind überwiegend deskriptiv, dargestellt wird eine Auswahl zentraler Aspekte der Online-Umfrage. Besonders berücksichtigt wurden bedeutsame Unterschiede zwischen Subgruppen der Stichprobe nach Geschlecht und / oder nach dem Vorhandensein von Kindern.

Methodisches Vorgehen

Datenerhebung

Die Online-Erhebung wurde vom 24. April bis 1. Juni 2008 an weiblichen und männlichen Wissenschaftlern mit und ohne Kinder der unterschiedlichen Statusgruppen durchgeführt. Zielsetzung war auch Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit der Umfrage zu erreichen, da auf diesen Karrierestufen ein endgültiger Verbleib in der Wissenschaft noch nicht entschieden und die Dropout Quote aus der Wissenschaft gerade beim Übergang zur Elternschaft als hoch angenommen werden muss.

Die angestrebte Stichprobe sollte repräsentativ für die deutsche universitäre Landschaft sein.¹ Unter Berücksichtigung von Repräsentativität und möglichen Verzerrungseffekten wurde an 19 ausgewählten Universitäten² das gesamte wissenschaftliche Personal erfasst.

¹ Um gravierende Verzerrungen in der Zielstichprobe zu vermeiden, wurden im Rahmen der Stichprobenziehung die zentralen vier Verzerrungseffekte kontrolliert: regionale Effekte (Effekte unterschiedlicher struktureller Rahmenbedingungen zwischen den Bundesländern), Geschlechtereffekte, Effekte der Fächerkulturen und Disziplinen und Effekte der Qualifikationsstufen.

² Es handelt sich um folgende Universitäten: RWTH Aachen, U Bamberg, FU Berlin, U Bremen, TU Dresden, U Duisburg-Essen, U Erfurt, U Flensburg, U Frankfurt (Main), Europa-U Viadrina Frankfurt (Oder), U Göttingen, U Greifswald, U Hamburg, U Karlsruhe (TH), U Konstanz, U Magdeburg, U Regensburg, U des Saarlandes, U Trier.

Rekrutierung der Stichprobe

Die Rekrutierung der Stichprobe fand mit Unterstützung des Zentrums für Evaluation und Methoden (ZEM) der Universität Bonn statt.³ Um die potenziellen Studienteilnehmer zu erfassen, wurden deren E-Mail Adressen über die öffentlich zugänglichen Seiten der Universitätshomepages und die Vorlesungsverzeichnisse der Fachbereiche im Internet recherchiert. Insgesamt wurden 39.173 E-Mail-Adressen gesammelt.⁴

Eine Woche vor Beginn der Feldphase wurden die recherchierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler persönlich per E-Mail kontaktiert, um sie über die Zielsetzungen der Studie sowie über die anstehende Online-Befragung zu informieren.⁵ Zusätzlich wurden zeitgleich sowohl die Hochschulleitungen als auch die Pressestellen und Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten der ausgewählten Universitäten über die Befragungen, Zielsetzungen und Hintergründe des Forschungsvorhabens unterrichtet.

Über den Erhebungszeitraum von sechs Wochen wurden zwei Erinnerungen an die laufende Online-Befragung an die Personen der Zielstichprobe geschickt. Während der Online-Phase wurden ständig telefonische oder elektronische Anfragen zur Handhabung des Fragebogens, zu Zweifeln an der Zugehörigkeit zur Zielgruppe oder ganz allgemein zur Thematik persönlich und ausführlich beantwortet. Durch solche Maßnahmen konnte die Rücklaufquote auf letztlich 22% gesteigert werden.⁶

Stichprobenbeschreibung

Insgesamt beteiligten sich 8.698 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Online-Befragung. Die männlichen Wissenschaftler sind mit 57% (4.967) in der Stichprobe stärker vertreten als die Wissenschaftlerinnen mit 43% (3.717), wobei lediglich 14 Personen die Angabe ihres Geschlechts verweigert haben. Damit konnte eine wesentliche Zielsetzung, nämlich die Einbeziehung einer hälftig männlichen Stichprobe, über die Erwartungen hinaus erfüllt werden. Die Responserrate liegt bei den angeschriebenen Wissenschaftlerinnen bei 30% (3.717 von 12.398 angeschriebenen Wissenschaftlerinnen), bei den um Beteiligung gebetenem männlichen Wis-

³ Mit der Erweiterung der Endstichprobe über die im Projektantrag genannte Zahl von 1.500 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf nunmehr über 8.500 Personen ist ein erheblicher zeitlicher Mehraufwand entstanden. Dieser ist jedoch durch den zu erwartenden erheblich größeren Erkenntnisgewinn und die bessere Repräsentativität der Stichprobe in Kauf genommen worden.

⁴ Dieses Vorgehen zu wählen und nicht die E-Mail-Verteilerlisten der Universitäten bei den Universitäten direkt anzufragen, hatte den großen Vorteil, dass die datenschutzrechtlichen Bestimmungen der Universitäten die Erhebung nicht einschränkten.

⁵ Dabei erwiesen sich 232 E-Mail-Adressen als nicht zustellbar.

⁶ Die erzielte Antwortbereitschaft der hier befragten Personengruppe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern liegt über vergleichbaren Erhebungen. Vgl. Lozar Manfreda, K., Bosnjak, M., Berzelak, J., Haas, I., & Vehovar, V. (2008). Web surveys versus other survey modes: A meta-analysis comparing response rates. *International Journal of Market Research*, 50(1), 79-104.

senschaftlern bei 19% (4.967 von 26.543 angeschriebenen Wissenschaftlern) und für die Gesamtstichprobe bei 22% (8.698 von 38.941).⁷

Die Altersverteilung der Wissenschaftler/-innen weist einen Durchschnitt von 38,5 Jahren bei einer Standardabweichung von 10 Jahren auf. Fast die Hälfte der Stichprobe (49%) befindet sich in einem Lebensalter bis zu 35 Jahren. Damit konnte zu einem wesentlichen Anteil der wissenschaftliche Nachwuchs für die Befragung gewonnen werden.

Die größten Anteile an der Gesamtstichprobe stellen gemäß den Erwartungen die zahlenmäßig größeren Institutionen unserer Universitätenstichprobe dar und entfallen auf die TU Dresden, die RWTH Aachen, die FU Berlin und die TH Karlsruhe (jeweils zwischen 8% und 12%).

Mit 31% machen Wissenschaftler/innen der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften den mit Abstand größten Anteil an der Stichprobe aus, gefolgt von den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Ingenieurwissenschaften mit 21% respektive 16%. Aus den Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften beteiligten sich 13%. Wissenschaftler/innen aus den Fächern Sport, Kunst/Kunstwissenschaften, Veterinärmedizin und Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sind mit zusammengekommen unter 5% deutlich geringer vertreten.

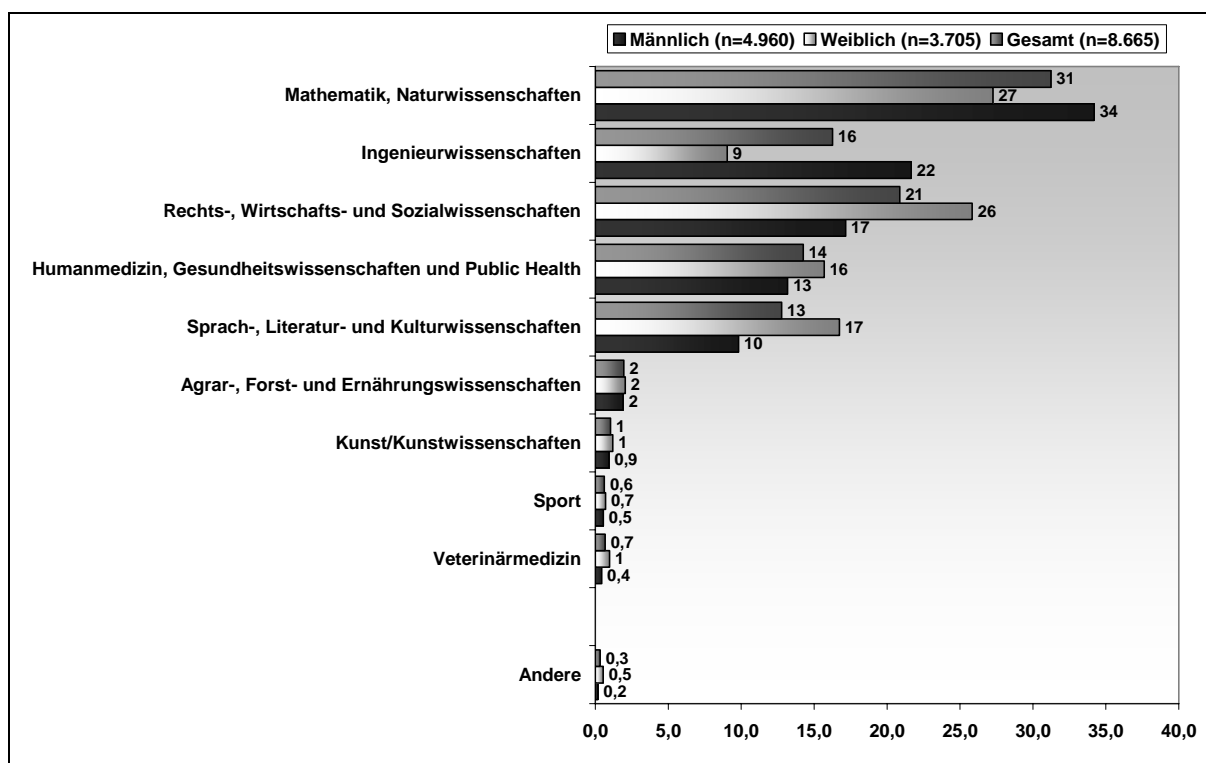


Abbildung 1 Fächergruppenzugehörigkeit in der Gesamtstichprobe / gruppiert nach Geschlecht - prozentuale Anteile

⁷ Da lediglich ein Drittel weibliches Wissenschaftliches Personal an den Universitäten vertreten ist, ergibt sich trotz höherer Responserrate eine geringere absolute Anzahl an Frauen in der Endstichprobe.

Hinsichtlich des vertraglichen Status zeigte sich, dass die Befragten mit 71% überwiegend einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Innerhalb dieser Gruppe mit befristetem Arbeitsvertrag sind die Wissenschaftlerinnen mit 80% im Vergleich zu den Wissenschaftlern mit 65% deutlich überrepräsentiert.⁸

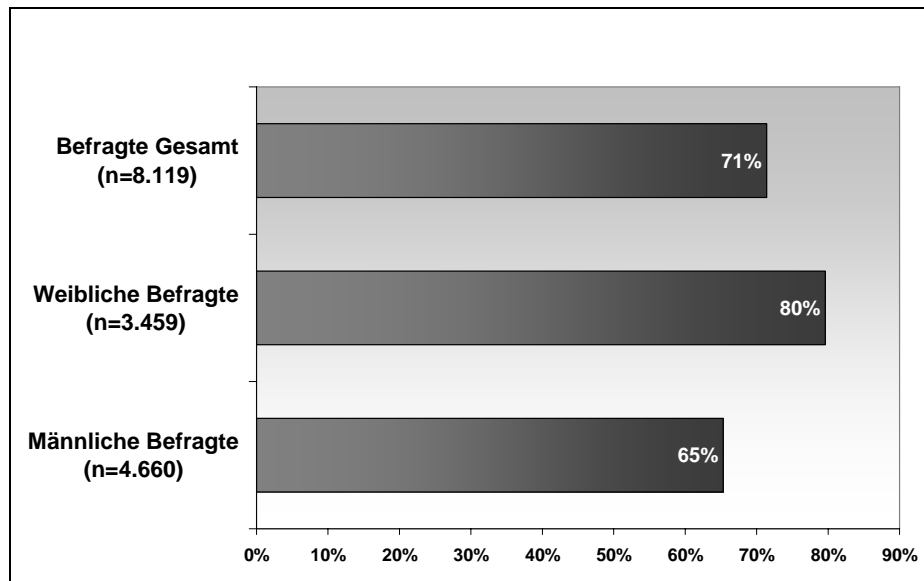


Abbildung 2 Anteile der zeitlich befristeten Arbeitsverträge insgesamt/ gruppiert nach Geschlecht

Erwartungsgemäß befinden sich 44% aller befragten Wissenschaftler/innen formal auf der hier erfassten untersten Qualifikationsstufe mit abgeschlossenem Studium, stellen also u.a. die Gruppe der Doktoranden/innen dar. Mit knapp 39% ist der Anteil der Promovierten annähernd gleich groß. Von den befragten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen sind 17% habilitiert.

Zusammenfassung

Insgesamt nahmen 8.698 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Online-Befragung teil. Die Responserate der Erhebung liegt über der vergleichbarer Umfragen, wobei sich prozentual mehr Wissenschaftlerinnen beteiligt haben. Die Zielsetzung einer ausgeglichenen Einbeziehung männlicher Wissenschaftler in die Erhebung ließ sich mit einem Männeranteil von über 50% realisieren. Wie intendiert, umfasst die Stichprobe mehrheitlich den wissenschaftlichen Nachwuchs auf niedrigeren und mittleren Qualifikations- und Statusstufen.

⁸ Hierbei muss auf eine Konfundierung mit dem Alter hingewiesen werden: die Männer sind älter und haben einen höheren Stellenstatus, der wiederum mit eher unbefristeten Stellen verbunden ist.

Erste Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt thematisch, wobei Zusammenhänge mit Geschlecht und dem Vorhandensein von Kindern gesondert herausgestellt werden.⁹

Kinderzahl

Mit 53% zu 47% ist der Anteil der Kinderlosen gegenüber den Eltern in unserer Stichprobe etwas größer.¹⁰ Von den Eltern wiederum hat der größte Anteil mit 43% zwei Kinder, 37% haben ein Kind, 14% drei Kinder, 4% vier Kinder und weniger als 1% haben mehr als vier Kinder (durchschnittliche Kinderzahl liegt bei 1,89). Von allen Eltern geben 6% an, alleinerziehend zu sein.

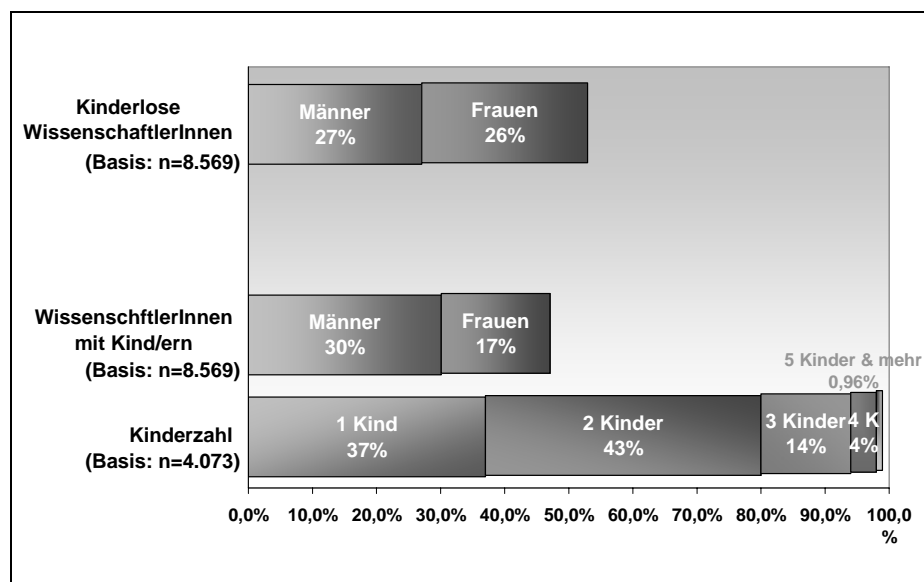


Abbildung 3 Elternschaft und Kinderzahl / gruppiert nach Geschlecht

Mit gut 30% ist der Anteil der männlichen Wissenschaftler mit einem oder mehreren Kindern nahezu doppelt so hoch wie der der Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) (17%) in der Gesamtstichprobe. Keinen Geschlechtereffekt gibt es dagegen bei männlichen und weiblichen Wissenschaftlern ohne Kinder. Im Geschlechtervergleich zeigt sich bei den Eltern, dass deutlich mehr Frauen als Männer nur ein Kind haben

⁹ Soweit nicht anders angegeben sind alle prozentualen Differenzierungen, die vorgenommen und aufgrund derer Aussagen über Gruppenunterschiede gemacht werden, auf einem Niveau von mind. $p < 0,05$ signifikant.

¹⁰ Dabei muss von selbstselektiven Effekten ausgegangen werden. Vermutlich haben sich aufgrund der Thematik der Studie prozentual etwas mehr Eltern an der Umfrage beteiligt. Vollerhebungen zur Kinderzahl des wissenschaftlichen Personals liegen derzeit noch nicht vor, eine Vollerhebung zur Kinderzahl des wissenschaftlichen Mittelbaus in NRW verweist auf einen Anteil kinderloser Nachwuchswissenschaftlerinnen von 78% und kinderloser Nachwuchswissenschaftler von 71% (siehe dazu Aufertkorte-Michaelis, Nicole; Metz-Göckel, Sigrid; Wergen, Jutta; Klein, Annette (2005). Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten. Zeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung, 23. Jg., Heft 4, S. 14-23.

(46% zu 31%). Umgekehrt haben Männer häufiger als Frauen zwei Kinder (43% zu 40%) oder drei Kinder (17% zu 9%).

Die Eltern unter den Wissenschaftler/innen bekamen ihr erstes Kind zu 26% während der Promotion; ein weiteres Viertel nach Abschluss der Promotion. Frauen bekommen das erste Kind tendenziell etwas häufiger bereits vor dem Studium (5% zu 2%), Männer hingegen eher nach Abschluss der Habilitation (7% zu 2%). Bei der Geburt des zweiten Kindes zeigt sich dieser Unterschied deutlicher: Frauen bekommen ihr zweites Kind häufiger als Männer in niedrigeren Qualifikationsabschnitten - also eher vor, während oder nach dem Studium. Die Väter unter den Wissenschaftlern sind häufiger habilitiert (34%) als die Mütter (18%).

Entsprechend zeigen sich auch Unterschiede im Alter der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern: männliche Wissenschaftler mit Kindern sind im Durchschnitt knapp über 45 Jahre alt, die Wissenschaftlerinnen mit Kindern knapp über 41 Jahre alt. In der Gruppe der männlichen Wissenschaftler ohne Kinder beträgt das Durchschnittsalter knapp über 34 Jahre, die Kolleginnen sind durchschnittlich noch etwas jünger, nämlich rund 33 Jahre alt. Der Altersdurchschnitt in der Gesamtstichprobe beträgt 38,5 Jahre.

Familienstand und Partnerschaft

Mit 82% lebt die überwiegende Mehrheit der Befragten in einer festen Partnerschaft, lediglich 18% gaben an, momentan ohne feste/n Partner/in zu sein. Hier zeigt sich ein geringer, aber statistisch bedeutsamer Unterschied: es sind etwas häufiger die Männer (83%) als die Frauen (80%), die in fester Partnerschaft leben.

Rund die Hälfte der Befragten ist verheiratet (49%), weitere 46% sind ledig. Die restlichen 5% der Stichprobe sind geschieden bzw. in Scheidung lebend, verwitwet oder als eingetragene Lebensgemeinschaft gemeldet.

Gut 72% der Befragten sehen sich als Teil eines Dual Career Couple. Diese Einschätzung wird von Frauen häufiger getroffen (78%) als von den in Partnerschaft lebenden Männern (68%). Knapp 70% dieser Personen sehen sich weiterhin bei der Abstimmung der Karrieren beider Partner mit Problemen konfrontiert. Einem sehr hohen Maß an Schwierigkeiten sehen sich hier mit 18% zu 15% eher die Frauen gegenüber. Als Teil eines Doppelkarrierepaares bezeichnen sich mit 79% mehr kinderlose Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, während die befragten Eltern diese Angaben nur zu 66% machen. Bei denjenigen Personen mit Doppelkarrierepartnerschaft sind es jedoch vor allem die Eltern und hierbei im Vergleich tendenziell eher die Mütter, die sich mit „vielen“ und „sehr vielen“ Schwierigkeiten bei der Abstimmung der eigenen Karriere mit der des/r Partners/in konfrontiert sehen (52% zu 46%).

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden auch nach ihrer Einschätzung gefragt, ob es im wissenschaftlichen Arbeitsfeld schwieriger sei als in anderen akademischen Berufsfeldern, eine dauerhafte Partnerschaft aufzubauen. Immerhin ein Drittel der Stichprobe fanden, es sei als Wissenschaftler/in schwieriger, stabile partnerschaftliche Bindungen zu etablieren, zwei Drittel aller Befragten (66%) wiesen dies jedoch zurück. Generell divergieren die Ansichten zwischen den Geschlechtern

nicht sehr. Jedoch sind es mit 35% zu 32% eher Wissenschaftlerinnen, die diesbezüglich eine negative Einschätzung abgeben.

Zusammenfassung

Von allen Befragten sind etwas weniger als die Hälfte Eltern, wobei fast doppelt so viele männliche Wissenschaftler Kinder haben im Vergleich zu den Wissenschaftlerinnen. Tendenziell bekamen die Wissenschaftlerinnen ihre Kinder auf niedrigeren Qualifikationsstufen, insbesondere beim zweiten Kind. Die Väter der Stichprobe sind im Durchschnitt um rund vier Jahre älter als die Mütter. Eine feste Partnerschaft ist die weit vorherrschende private Lebenssituation der befragten Wissenschaftler/innen, für die Männer noch etwas häufiger als für die Frauen. Mehrheitlich definieren sich die Umfrageteilnehmer/innen als Teil eines Dual Career Couple, dies trifft in besonderem Maße auf die kinderlosen Personen zu. Die Abstimmung beider Karrieren ist für die Mehrheit derjenigen, die sich als Teil eines Dual Career Couple verstehen, problematisch. Insbesondere die Frauen und nochmals stärker die Mütter erleben hierbei mehrheitlich deutliche Konflikte.

Arbeitsfeld Wissenschaft

Die Wissenschaftler/innen befinden sich mit 73% überwiegend in einer Arbeitssituation mit einem männlichen Vorgesetzten, 14% der Befragten haben eine weibliche Vorgesetzte. Während es bezüglich eines männlichen Vorgesetzten keine auffallenden Geschlechterunterschiede gibt, gaben signifikant mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler an, eine weibliche Vorgesetzte zu haben (18% zu 10%).

Für fast alle Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen nimmt der Beruf einen hohen Stellenwert ein. Über 96% der Befragten ordnen dem Beruf einen „eher hohen“ bis „sehr hohen Stellenwert“ in ihrem Leben zu. Ungeachtet ob kinderlos (35%) oder Mutter (35%), für Wissenschaftlerinnen hat der Beruf häufiger einen „sehr hohen Stellenwert“ als für die männlichen Wissenschaftler. Bei diesen zeigt sich je nach vorhandenen Kindern ein Unterschied: mehr Wissenschaftler mit Kind/ern (34,5%) weisen dem Beruf einen „sehr hohen Stellenwert“ zu als Kollegen ohne Kind/er (28,3%).

Insgesamt fühlen sich 81% aller befragten Wissenschaftler/innen durch den Beruf belastet, im Durchschnitt gilt dies für Frauen und Männer gleichermaßen (MW=2,62).¹¹ Bedeutsame Unterschiede werden wiederum erst bei einer differenzierten Betrachtung nach dem Vorhandensein von Kindern deutlich: Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit Kindern (männlich mit MW=2,54 und weiblich mit MW=2,61) fühlen sich stärker belastet als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder (männlich mit MW=2,69 und weiblich mit MW=2,63). Die befragten Männer ohne Kinder haben durchschnittlich betrachtet das geringste Belastungserleben.

¹¹ Skala: 1=stark belastet bis 6=gar nicht belastet.

Attraktivität und Perspektiven

Für nahezu 81% der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist eine Beschäftigung an einer Hochschule „eher attraktiv“ bis „vollkommen attraktiv“. Diese „positive“ Einschätzung bezüglich der Beschäftigung an einer Hochschule wird von 82% der männlichen Wissenschaftler geringfügig häufiger vorgenommen, als von Wissenschaftlerinnen (78%).

Die Attraktivität der Beschäftigung an einer Hochschule ist bei den Eltern höher als bei den kinderlosen Befragten. Von Wissenschaftlern/innen mit Kind/ern wird diese überdurchschnittlich häufig hoch eingeschätzt. Speziell im Extrembereich aber sind es die Wissenschaftlerinnen mit Kind/ern (28%), die in der Hochschule eine „vollkommen attraktive“ Möglichkeit zur beruflichen Beschäftigung sehen, dicht gefolgt von ihren männlichen Kollegen mit Kind/ern (26%). Im Wertebereich „attraktiv“ gleichen sich die Einschätzungen über die Geschlechter und besonders über die Kategorie Elternschaft an. Die Unterschiede sind hier eher marginal. Sinkt die Ausprägung der Attraktivität, dann sind es eher kinderlose Wissenschaftler/innen und hier tendenziell sogar eher kinderlose Wissenschaftlerinnen, die dieser Aussage zustimmen.

	Männer mit Kind/ern		Frauen mit Kind/ern		Männer ohne Kind/er		Frauen ohne Kind/er		Gesamt	
Vollkommen attraktiv	86%	26%	85%	28%	78%	16%	74%	16%	81%	21%
Attraktiv		42%		39%		38%		35%		39%
eher attraktiv		18%		18%		24%		23%		21%
eher nicht attraktiv	14%	7%	15%	9%	22%	11%	26%	12%	19%	10%
Nicht attraktiv		5%		4%		8%		10%		7%
Überhaupt nicht attraktiv		1%		1%		2%		3%		2%
Gesamt	100% (n=2.578)		100% (n=1.452)		100% (n=2.318)		100% (n=2.215)		100% (n=8.563)	

Tabelle 1: Attraktivität der Beschäftigung an einer Hochschule

Im Gegensatz zur großen Attraktivität des Arbeitsfeldes werden die beruflichen Perspektiven für die eigene Laufbahn deutlich negativer beurteilt. Nur insgesamt 56% der Befragten bewerten die beruflichen Perspektiven eindeutig positiv. Die eigenen Perspektiven für die weitere akademische Karriere werden von Wissenschaftlerinnen negativer eingestuft als von ihren männlichen Kollegen.¹²

Es sind vor allem die männlichen Wissenschaftler, die ihre Perspektiven überdurchschnittlich positiv einschätzen, Väter wie kinderlose männliche Wissenschaftler in gleichem Maße. Im Mittelbereich der Skala, d.h. in den Bereichen 3= „eher positiv“ und 4= „eher negativ“ finden wir vergleichsweise häufig die kinderlosen Wissenschaftler. Der untere Wertebereich hingegen wird eindeutig von Wissenschaftlerinnen dominiert. Frauen insgesamt und besonderes die Mütter unter ihnen bewerten

¹² Für die Einschätzung der beruflichen Perspektiven spielt die Fächergruppe bzw. Disziplin möglicherweise eine wichtige Rolle, was in weiteren Analyseschritten zu überprüfen wäre.

also ihre beruflichen Perspektiven häufiger negativ als die befragten männlichen Wissenschaftler.

	<i>Männer mit Kind/ern</i>		<i>Frauen mit Kind/ern</i>		<i>Männer ohne Kind/er</i>		<i>Frauen ohne Kind/er</i>		<i>Gesamt</i>	
<i>Sehr positiv</i>		9%		4%		5%		4%		6%
<i>positiv</i>	60%	25%	46%	14%	60%	24%	53%	19%	56%	21%
<i>eher positiv</i>		27%		28%		31%		30%		29%
<i>eher negativ</i>		17%		22%		19%		21%		19%
<i>negativ</i>	40%	15%	54%	20%	40%	16%	47%	18%	44%	17%
<i>Sehr negativ</i>		7%		12%		6%		8%		8%
Gesamt	100% (n=2.090)		100% (n=1.277)		100% (n=2.058)		100% (n=2.008)		100% (n=7.433)	

Tabelle 2: *Perspektiven für die weitere akademische Laufbahn*

Für drei Viertel der befragten Wissenschaftler/innen stellt der Gedanke, die Wissenschaft eventuell zu verlassen, durchaus eine Option dar. Nur 25% haben nach eigener Angabe noch nie daran gedacht. „Hin und wieder“ dachten 51% und häufig dachten sogar 24% an einen Ausstieg aus der Wissenschaft. Die Betrachtung nach Geschlechtergruppierung weist in den Extremenbereichen Unterschiede auf. So haben nur 21% der Männer „häufig“ an einen Ausstieg gedacht, aber 27% der Frauen. Dass es eher die Frauen sind, die sich mit dem Gedanken tragen, aus der Wissenschaft auszusteigen, zeigt sich auch in der geringeren Ablehnung dieses Gedankens. Während 28% der Männer sich noch nie Gedanken bezüglich eines Ausstiegs gemacht haben, sind es bei den Frauen nur 21%. Vor allem die Väter unter den Wissenschaftlern sind sich sehr sicher, im wissenschaftlichen Arbeitsfeld bleiben zu wollen.¹³ Wissenschaftlerinnen mit Kindern bilden dazu den Gegenpol.

	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Gesamt</i>
<i>Ja, häufig</i>	21%	27%	24%
<i>Ja, hin und wieder</i>	51%	52%	51%
<i>Nein</i>	28%	21%	25%
Gesamt	100% (n=4.857)	100% (n=3.606)	100% (n=8.463)

Tabelle 3: *Gedanken an Ausstieg aus der Wissenschaft*

Work Life Balance in der Wissenschaft

Die Balance zwischen Beruf und Familie ist für 87% der Gesamtstichprobe ein wichtiger Aspekt ihrer Berufstätigkeit. Jedoch zeigen sich interessante Unterschiede sowohl durch das Geschlecht bedingt als auch durch eine Elternschaft. Betrachtet man zunächst wieder die Unterschiede in der Extremkategorie „sehr wichtig“, so fällt eindeutig der mit 66% weit überdurchschnittliche Anteil der Wissenschaftlerinnen mit Kind/ern auf. Die höchste Relevanz hat die Balance zwischen Beruf und Familie für die Wissenschaftlerinnen mit Kind/ern (96% antworteten eher bis sehr wichtig) gefolgt von den Wissenschaftlern mit Kind/ern (92% eher bis sehr wichtig), weiterhin

¹³ Es sind jedoch gerade die Väter, die in ihrer wissenschaftlichen Karriere bereits vor ihrer Vaterschaft relativ weit vorangeschritten sind und somit vermutlich bereits zu einem früheren Zeitpunkt eindeutige Entscheidungen treffen und entsprechende Optionen nutzen konnten.

von den Wissenschaftlerinnen ohne Kind/er (84% eher bis sehr wichtig) und den Wissenschaftlern ohne Kind/er (77% eher bis sehr wichtig).¹⁴

	Männer mit Kind/ern		Frauen mit Kind/ern		Männer ohne Kind/er		Frauen ohne Kind/er		Gesamt	
Sehr wichtig	92%	36%	96%	66%	77%	22%	84%	37%	87%	38%
wichtig		38%		22%		32%		30%		31%
eher wichtig		18%		8%		22%		18%		18%
eher unwichtig	8%	5%	4%	2%	23%	11%	16%	7%	13%	7%
unwichtig		2%		1%		8%		5%		4%
Sehr unwichtig		1%		0%		5%		4%		3%
Gesamt	100% (n=2.577)		100% (n=1.453)		100% (n=2.318)		100% (n=2.214)		100% (n=8.562)	

Tabelle 4: Relevanz der Balance zwischen Beruf und Familie

Die Option, die Institution aufgrund einer problematischen Work Life Balance zu verlassen, wird jedoch von knapp 70% der Wissenschaftler/innen abgelehnt; 45% lehnen dies sogar strikt ab. Ebenfalls sehen 74% in der familiären Verantwortung und deren Verpflichtungen grundsätzlich kein Hindernis für die eigene berufliche Karriere. Gleichzeitig ist nur rund die Hälfte der Befragten mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit an ihrer Hochschule zufrieden. Bedeutsam mehr Frauen als Männer geben an, von Konflikten zwischen den Anforderungen ihrer Arbeit an der Hochschule und der Verantwortung für ihre Kinder betroffen zu sein, wenngleich beide Geschlechter in der Mehrheit von Konflikten berichten (80% der Mütter zu 65% der Väter).

63% der Befragten weisen Anzeichen von Überarbeitung, Erschöpfung, Nervosität und Burnout – Symptomen auf.¹⁵ Mit einem deutlichen Anteilsunterschied von 70% zu 58% sind es eher die Wissenschaftlerinnen, die über solche Symptome berichten. Betrachtet man nun die Verteilung der Durchschnittswerte zwischen Männern und Frauen mit und ohne Kindern ergibt sich bei Wissenschaftlerinnen ohne Kinder der höchste Wert für Überarbeitung (MW=2,93). Direkt gefolgt wird diese Gruppe durch Kolleginnen mit Kindern (MW=3,01), Kollegen ohne Kinder (MW=3,33) und den Kollegen mit Kindern (MW=3,41). Demnach sind die Frauen dieser Stichprobe gegenüber Männern eher gefährdet, unter Überarbeitungssymptomen zu leiden. Für beide Geschlechter deutet sich ein protektiver Effekt einer Elternschaft gegen eine mögliche körperliche und psychische Überlastungssymptomatik an.

Dennoch fühlen sich die Eltern unter den Wissenschaftler/innen subjektiv häufiger als die kinderlosen Kollegen/innen in ihrem Beruf belastet (81% zu 79%); naheliegender Weise fühlen sich die Eltern auch häufiger durch ihren Beruf in familiären Verpflichtungen und dem privaten Lebensbereich eingeschränkt (68% zu 62%).

Aufgrund der Annahme, dass Professorinnen und Professoren über eine entsprechende Bewertungskompetenz verfügen, wurde diese Personengruppe danach gefragt, ob sich die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familienverantwortung im Laufe der Zeit verändert habe. Hier waren 46% der Ansicht, dass sie leichter geworden sei, 37% gaben an, dass sie sich kaum verändert habe und 18% aller Professoren oder Professorinnen, die hierzu eine Aussage machten (n=1.229) meinten, sie sei über die zeitliche Entwicklung hinweg schwieriger geworden. Mit 74% wird

¹⁴ Möglicherweise werden diese Differenzen auch durch Altersunterschiede bzw. Unterschiede im Karrierestatus moderiert, die in weiteren Auswertungsschritten noch analysiert werden müssen.

¹⁵ Skala: 1=sehr häufig bis 6=gar nicht / Durchschnitt aller Befragten bei 3,2.

von der Professorenschaft ebenfalls mit deutlicher Mehrheit bejaht, dass ihr weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs im Vergleich zu männlichen Nachwuchswissenschaftlern insgesamt mit größeren Vereinbarkeitsproblemen konfrontiert sei. Hier sind es häufiger noch die Professorinnen als die Professoren, die eine solche Auffassung zum Ausdruck bringen (85% gegenüber 70%).

Es wurde ebenfalls erfragt, in welchem Ausmaß der Beruf das Leben im familiären oder privaten Bereich einschränkt. Gruppenübergreifend betrachtet wird diese Frage mit einem Durchschnittswert von (MW=3,14) eher indifferent mit negativer Tendenz bewertet.¹⁶ Tendenziell fühlen sich männliche Wissenschaftler mit Kindern (MW=3,04) durch den Beruf vergleichsweise am meisten eingeschränkt, gefolgt von den Wissenschaftlerinnen mit Kindern (MW=3,09), den Wissenschaftlerinnen ohne Kinder (MW=3,11) und zuletzt von den männlichen Kollegen ohne Kinder, die sich auf dieser Skala mit durchschnittlich 3,3 bewerten. Bemerkenswerter Weise sind es bei der extremen Bewertung überdurchschnittlich häufig Wissenschaftlerinnen ohne Kinder (11%), die sich durch den Beruf „sehr eingeschränkt“ fühlen.

Die generelle Zufriedenheit mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurde mit einem Durchschnittswert von 3,48 als eher negativ bewertet.¹⁷ Auch bei dieser Frage zeigen sich bedeutsame Unterschiede je nach Familiensituation und Geschlecht: Die Zufriedenheitsrangfolge wird von den männlichen Wissenschaftlern mit Kindern (MW=3,29) angeführt, gefolgt von den Kolleginnen mit Kindern (MW=3,38), den Kollegen ohne Kinder (MW=3,44) und am wenigsten zufrieden sind die Wissenschaftlerinnen ohne Kinder mit einer Durchschnittswertung von 3,93. Es lässt sich also beobachten, dass die Zufriedenheit in diesem Bereich mit einer Elternschaft tendenziell höher ist.

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden auch nach ihrem Belastungsgefühl durch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben befragt. Die durchschnittliche Wertung in der Gesamtstichprobe liegt bei 3,01, was einem mittleren Belastungserleben entspricht.¹⁸ Differenziert betrachtet liegt die stärkste Belastung bei den Wissenschaftlerinnen mit Kindern (MW=2,61), gefolgt von den männlichen Kollegen mit Kindern (MW=2,92), den Kolleginnen ohne Kinder (MW=3,13) und am geringsten belastet fühlen sich im Durchschnitt die männlichen Wissenschaftler ohne Kinder. Die relativ hohe Differenz in den Durchschnittswerten zwischen Wissenschaftlerinnen mit Kindern und männlichen Wissenschaftlern mit Kindern beruhen auf der weit überdurchschnittlichen Häufigkeit (21,5%), mit der die Wissenschaftlerinnen mit Kindern die Kategorie „sehr stark belastet“ wählten.

Trotz der zum Teil erheblichen Belastung wird die Überlegung, die Institution aufgrund der Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit zu verlassen, mehrheitlich zurückgewiesen (MW=4,5).¹⁹ Am ehesten haben die Wissenschaftlerinnen ohne Kinder über einen Wechsel ihrer Institution aufgrund der Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit nachgedacht (MW=4,26), gefolgt von den Kolleginnen mit Kindern (MW=4,35). Ihre wissenschaftliche Institution aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen zu verlassen ist also vor allem eine Überlegung, die bei den weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten anzutreffen ist. Dass hier die Wissenschaftlerinnen ohne Kinder noch deutli-

¹⁶ Skala: 1 =sehr eingeschränkt bis 6= gar nicht eingeschränkt.

¹⁷ Skala: 1=voll und ganz zufrieden bis 6=gar nicht zufrieden.

¹⁸ Skala: 1=stark belastet bis 6=gar nicht belastet.

¹⁹ Skala: 1=stimme voll und ganz zu bis 6=stimme überhaupt nicht zu.

cher zustimmen, kann in Zusammenhang mit der Altersverteilung der Stichprobe stehen und als Reaktion auf antizipierte Schwierigkeiten der Vereinbarkeit verstanden werden. Diese Annahme wird gestützt durch den beobachteten leichten Effekt eines vorhandenen Kinderwunsches bei kinderlosen Wissenschaftlerinnen auf die Überlegung, die Institution wegen einer problematischen Work Life Balance zu verlassen. Frauen mit einem Kinderwunsch (MW=4,17) sind, obgleich ebenfalls auf einem niedrigen Niveau, im Durchschnitt doch eher bereit die Institution zu wechseln, als ihre Kolleginnen, die keinen Kinderwunsch (MW=4,66) hegen oder in dieser Frage noch eine ambivalente Haltung (MW=4,32) haben.

Bei den männlichen Wissenschaftlern findet die Überlegung eines Ausstiegs aus der Institution die stärkste Zustimmung bei Männern ohne Kinder (MW=4,51). Am wenigsten beschäftigten sich die männlichen Wissenschaftler mit Kindern (MW=4,63) mit Ausstiegsgedanken.²⁰

Zusammenfassung

Die wissenschaftliche Tätigkeit als solche genießt hohe Attraktivität bei der weit überwiegenden Mehrheit der Befragten. Entsprechend hoch ist auch der Stellenwert, der dem Beruf beigemessen wird, vor allem von den Frauen der Stichprobe. Bei den Vätern liegt der Stellenwert des Berufes noch höher als bei den kinderlosen Männern. Vor allem die Wissenschaftlerinnen mit Kindern stufen die Beschäftigung an einer Hochschule als sehr attraktiv ein. Die beruflichen Perspektiven werden von allen Teilgruppen sehr viel verhaltener eingeschätzt, insbesondere die Wissenschaftlerinnen sind hier pessimistisch. Eine Mehrheit aller Befragten hat bereits über den Ausstieg aus der Wissenschaft nachgedacht, wiederum ist dies in stärkerem Maße bei den Wissenschaftlerinnen der Fall und hier nochmals verstärkt bei den Wissenschaftlerinnen mit Kindern.

Die Work Life Balance ist für die überwiegende Mehrheit aller Befragten ein wichtiger Aspekt in ihrem Berufsalltag. Vor allem die Eltern wiesen der Work Life Balance einen sehr hohen Stellenwert zu, die Mütter nochmals stärker als die Väter. Rund die Hälfte aller Befragten ist mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Privatleben nicht zufrieden. Beide Geschlechter erleben hier Konflikte bei der Vereinbarkeit, die Frauen jedoch noch stärker als die Männer. Ein deutlicher Anteil der befragten Wissenschaftler/innen gab Symptome von Überlastung an. In dieser Teilgruppe mit Überlastungssymptomen sind die Wissenschaftlerinnen überrepräsentiert, jedoch die Mütter weniger stark betroffen als die kinderlosen Wissenschaftlerinnen. Auch bei den Männern scheint Vaterschaft eine gewisse protektive Funktion hinsichtlich einer Überlastungssymptomatik zu haben. Konkrete Gedanken an einen Ausstieg aus der Wissenschaft aufgrund einer problematischen Work Life Balance finden sich vor allem bei den (noch) kinderlosen Wissenschaftlerinnen, die jedoch einen konkreten Kinderwunsch aufweisen.

²⁰ Wie bereits mehrfach genannt, handelt es sich bei den männlichen Wissenschaftlern mit Kindern um die Gruppe mit dem höchsten beruflichen Status und höchstem Durchschnittsalter.

Partnerschaftliche Arbeitsteilung

Die partnerschaftliche Arbeitsteilung der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist über die Gesamtstichprobe betrachtet deutlich entlang traditioneller Muster organisiert: Während 57% der Wissenschaftlerinnen angeben, für die Organisation und Planung der Haus- und Familienarbeit ausschließlich selbst bzw. in stärkerem Maße als der/die Partner/in zuständig zu sein, ist dies nur bei 12% der befragten männlichen Wissenschaftler der Fall. Umgekehrt übernehmen bei 48% der Wissenschaftler und bei nur 7% der Wissenschaftlerinnen diese Aufgabe die jeweiligen Partner/innen. Doch immerhin liegt eine aus subjektiver Einschätzung partnerschaftlich gleichwertige Verteilung häuslicher Arbeits- und Organisationspflichten bei 40% der Männer und 37% der Frauen vor.

Betrachtet man die partnerschaftliche Arbeitsteilung gruppiert nach Geschlecht und Elternschaft, zeigen sich weitere signifikante Unterschiede. So gaben gut 50% der befragten Frauen mit Kind/ern an, dass die Organisation und Planung der Haus- und Familienarbeit stärker in ihrer Verantwortung liege als bei ihren Partnern. Im Vergleich zu den kinderlosen Frauen (36%) bedeutet das wiederum eine deutliche Anteils- und entsprechend auch eine deutliche Belastungssteigerung. Damit korrespondiert auch der Anteilswert, den Männer mit Kind/ern der Aussage „die Zuständigkeit liegt stärker bei meiner Partnerin“ geben. Er liegt in dieser Gruppe mit gut 55% deutlich höher als bei den Wissenschaftlern ohne Kind/er mit knapp 24%. Dies entspricht weitestgehend dem bereits oben erwähnten traditionellen Rollenmuster. Die gleichwertige Aufteilung der Zuständigkeit könnte man als egalitäres modernes Rollenmuster bezeichnen. Es wird eindeutig eher von kinderlosen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen gewählt. 55% der Männer und 46% der Frauen ohne Kinder wählten diese Form der Zuständigkeit. In der Gruppe der Eltern gaben knapp 30% der Männer und 24% der Frauen eine eher egalitäre häusliche Arbeitsteilung an. Für eine kleinere Teilgruppe der Wissenschaftler/innen mit Kindern ist somit eine partnerschaftliche Rollenverteilung festzustellen, was die Dominanz traditioneller Rollenmuster unter den befragten Eltern zumindest relativiert. Insgesamt bleibt jedoch festzuhalten, dass sich in dieser Stichprobe hinsichtlich der partnerschaftlichen Arbeitsteilung – wie in anderen Erhebungen an Akademiker/innen auch²¹ – neben Geschlechtereffekten vor allem Effekte einer vorhandenen Elternschaft feststellen lassen.

Zusammenfassung

Die Arbeitsteilung im Haushalt bei denjenigen Personen, die in fester Partnerschaft leben, ist zwar überwiegend entlang traditioneller Muster organisiert, jedoch gibt von beiden Geschlechtern eine relevante Teilgruppe auch eine partnerschaftliche Arbeitsteilung an. Bei diesen Personen handelt es sich in erster Linie um kinderlose Wissenschaftler/innen. Sind Kinder vorhanden, so obliegt bei der Hälfte der Mütter die überwiegende Arbeit und Organisation im häuslichen Bereich. Jedoch ist für eine Teilgruppe der Eltern ebenfalls eine nontraditionelle Rollenverteilung festzustellen.

²¹ z.B. Blossfeld, Hans-Peter & Drobni, Sonja (Eds.) (2001). *Careers of Couples in Contemporary Society: From Male Breadwinner to Dual Earner Families*. Oxford: Oxford University Press.

Kinderwunsch

Die weit überwiegende Mehrheit der (noch) kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wünscht sich grundsätzlich Kinder: 70% gaben an, einen Kinderwunsch zu haben, während weitere 17% der Kinderlosen diesbezüglich ambivalent sind. Nur 17% aller Befragten haben keinen Kinderwunsch. Zwischen Männern und Frauen der Stichprobe gab es diesbezüglich keine bedeutsamen Unterschiede.

Bei den kinderlosen Wissenschaftlern/innen mit Kinderwunsch²² zeigen die Wünsche eindeutig auf das Ideal der Vierpersonenfamilie: Mit 62% hält die Mehrheit dieser Gruppe ungeachtet möglicher Hindernisse zwei Kinder als ideal für sich selbst. Darüber hinaus wünschen sich tendenziell eher die Männer mehr Kinder, während die befragten Frauen häufiger nur ein Kind für sich optimal finden.

Von den kinderlosen Wissenschaftler/innen mit Kinderwunsch schätzen 35% die Realisierungswahrscheinlichkeit ihres Kinderwunsches als gering ein. Zu dieser negativen Einschätzung kommen die Wissenschaftlerinnen (37%) häufiger als ihre männlichen Kollegen (12%). Bei Betrachtung des Alters dieser skeptischen Personen mit Kinderwunsch zeigt sich, dass die Frauen mit pessimistischer Sicht auf eine mögliche Familiengründung rund zwei Jahre jünger sind (36 Jahre) als die Männer (38 Jahre). Die Gründe, die gegen die Realisierung ihres Kinderwunsches sprechen, liegen zu jeweils einem Drittel eher im persönlichen Bereich, eher im beruflichen Bereich oder in beiden Bereichen gleichermaßen (jeweils 33%).

Nach Einschätzung einer Mehrheit der kinderlosen Wissenschaftler/innen mit Kinderwunsch (62%) wirkt sich ihre aktuelle berufliche Situation hinderlich auf eine potenzielle Familiengründung aus. Hier zeigt sich ein eklatanter Geschlechterunterschied dahingehend, dass es mit 71% zu 54% sehr viel häufiger die Frauen sind, die berufliche Gründe als Barriere für die Familiengründung angeben. Eher förderliche oder gar keine Auswirkungen der Berufssituation auf die Familiengründung geben mit 47% zu 29% wiederum deutlich häufiger die männlichen Wissenschaftler an.

Diejenigen kinderlosen Personen, die keinen Kinderwunsch verspüren, wurden nach den Gründen gefragt, die aus ihrer Sicht gegen Kinder sprechen: Hier werden vor allem die schlechten Bedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der jetzigen Arbeitsstelle als ein wichtiger Grund genannt, der für sie gegen Kinder spricht. Zu dieser Einschätzung gelangen Männer wie Frauen in vergleichbarem Maße. In früheren Jahren galt dieser Hinderungsgrund bei ebenfalls 14% der Kinderlosen ohne aktuellen Kinderwunsch; hier geben überzufällig häufig die Frauen restriktive Arbeitsbedingungen als ausschlaggebend für die Nicht-Realisierung ihres früheren Kinderwunsches in der Vergangenheit an (23% der Frauen gegenüber 5% der Männer).

Von den Eltern der Stichprobe äußern 30% der Frauen und 25% der Männer einen Wunsch nach weiteren Kindern. Auch bei den Eltern mit Kinderwunsch zeigen sich die Männer etwas optimistischer, was die Realisierungswahrscheinlichkeit ihrer Kinderwünsche angeht: 25% der Wissenschaftler gegenüber 21% der Wissenschaftlerinnen geben eine sehr hohe Wahrscheinlichkeit für die Umsetzung der Kinderwünsche an. Am anderen Ende der Skala sind es 24% der Frauen und 19% der Männer,

²² Hier wurden auch die Personen mit ambivalentem Kinderwunsch einbezogen.

die eine Realisierung für sehr unwahrscheinlich halten. 42% der Eltern mit weiterem bzw. ambivalentem Kinderwunsch sehen in dem Aspekt der geringen beruflichen Planungssicherheit und dem Mangel an verlässlichen Perspektiven einen Grund, der der Realisierung eines weiteren Kinderwunsches bei ihnen entgegensteht. Mit 47% zu 39% sehen sich hiervon signifikant häufiger die Wissenschaftlerinnen betroffen.

	Männer		Frauen		Gesamt	
Sehr häufig	46%	14%	68%	30%	56%	21%
häufig		18%		23%		20%
eher häufig		14%		15%		15%
weniger	54%	7%	32%	6%	44%	6%
sehr wenig		10%		6%		8%
gar nicht		37%		20%		29%
Gesamt	100% (n=2746)		100% (n=2316)		100% (n=5062)	

Tabelle 5: *Persönlicher Verzicht auf Kinder / Aufschub des Kinderwunsches*

Auch der Frage nach einem persönlichen Verzicht bzw. Aufschub des Kinderwunsches im Interesse der eigenen beruflichen Entwicklung stellten sich die befragten Wissenschaftler/innen. Zwei Drittel der Wissenschaftlerinnen (68%) geben hierbei für sich an, Kinderlosigkeit bzw. den Aufschub des eigenen Kinderwunsches in Kauf genommen zu haben, um dorthin zu gelangen, wo sie heute beruflich stehen. Bei den Wissenschaftlern neigen etwas weniger als die Hälfte (46%) zu derselben Auffassung. Überhaupt gar nicht von einem solchen Opfer betroffen fühlen sich 37% der Männer gegenüber 20% der Frauen.

Zusammenfassung

Die überwiegende Mehrheit der kinderlosen Wissenschaftler/innen gab an, einen deutlichen Kinderwunsch zu verspüren; lediglich ein kleiner Teil wünschte sich definitiv keine Kinder (mehr). Allerdings schätzen über ein Drittel derjenigen kinderlosen Wissenschaftler/innen mit Kinderwunsch – und hier überwiegend die Wissenschaftlerinnen – eine tatsächliche Familiengründung als unwahrscheinlich ein. Für über die Hälfte derjenigen Personen mit Kinderwunsch wirkt sich die aktuelle berufliche Situation hinderlich auf die Realisierung ihres Kinderwunsches aus, dies gilt in besonderem Maße für die befragten Frauen. Auch die Eltern unter den Befragten haben zu einem großen Anteil noch weitere Kinderwünsche. Auch in dieser Gruppe sind die Männer optimistischer bzgl. der Umsetzung als die Frauen. Als Gründe gegen die Umsetzung eines vorhandenen Kinderwunsches rangiert der Aspekt der geringen beruflichen Planungssicherheit weit oben. Der Aufschub oder Verzicht auf die Realisierung von Kinderwünschen ist in dieser Stichprobe verbreitet, vor allem bei den Wissenschaftlerinnen. Aber auch die männlichen Wissenschaftler haben zu knapp der Hälfte zumindest temporär diesbezügliche Wünsche zurückgestellt.

Auswirkungen der Elternschaft

Von negativen Auswirkungen der Elternschaft auf die berufliche Entwicklung berichtet ein knappes Drittel aller Eltern (32%). Dagegen sehen 18% positive Konsequenzen.

zen für den Beruf. Die Hälfte aller Eltern der Stichprobe ist der Ansicht, dass ihre Elternschaft mit keinerlei Auswirkungen für den beruflichen Karriereverlauf einhergeht. Hier ist augenfällig, dass mit 48% zu 24% Frauen doppelt so häufig von negativen Konsequenzen berichten wie die befragten Männer. Jene sehen hingegen vergleichsweise öfter auch positive Auswirkungen ihrer Elternschaft auf den Beruf (19% zu 17%), bzw. geben deutlich häufiger keine Auswirkungen an (57% zu 36%).

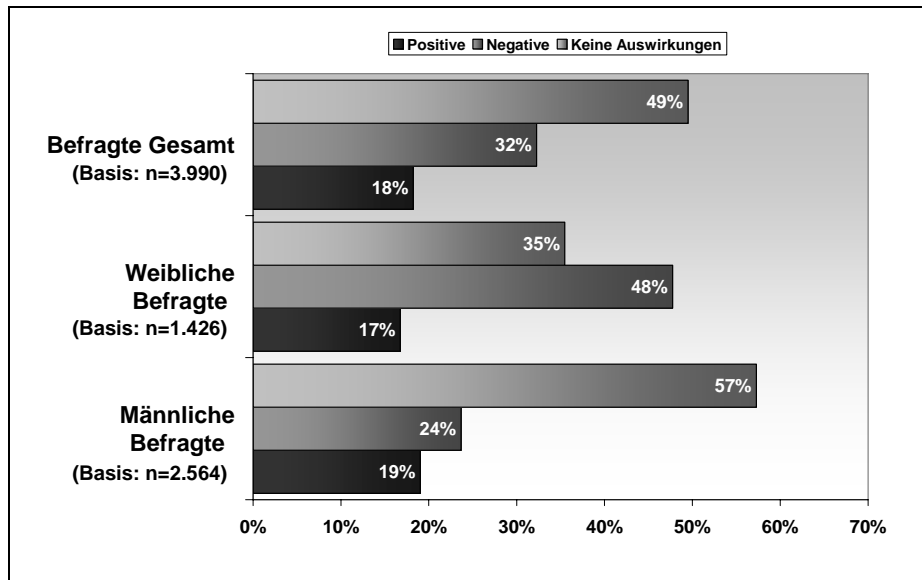


Abbildung 4 Auswirkungen der Elternschaft auf die berufliche Entwicklung gruppiert nach Geschlecht

Konkret gaben 11% der Mütter im Vergleich zu nur 2% der Väter an, dass sie seit der Geburt des Kindes von Vorgesetzten zurückhaltender gefördert würden. Ein tendenziell eher zustimmendes Votum zu dieser Aussage geben weitere 38% der Wissenschaftlerinnen und 10% der Wissenschaftler. Am anderen Ende der Skala lehnen 71% Männer und nur 41% Frauen diese Aussage strikt ab. Insgesamt sind es 90% der Männer und nur 62% der Frauen, die Aussagen einer geringeren Förderung seit der Elternschaft widersprechen.

Deutliche geschlechtsspezifische Differenzen zeigen sich hinsichtlich der Notwendigkeit einer strikten Strukturierung des Tagesablaufs, um allen Anforderungen in Beruf und Familie gerecht zu werden. 92% der Wissenschaftlerinnen und 73% der Wissenschaftler mit Kindern sehen sich hier seit der Elternschaft geforderter als zuvor. Die Geschlechterunterschiede sind bedeutsam und zeigen sich verschärft in der vollen Zustimmung zu der Notwendigkeit einer strikten Tagesstrukturierung, die mit 58% die Mehrheit der Wissenschaftlerinnen abgibt im Vergleich zu weniger als einem Viertel (22%) der Männer.

Einen effektiveren Arbeitsstil hat seit der Geburt ihrer Kinder die Mehrzahl der männlichen wie weiblichen Wissenschaftler entwickelt. Doch sind es erneut zahlenmäßig bedeutsam mehr Frauen mit 87% zu 65%, die an der Effektivität ihres Arbeitsstils gearbeitet haben; und fast dreimal so viele Frauen wie Männer gaben an, dass die Entwicklung höherer Arbeitseffizienz für sie voll und ganz zutreffe (41% zu 14%).

Ebenfalls berichten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in ihrer Mehrheit, dass sie seit der Elternschaft vermehrt zu Hause arbeiten. Auch hier sind es wieder die Wissenschaftlerinnen, die davon häufiger betroffen sind (63% gegenüber 52% der männlichen Wissenschaftler). Der deutlichste Geschlechterunterschied zeigt sich hier in den Extrembereichen der Antwortskala: Frauen geben doppelt so häufig an, dass eine Zunahme der Arbeiten von zuhause aus seit der Elternschaft voll und ganz zuträfe (26% zu 13%), wohingegen mehr Männer als Frauen davon in keinsten Weise betroffen sind (25% zu 20%).

Bemerkenswerte 41% der Wissenschaftlerinnen fühlen sich seit ihrer Elternschaft aus beruflichen Netzwerken ausgeschlossen, was nur auf 15% der männlichen Wissenschaftler zutrifft. Hier zeigt sich am anderen Ende des Einschätzungskontinuums ebenfalls ein deutlicher Geschlechterunterschied: fast doppelt so viele Männer wie Frauen widersprechen vehement, dass sie seit der Geburt ihrer Kinder aus wissenschaftlichen Netzwerken ausgeschlossen seien (61% zu 33%).

	<i>Männer mit Kind/ern</i>		<i>Frauen mit Kind/ern</i>		<i>Gesamt</i>	
<i>trifft voll und ganz zu</i>	15%	2%	41%	7%	25%	3%
<i>trifft zu</i>		5%		15%		9%
<i>trifft eher zu</i>		9%		20%		13%
<i>trifft eher nicht zu</i>	85%	7%	59%	10%	75%	8%
<i>trifft nicht zu</i>		17%		16%		17%
<i>trifft gar nicht zu</i>		61%		33%		51%
Gesamt	100% (n=2.141)		100% (n=1.253)		100% (n=3.394)	

Tabelle 6: *Ausschluss aus beruflichen Netzwerken aufgrund der Elternschaft*

Auswirkung auf die Wahrnehmung der eigenen Publikationsrate hat die Elternschaft für Männer und Frauen wieder in unterschiedlichem Maße. Die Richtung aber ist dieselbe: Aufgrund der Doppelbelastung in Beruf und Familie ist die Mehrheit der Eltern der Auffassung, weniger publizieren zu können als Kollegen/innen ohne Kind. Wissenschaftlerinnen mit Kind/ern sind in unserer Stichprobe zu 83% der Meinung, weniger publizieren zu können als kinderlose Kollegen/innen. Männliche Wissenschaftler mit Familie fühlen sich vergleichsweise seltener betroffen, geben aber zu immerhin 60% ebenfalls eine verminderte Publikationstätigkeit aufgrund von Familienverantwortung an.

Wahrgenommene Veränderungen können sich auch in weicheren Faktoren der Arbeitskultur und der entgegengebrachten Ermunterung manifestieren. Insgesamt fühlen sich die Wissenschaftler/innen seit Geburt ihrer Kinder mehrheitlich genauso ernst genommen in ihrem Beruf wie zuvor. Es zeigt sich jedoch ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern: immerhin fast ein Drittel der Wissenschaftlerinnen (32%) erlebt eine geringere Wertschätzung ihrer wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit seit der Elternschaft, dies trifft nur auf 7% der Väter zu.

Gleichzeitig berichtet die Mehrheit der Eltern von einem motivierenden Effekt der Elternschaft für ihren Beruf. Dieser positive Effekt zeigt sich bei den Müttern der Stichprobe stärker als bei den Vätern (62% zu 59%).

Ungefähr die Hälfte der Befragten gab an, dass die Karriere seit der Familiengründung an Stellenwert verloren habe. Mit 55% zu 48% vertreten diese Auffassung signifikant mehr Frauen als Männer. Auch sind es knapp doppelt so viele Wissenschaftlerinnen wie Wissenschaftler, die voll und ganz dieser Meinung sind (12% zu 7%).

Insgesamt sind bei den negativen Konsequenzen der Elternschaft die Frauen stärker betroffen, doch auch die Männer mit Kindern gaben mehrheitlich negative Auswirkungen der Elternschaft für den Beruf an. Für Wissenschaftlerinnen mit Kindern wird neben einer gesteigerten beruflichen Motivation und Effizienz auch eine verstärkte Desintegration sowie erfahrene Abwertung der eigenen Leistungen und verminderte Förderung durch Vorgesetzte deutlich.

Zusammenfassung

Ein Drittel aller Eltern erlebten negative Konsequenzen ihrer Elternschaft für den Beruf, die Wissenschaftlerinnen gaben dies doppelt so häufig an wie ihre männlichen Kollegen. Vor allem Frauen berichten über eine eher zurückhaltende Förderung durch Vorgesetzte seit Geburt des ersten Kindes und eine Abwertung ihrer wissenschaftlichen Leistungen. Als weitere Folge der Elternschaft für den Beruf wird von der Mehrheit der Eltern eine strikte Strukturierung des Tagesablaufs, vermehrte Arbeit von zu Hause und die Entwicklung eines effektiveren Arbeitsstils genannt, wobei die Mütter von diesen Konsequenzen nochmals stärker betroffen sind als die Väter. Als negative Auswirkung der Elternschaft wird von 41% der befragten Mütter ein Ausschluss aus beruflichen Netzwerken angegeben. Väter und Mütter sehen mehrheitlich die eigene Publikationsaktivität durch ihre Elternschaft eingeschränkt, die Mütter nochmals deutlich stärker als die Väter. Von einem motivierenden Effekt der Elternschaft für den Beruf berichtet die Mehrheit aller Eltern, dieser ist bei den Müttern nochmals stärker ausgeprägt. Gleichzeitig hat sich für die Mehrheit der befragten Eltern die Bedeutung der eigenen Karriere relativiert.

Zufriedenheit mit zentralen Lebensbereichen

Zentral für die Lebens- und Arbeitssituation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist deren Zufriedenheit mit verschiedenen Bereichen des Berufs- und Privatlebens. Daher wurden die Umfrageteilnehmer/innen nach ihrer Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Entwicklung, ihrer Work Life Balance und ihrem persönlichen Lebensmodell gefragt.²³

Mit ihrem Lebensmodell insgesamt zeigen sich die Wissenschaftler/-innen mit einem Durchschnittswert von 2,5 auf der sechsstufigen Skala eher zufrieden. Überdurchschnittlich zufrieden mit ihrem Lebensmodell sind dabei die Wissenschaftler/innen mit Kindern, gefolgt von ihren männlichen Kollegen mit Kindern. Deutlich weniger zufrieden mit ihrem Lebensmodell sind dagegen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne Kinder, wobei die Wissenschaftlerinnen noch etwas unzufriedener sind als ihre kinderlosen männlichen Kollegen. Auffällig ist, dass vor allem die Eltern

²³ Skala jeweils: 1=voll und ganz zufrieden bis 6=gar nicht zufrieden.

unter den Befragten überdurchschnittlich häufig der Bewertung, „voll und ganz zufrieden“ und „zufrieden“ zugestimmt haben.

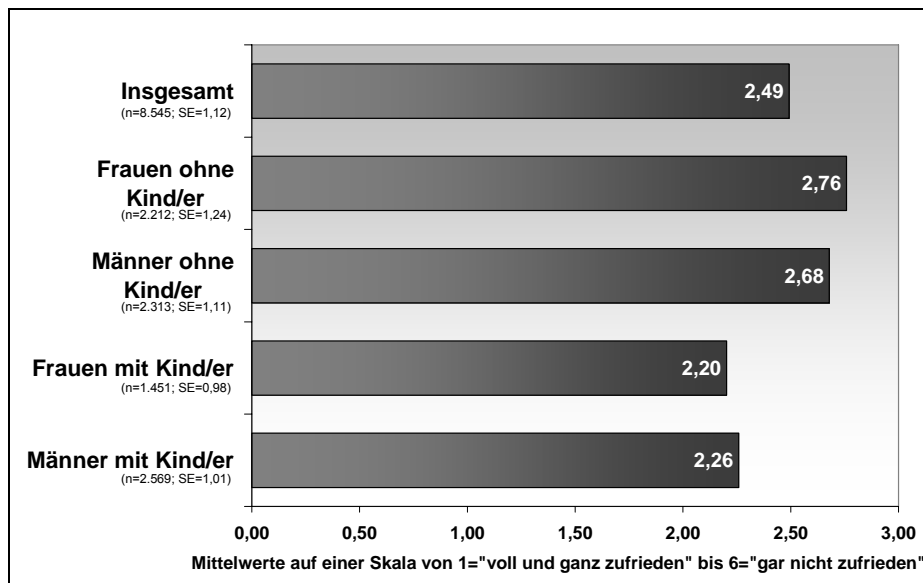


Abbildung 5 Zufriedenheit mit dem eigenen Lebensmodell insgesamt / gruppiert nach Elternschaft und Geschlecht.

Etwas geringer fällt die Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Entwicklung aus, wengleich auch hier die Mehrheit noch Angaben im positiven Bereich macht (MW=2,6). Im Vergleich zur Gesamtstichprobe sind es vor allem die Väter, die mit ihrer beruflichen Entwicklung überdurchschnittlich zufrieden sind (2,56), gefolgt von den Kolleginnen ohne Kinder (2,59) und den männlichen Wissenschaftlern ohne Kinder (2,61). Mit Abstand am unzufriedensten mit der eigenen beruflichen Entwicklung sind die Wissenschaftlerinnen mit Kindern (2,92).

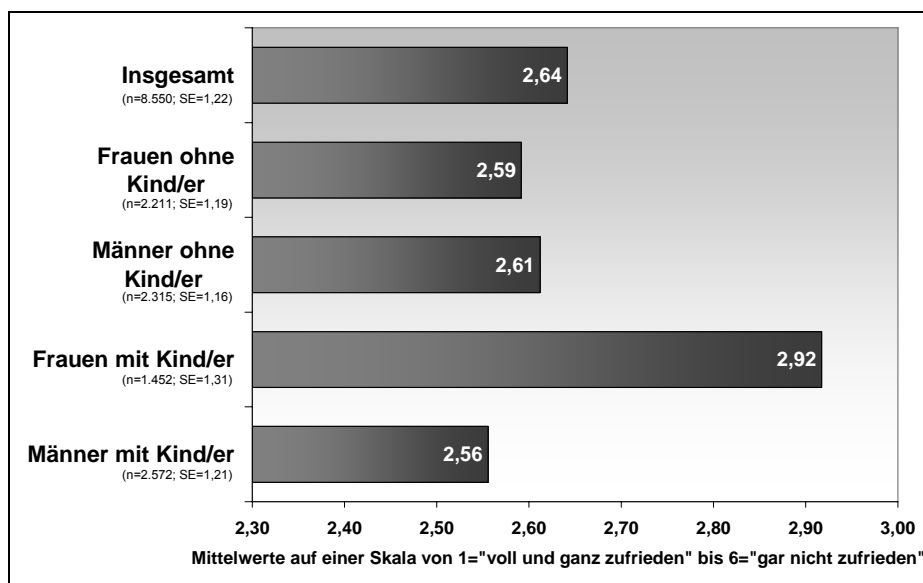


Abbildung 6 Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Entwicklung / gruppiert nach Elternschaft und Geschlecht.

Bei der Zufriedenheit mit der eigenen persönlichen Entwicklung war die Zufriedenheit in der Gesamtstichprobe im Durchschnitt am höchsten (MW=2,43). Es sind wiederum die Wissenschaftlerinnen mit Kindern, die im Gruppenvergleich die höchste Zufriedenheit mit ihrer persönlichen Entwicklung angeben, gefolgt von den Vätern der Stichprobe. Einen unterdurchschnittlichen Zufriedenheitswert bezüglich der persönlichen Entwicklung im Vergleich zur Gesamtstichprobe gaben die Wissenschaftlerinnen ohne Kinder an, noch unzufriedener mit diesem Aspekt sind die männlichen Wissenschaftler ohne Kinder.

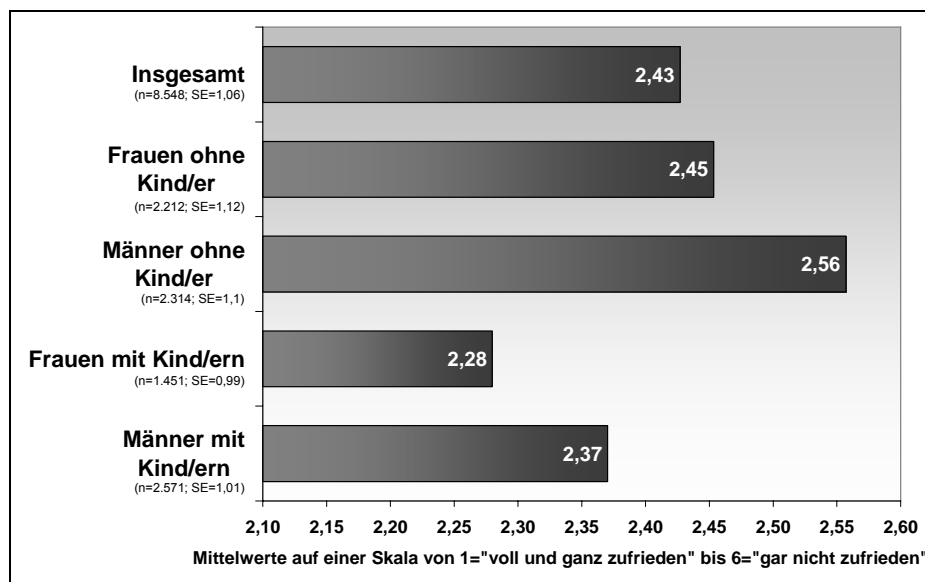


Abbildung 7 Zufriedenheit mit der eigenen persönlichen Entwicklung / gruppiert nach Elternschaft und Geschlecht.

Auch bei der Zufriedenheit mit der Work Life Balance erweist sich eine Elternschaft als ein positiver Einfluss auf die Zufriedenheit. Die durchschnittliche Zufriedenheit gruppenübergreifend liegt bei 3,28. Mit den Durchschnittswerten 3,16 (männlich) und 3,19 (weiblich) sind wiederum die Wissenschaftler/innen mit Kindern zufriedener mit ihrer Work Life Balance als kinderlose Wissenschaftler/innen. Die Männer ohne Kinder sind wiederum unzufriedener als die kinderlosen Wissenschaftlerinnen. Insgesamt zeigt sich bei der Zufriedenheitseinschätzung der Work Life Balance, dass die durchschnittliche Zufriedenheit im Vergleich mit den anderen Bereichszufriedenheiten am geringsten ausfällt.

Zusammenfassung

Die Zufriedenheit mit dem eigenen Lebensmodell ist bei den Befragten insgesamt relativ hoch, wobei von allen Teilgruppen die Wissenschaftlerinnen mit Kindern die höchste Zufriedenheit aufweisen. Mit der eigenen beruflichen Entwicklung sind aber gerade die Wissenschaftlerinnen mit Kindern am unzufriedensten, während die Väter die höchste Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung angaben. Die Zufriedenheit mit der eigenen persönlichen Entwicklung fällt unterschiedlicher aus, hier sind die Wissenschaftlerinnen mit Kindern von allen Teilgruppen am zufriedensten. Auch bei der Einschätzung der eigenen Work Life Balance zeigen sich Eltern zufriedener als kinderlose Wissenschaftler/innen, allerdings fällt die durchschnittliche Zufriedenheit bereichsübergreifend am geringsten aus.