

Zwischen den Stühlen?

Work-Life-Konflikt in der Wissenschaft

| ISABELLE DORENKAMP | STEFAN SÜSS | **Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben spielt in der Wissenschaft eine besondere Rolle, weil wissenschaftliche Karrieren außerordentliche Leistungsbereitschaft und hohe Mobilität bei langanhaltender Beschäftigungsunsicherheit erfordern. In einer aktuellen Studie wurden Wissenschaftler in Deutschland zu den Einflussfaktoren ihres wahrgenommenen Work-Life-Konflikts befragt.**

Wissenschaftliche Tätigkeit stellt besondere Herausforderungen an die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Neben der hohen Unsicherheit und Aufgabenvielfalt begünstigen vor allem freie Zeiteinteilung und örtliche Ungebundenheit die Entstehung von Work-Life-Konflikten. Es entstehen „Interrollenkonflikte“ zwischen Arbeit und Privatleben, wenn die Anforderungen einer Rolle (z.B. als Vater/Mutter) Auswirkungen auf die Leistung in einer anderen Rolle (z.B. Wissenschaftler) haben. Abhängig davon,

in welchem Bereich der Konflikt ausgelöst wird, werden „Work-to-life-Konflikt“ und „Life-to-work-Konflikt“ unterschieden.

Nachwuchswissenschaftler sind aufgrund ihrer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (z.B. Befristung, hoher Leistungs- und Konkurrenzdruck) spezifischen Belastungen ausgesetzt, die die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben deutlich erschweren. In diesem Zusammenhang spricht der Wissenschaftsrat (2014) von „strukturell familienunfreundlichen Rahmenbedingungen im Wissenschaftsbetrieb“.

AUTOREN



Isabelle Dorenkamp ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.



Stefan Süß ist Professor für Betriebswirtschaftslehre und Prorektor für Studienqualität und Personalmanagement an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Analyserahmen

Unserer Untersuchung lagen die Annahmen zugrunde, dass ein hoher zeitlicher Arbeitsaufwand und eine zunehmende Karriereunsicherheit Work-Life-Konflikte fördern, die Trennung von Arbeits- und Privatleben konfliktreduzierend wirkt und Kinder und Partner zusätzliche Konfliktpotenziale darstellen (s. Abbildung 1).

Studie

Von März bis Mai 2014 wurden mittels eines Online-Fragebogens 826 Wissenschaftler in Deutschland befragt (55

Prozent ohne Promotion, 30 Prozent Postdocs, 15 Prozent Professoren). Davon sind 71 Prozent befristet beschäftigt und 48 Prozent weiblich. Mehr als drei Viertel der Teilnehmer leben in einer Partnerschaft, aber nur ein Viertel hat Kinder unter zwölf Jahren. Das Durchschnittsalter liegt bei 37 Jahren. Der Großteil der befragten Wissenschaftler arbeitet an Universitäten (46,5 Prozent) und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (42,5 Prozent), 11 Prozent sind an Fachhochschulen beschäftigt. Ingenieur-, Geistes- und Sozial- sowie Lebens- und Naturwissenschaften sind ungefähr gleich stark vertreten. Um die Hypothesen zu testen, wurden zwei hierarchische lineare Regressionsanalysen durchgeführt. Insgesamt erklären die Einflussfaktoren ca. 18 Prozent der Varianz des Work-to-life-Konflikts und zehn Prozent des Life-to-work-Konflikts.

Ergebnisse

Die Analyse zeigt, dass der Work-to-life-Konflikt deutlich stärker ausgeprägt ist als der Life-to-work-Konflikt. Die Arbeit beeinträchtigt offenbar in stärkerem Maße das Privatleben als umgekehrt. So hat der zeitliche Arbeitsaufwand, der unter anderem auf die typische Mehrfachbelastung und den hohen Verwaltungsaufwand im Rahmen wissenschaftlicher Beschäftigung zurückgeführt werden kann, einen signifikanten Einfluss sowohl auf den Work-to-life- als auch auf den Life-to-work-Konflikt. Mit zunehmender Arbeitszeit sinkt die zur Verfügung stehende Zeit für private Angelegenheiten, was Konflikte im Privatleben hervorruft, die sich wiederum auf die Arbeit auswirken. Ebenso bestätigt sich der starke Einfluss von Karriereunsicherheit: Mit zunehmender Unsicherheit nimmt der Work-to-life- und der Life-to-work-Konflikt zu. Karriereunsicherheit ist eine direkte Folge befristeter Beschäftigungsverhältnisse und der begrenzten Anzahl regulärer Professuren sowie der teilweise intransparenten Evaluations- und Erfolgskriterien. Sie stellt einen Stressfaktor dar, mit dem mentale Belastungen einhergehen. So können Zukunftsorgen im Arbeitsleben zu höheren Verausgabungen, Frustrationen oder schnellerer Erschöpfung führen, worunter die Verpflichtungen im Privatleben leiden. Sie können auch abwartendes und entscheidungsschwaches Verhalten im privaten Bereich verstärken, wodurch zusätzliche Spannungen



Foto: mauritius-images

nicht festgestellt werden. Überraschenderweise nehmen jedoch Wissenschaftler mit Partnern den Work-to-life-Konflikt weniger stark wahr als solche ohne Partner. Eine Partnerschaft bereichert, wenn Partner bei Arbeitsstress eine Unterstützung sind und Konflikte reduzieren.

Implikationen für die Hochschulpolitik

Um die Karriereunsicherheit und damit den Work-Life-Konflikt zu reduzieren, sind weitere Maßnahmen auf politischer Ebene erforderlich. Neben dem flächendeckenden Einsatz von Juniorprofessuren mit Tenure-Track-Verfahren und zusätzlichen dauerhaften W2- und W3-Professuren sind neue, attraktive Karriereziele für das wissenschaftliche Personal (z.B. für dauerhaft anfallende wissenschaftliche Dienstleistungen) zu schaffen. Auch die Erleichterung des Übergangs von der Universität zur Fachhochschule könnte hier helfen. Zur Reduzierung des hohen zeitlichen Arbeitsaufwands können Professoren oder wissenschaftliche Mitarbeiter für definierte Zeiträume mit bestimmten Aufgabenschwerpunkten versehen werden. Das verhindert, dass sie „zwischen den Stühlen sitzen“ und so in Konflikte geraten.

Da Kinder eine hohe Bedeutung für den Life-to-work-Konflikt haben und Partner konfliktreduzierend wirken, sind sowohl flexible Kinderbetreuungsangebote als auch Dual-Career-Angebote auszubauen. Auch die Teilzeit-Professur ist ein noch zu selten eingesetztes Instrument, das die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ermöglichen und empfundene Konflikte reduzieren kann.

Darüber hinaus sind Maßnahmen hilfreich, die die Integration von Arbeit und Privatleben erleichtern. Dazu zählen beispielsweise die Flexibilisierung von Home-Office-Regelungen für wissenschaftliche Mitarbeiter oder die Ausstattung von Home-Arbeitsplätzen mit neuester Technik.

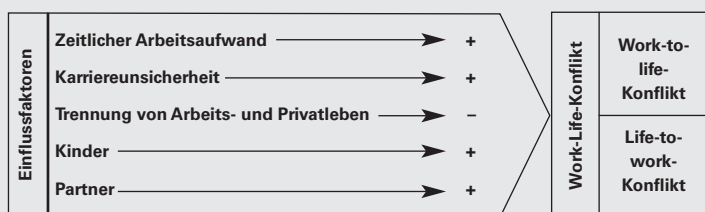


Abbildung 1: Einflussfaktoren des Work-Life-Konflikts (+ = erhöht, - = reduziert)

entstehen, die ihrerseits das Arbeitsleben beeinträchtigen.

Anders als vermutet führt die Trennung von Arbeits- und Privatleben zu einer Erhöhung des Work-to-life-Konflikts, während der Life-to-work-Konflikt unabhängig hiervon ist. Das Ergebnis überrascht, da die Forschung bisher überwiegend zeigt, dass eine klare Trennung hilft, den Konflikt zu reduzieren. Eine Erklärung ist, dass Wissenschaftler zwar den Wunsch haben, beide Bereiche stärker zu trennen, aber in der Realität die Vermischung von Arbeits- und Privatleben alltäglich ist, sodass Wissenschaftler, die beide Bereiche eigentlich trennen wollen, Konflikte empfinden.

Der in der Studie festgestellte Zusammenhang zwischen Kindern und Life-to-work-Konflikt bestätigt die Annahme, dass mit der Rolle als Mutter oder Vater zusätzliche Anforderungen an Wissenschaftler gestellt werden, die Konflikte mit dem Arbeitsleben hervorrufen. Im Gegensatz zu bisherigen Ergebnissen für den Wissenschaftsbereich konnte der Zusammenhang zwischen Partnerschaft und Life-to-work-Konflikt

LITERATUR

Der ausführliche Beitrag mit Literaturhinweisen ist erschienen in: Matiaske, Wenzel/Czaya, Axel (Hrsg.): Periphere Arbeit im Zentrum, Baden-Baden 2016, S. 119-146