

Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in Deutschland – Bestandsaufnahme aus Sicht von Hochschulen und Nachwuchsforschenden

René Krempkow, Thorben Sembritzki

Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) führten im Jahr 2015 Erhebungen zur Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch, die einen Themenschwerpunkt zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie enthielten. Zunehmende Relevanz und wissenschaftspolitische Thematisierung kommen diesem Schwerpunkt aufgrund eines sich verstärkenden Wettbewerbs um die besten Nachwuchsforschenden – auch mit Unternehmen der Privatwirtschaft – zu. Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie spielen bei Nachwuchsforschenden eine deutlich stärkere Rolle als Grund für einen angestrebten Wechsel in die Wirtschaft als noch vor einigen Jahren. In der Privatwirtschaft bilden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits eine der wichtigsten und erfolgreichsten Rekrutierungsstrategien. Mit diesem Beitrag wird erstmals eine bundesweite Bestandsaufnahme zu entsprechenden Maßnahmen und Angeboten aus der Perspektive sowohl von Wissenschaftseinrichtungen als auch von Nachwuchsforschenden vorgelegt.

1 Einleitung und Design

Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Stifterverband) und das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) führten im Jahr 2015, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Erhebungen zur Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch. Der folgende Beitrag greift einen Teilaspekt dieser größeren Studie auf, die einen Themenschwerpunkt auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie gelegt hat (vgl. *Krempkow u. a. 2016*). Aufgrund eines sich verstärkenden Wettbewerbs um die besten Nachwuchsforschenden¹ – auch mit in Forschung und Entwicklung aktiven Unternehmen der Privatwirtschaft – erhält das Schwerpunktthema eine zunehmende Relevanz und wissenschaftspolitische Thematisierung. Vor diesem Hintergrund ist beachtenswert,

¹Nach den Richtlinien des Publikationsorgans sollen Wortkombinationen wie „Wissenschaftler/innen“ vermieden werden und Personenbezeichnungen geschlechtsneutral sein. Dies wurde hier möglichst weitgehend umzusetzen versucht. Dort, wo dies ohne gravierende Beeinträchtigung der Lesbarkeit nicht möglich war, wurde die maskuline Form verwendet, die dann weibliche Personen gleichermaßen einschließen soll.

dass die Daten zeigen, dass Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bei Nachwuchsforschenden eine deutlich stärkere Rolle als Grund für einen angestrebten Wechsel in die Wirtschaft spielen als noch vor einigen Jahren.² Nach Modellen wie dem zur beruflichen Laufbahnentwicklung (*Abele 2002*) bzw. dem Model of Career Choice (*Lent/Brown/Hackett 1994*), in die sich unsere Studie einordnen lässt, ist dies bei veränderten persönlichen Einstellungen und Kontextfaktoren zu erwarten.

Zu den Kontextfaktoren gehört auch, dass in der Privatwirtschaft Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits eine der wichtigsten und erfolgreichsten Rekrutierungsstrategien der in Forschung und Entwicklung aktiven Unternehmen bilden, wie eine Studie des Stifterverbands zeigte (*Schneider/Stenke 2015*). Laut dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (*BMFSFJ 2015*) ist die Vereinbarkeit für rund drei Viertel der Bevölkerung eine der wichtigsten politischen Aufgaben; 2011 sagte dies etwa die Hälfte. Zwei Drittel der Bevölkerung haben den Eindruck, dass sich in den vergangenen Jahren in deutschen Unternehmen in der Familienfreundlichkeit viel Positives getan hat. Vor diesem Hintergrund bestärken aktuelle Studienergebnisse die Entscheidung, den Schwerpunkt des aktuellen Bundesberichts wissenschaftlicher Nachwuchs (*BuWiN 2017*) auf das Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu legen. Neben diesem Thema wird bei der Diskussion um Familienfreundlichkeit in der Wissenschaft auch zunehmend dem Aspekt der Pflege von Angehörigen (z. B. der eigenen Eltern oder von Kindern mit Behinderungen) Aufmerksamkeit zuteil. Das Durchschnittsalter der befragten Nachwuchsforschenden liegt bei 32 Jahren; der Aspekt Pflege spielt für den wissenschaftlichen Nachwuchs bisher entsprechend eine nachgeordnete Rolle (vgl. *Schürmann/Sembritzki 2017*) und betrifft eher die Generation 40 plus (vgl. *IfD 2015*). Zur Situation der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in Deutschland gibt es unterschiedliche Sichtweisen (vgl. auch *Krempkow 2014*): So sehen einige Autoren das Ziel, familienfreundlich zu sein, als „in der Praxis an den Hochschulen noch nicht erreicht“ (*Kunadt u. a. 2014*) bzw. sieht der *Wissenschaftsrat (2014)* „strukturell familienunfreundliche Rahmenbedingungen im Wissenschaftsbetrieb“. Andere Autoren erkennen auch Indizien dafür, dass die wissenschaftliche Arbeit im Vergleich mit anderen Tätigkeiten außerhalb der akademischen Wissenschaft für die Befragten gut mit der familiären Sorgeleistung vereinbar ist (vgl. *Briedis u. a. 2014, S. 38*). Zwar besteht Einigkeit darüber, dass beim wissenschaftlichen Nachwuchs ein deutlich verzögertes generatives Verhalten und eine insgesamt vergleichsweise hohe Kinderlosigkeit festzustellen sind (vgl. Überblicke in *Krempkow 2014, Kunadt u. a. 2014*), jedoch herrscht über Ansatzpunkte für erfolgversprechende Maßnahmen kein klares Bild.

²Dass zudem die Karrierewege und -ziele der Nachwuchsforschenden mit der Fachzugehörigkeit korrelieren, zeigt u. a. die parallel vom DZHW durchgeführte Befragung zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie (*Schürmann/Sembritzki 2017*). Auf die Arbeitsmarktsituation für unterschiedliche Fachrichtungen kann im Rahmen dieses Beitrags aus Platzgründen nicht eingegangen werden (vgl. hierzu ausführlicher *Briedis u. a. 2014; Krempkow/Huber/Winkelhage 2014; BuWiN 2017, 2013*).

Dies hat möglicherweise auch damit zu tun, dass Daten hierzu recht verstreut und die Informationen nur schwer zusammenzuführen sind. So wurden in den vergangenen Jahren bereits einige quantitative Studien zu diesem Thema vorgelegt, die allerdings entweder nicht bundesweit angelegt waren oder nicht auf die Familienfreundlichkeit beim wissenschaftlichen Nachwuchs fokussierten oder nicht Anbieter- und Nutzerperspektive erfassten (z. B. *Kunadt u. a. 2014; Berndt 2013; Metz-Göckel u. a. 2013; Jaksztat/Preßler/Briedis 2012; Brandt 2012*). Eine Reihe von qualitativen bzw. Mixed-Methods-Studien hat in den letzten Jahren zudem deutlich gemacht, dass sich Partnerschaften von Nachwuchsforschenden vermehrt dadurch auszeichnen, dass beide Partner eigene Karriereziele verfolgen und Elternschaft als gemeinsame Aufgabe betrachtet wird (vgl. z. B. *Hess/Rusconi/Solga 2011; Bathmann/Müller/Cornelißen 2011*). Diese veränderten privaten Lebensentwürfe und Paarkonstellationen stellen Paare vor die Herausforderung, ein gelingendes Vereinbarkeitsmanagement zu organisieren (*Lind 2012*). Eine gleichzeitige Belastung durch private bzw. familiäre Anforderungen (Haushalt, Kinderbetreuung etc.) könnte dabei allerdings die erwartete „Hingabe“ an die wissenschaftliche Tätigkeit in ihrer alltäglichen Umsetzung einschränken, worauf mehrere Publikationen hinweisen (so *Best/Wangler/Schraudner 2016; Kahlert 2015; Pittius/Janson/Krempkow 2014; Pestel u. a. 2014; Althaber/Hess/Pfahl 2011; Rusconi/Solga 2011*). *Metz-Göckel u. a. (2014)* zeigen mit quantitativen und qualitativen Daten auf, wie Eltern, insbesondere Mütter, Benachteiligungsprozessen für die wissenschaftliche Laufbahn ausgesetzt sind und wie Rahmenbedingungen für eine elternzugewandte Wissenschaftskultur ausgestaltet werden müssten. Die im Rahmen der Studie „Wissenschaft und Familie“ (*Schürmann/Sembritzki 2017*) zusätzlich zur Online-Befragung durchgeführten Paarinterviews mit Nachwuchsforschenden veranschaulichen, wie angesichts zu leistender Familienarbeit die Nutzung von beruflichen Handlungsspielräumen oftmals erst durch das Engagement des Partners bzw. der Partnerin ermöglicht wird. Diese Handlungsspielräume, die in den strukturellen Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Einrichtungen liegen, müssen jedoch erst entdeckt und nutzbar gemacht werden, um eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen. Bei diesen Prozessen der Entdeckung und Nutzarmachung kommt familienfreundlichen Angeboten eine Schlüsselfunktion zu.

Ein wesentliches Desiderat zu vielen bisherigen Studien lag darin, dass sie oft keine verallgemeinerbaren Aussagen für Deutschland und keine Gegenüberstellung der Anbieter- und Nutzerperspektiven ermöglichten. Mithilfe von zwei repräsentativ angelegten Teilstudien soll dies hier bearbeitet werden. Datengrundlagen für die nachfolgend vorgestellten zentralen Ergebnisse sind einerseits die Online-Befragung von 150 Wissenschaftseinrichtungen³ – 46 Hochschulen mit Promotionsrecht und 104 außeruniversitären Forschungseinrichtungen und andererseits die Online-Befragung von

³Die Rücklaufquote von 42 Prozent kann für Onlinebefragungen als sehr zufriedenstellend gelten.

3.396 Nachwuchsforschenden.⁴ Knapp zwei Drittel der Befragten waren Promovierende, ein Drittel war bereits promoviert. Als Ausgangspunkt für weitere Debatten zum Thema liegt mit diesen gemeinsamen Erhebungen von Stifterverband und DZHW damit erstmals auf breiter Datenbasis eine bundesweite Bestandsaufnahme zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sowohl als Institutionen- als auch als Nachwuchsforschenden-Befragung vor. Im Einzelnen wird hier thematisiert, welche Angebote an Wissenschaftseinrichtungen nach Auskunft der Personalverantwortlichen vorhanden sind und inwieweit sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs bekannt sind bzw. genutzt werden.

2 Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie als Bestandteil der Akademischen Personalentwicklung

Der Wettbewerb von Wissenschaftseinrichtungen untereinander sowie mit außerhochschulischen Arbeitgebern entfaltet sich vor dem Hintergrund, dass generell ein großer Teil der Nachwuchsforschenden keineswegs auf das Berufsziel Hochschule bzw. akademische Wissenschaft festgelegt ist – wie unsere aktuelle Erhebung zur Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs (*Krempkow u. a. 2016*) zeigt (vgl. ähnlich auch *BuWiN 2017, 2013, 2008; Krempkow/Huber/Winkelhage 2014*). Insbesondere Unternehmen der Privatwirtschaft mit Forschungs- und Entwicklungsabteilungen können für forschungsaffine Nachwuchswissenschaftler attraktive Alternativen zu einer akademischen Karriere bieten. Die Nachwuchswissenschaftler bilden aber zugleich das Rekrutierungspotenzial des Hochschullehrernachwuchses. Damit befinden sich die Hochschulen im Wettbewerb auch mit Unternehmen der Privatwirtschaft. Die aktuelle Erhebung (*Krempkow u. a. 2016*) zeigt zudem, dass Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bei den Nachwuchsforschenden eine stärkere Rolle für einen angestrebten Wechsel in andere Berufsbereiche außerhalb der akademischen Wissenschaft spielen als drei Jahre zuvor. Der Zeitvergleich – mit Daten der von Stifterverband und DZHW durchgeführten Erststudie zur Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs (*Briedis u. a. 2013*) – macht deutlich, dass mit zehn Prozentpunkten Differenz dieser Aspekt den stärksten Bedeutungszuwachs als Wechselgrund aufweist (siehe Tabelle). Nur die höhere Beschäftigungssicherheit außerhalb der Wissenschaft hatte mit neun Prozentpunkten einen ähnlich großen Bedeutungszuwachs als Wechselgrund. Dies zeigt, dass die beiden Aspekte für Nachwuchsforschende stark miteinander verknüpft sind. Auch das *BMFSFJ (2015)* weist darauf hin, dass für 60 Prozent der Deutschen ein sicherer Arbeitsplatz Voraussetzung für die Familiengründung ist.

⁴Dazu wurde aus den 146 Hochschulen mit Promotionsrecht eine nach Hochschulgröße und Hochschulregion (Ost/West und Nord/Süd) geschichtete Klumpenstichprobe von 23 Hochschulen gezogen. Insgesamt konnten auf diesem Wege 32.650 Nachwuchsforschende zur Teilnahme eingeladen werden. Die Netto-Rücklaufquote (auswertbare Interviews) für die Online-Befragung betrug 16 Prozent.

Tabelle: Beschäftigungsbezogene Gründe für einen Weggang aus der Wissenschaft (in Prozent)

	Bessere Verdienstmöglichkeiten	Höhere Beschäftigungssicherheit	Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie
2015	62	70	44
2012	63	61	34

Daten: Stifterverband/DZHW 2016

Maßnahmen zur Vereinbarkeit⁵ sind daher in Personalentwicklungskonzepte einbezogen bzw. sollten es sein (vgl. „Kodex für gute Personalentwicklung an Universitäten“ des *Netzwerks für Personalentwicklung an Universitäten 2015*). Angebote zur Vereinbarkeit erhöhen für Wissenschaftler sehr stark die Attraktivität des Arbeitgebers: 83 Prozent der Befragten stimmten in der Studie von *Kunadt u. a. (2014, S. 51)* dieser Aussage zu. Auch für Forschungs- und Entwicklungspersonal in der Wirtschaft zeigt eine frühere Erhebung des Stifterverbands (*Schneider/Stenke 2015, S. 32*), dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine der wichtigsten und erfolgreichsten Rekrutierungsstrategien der Unternehmen bilden – neben einem vielfältigen Aufgabenspektrum, unbefristeten Arbeitsverträgen und der Kooperation mit Hochschulen. Hier zeigt sich, dass die Kooperation zwischen Hochschulen und Unternehmen über den Personaltransfer gegebenenfalls auch ambivalente Wirkungen haben kann: Einerseits ist es Aufgabe der Hochschulen, hochqualifiziertes Personal für die Gesellschaft auszubilden, andererseits müssen sie selbst versuchen, „die besten Köpfe“ (*Wissenschaftsrat 2002*) für den Hochschullehrernachwuchs zu rekrutieren. Ein Spannungsverhältnis zwischen Hochschulen und Unternehmen entsteht allerdings nur, wenn beider Attraktivität als Arbeitgeber, zum Beispiel mithilfe von Maßnahmen zur Personalentwicklung, nicht zumindest annähernd als gleichwertig wahrgenommen wird. Die befragten Wissenschaftseinrichtungen haben dies erkannt: Sie schätzen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf inzwischen ebenfalls als eine der wichtigsten und (potenziell) erfolgreichsten Rekrutierungsstrategien ein (vgl. *Krempkow u. a. 2016, S. 49 f.*).

Dem gegenüber stehen Ergebnisse von Erhebungen der Hochschulforschung, wonach nur rund die Hälfte der Promovierenden mit der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft zufrieden ist (*Jaksztat/Preßler/Briedis 2012; Schürmann/Sembritzki 2017*). Ähnlich sieht dies bei Nachwuchsgruppenleitungen und Juniorprofessuren aus (*Berndt u. a. 2014*). Weitere Auswertungen zu diesen Gruppen zeigten, dass ein Drittel der Befragten darüber nachdachte, ihre Stelle aufzugeben (ebd.). Auch für diese hochselektierten Nachwuchswissenschaftler, die bereits auf eine langjährige akademische Laufbahn zurückblicken können, sind die Hauptgründe keine ausreichenden Perspek-

⁵Die Begriffe Angebote und Maßnahmen werden hier synonym verwendet.

tiven sowie keine ausreichende Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Laufbahn und privaten, familiären Anforderungen und Wünschen (*ibd.*, S. 8). Nach den Ergebnissen von *Kunadt u. a. (2014)* ist sogar lediglich ein Viertel der Befragten mit der Familienfreundlichkeit zufrieden. Zugleich gibt die Studie von *Kunadt u. a. (2014)* aber auch Hinweise darauf, dass sich Familienfreundlichkeit förderlich auf die Produktivität auswirkt. Auch weitere Publikationen sprechen gegen eine überwiegend positive Einschätzung der Situation von Nachwuchsforschenden mit Kind in Deutschland: So zeigen dies auch z. B. *Pestel u. a. (2014)*; *Cramer/Hanika/Diehl-Schmid (2016)*; *Lipphardt (2016)*. Außerdem hat nur ein Viertel bis ein Drittel der Nachwuchsforschenden in Deutschland Kinder, obwohl über 80 Prozent gern Kinder hätten (*BuWiN 2017, S. 235 f.*; *Schürmann/Sembritzki 2017*) und immerhin rund die Hälfte der etwa gleichaltrigen Hochschulabsolventen welche hat. Auch in anderen europäischen Ländern hat im Schnitt etwa die Hälfte der Nachwuchsforschenden Kinder (ausführlicher vgl. *Krempkow 2014*). Für die Privatwirtschaft kann gezeigt werden, dass nach einer deutschlandweit repräsentativen Unternehmensbefragung die Mitarbeiterproduktivität in familienbewussten Unternehmen um 23 Prozent höher ist. Diese Unternehmen haben zudem 60 Prozent weniger Fehlzeiten als solche, die nicht familienbewusst agieren; die Krankenquote liegt um 49 Prozent niedriger, die Stellenbesetzungsdauer ist 17 Prozent kürzer, der Anteil von Eigenkündigungen liegt um 20 Prozent niedriger. Zugleich schätzen die familienfreundlichen Unternehmen die Motivation ihrer Mitarbeiter um 31 Prozent höher und die Qualität ihrer Bewerber und Bewerberinnen zu 26 Prozent besser ein (vgl. *Gerlach 2014*).

Angesichts dieser Ergebnisse aus den letzten Jahren stellten sich zwei Hauptfragen, die diesen Beitrag strukturieren sollen: Wie stellt sich die Situation zur Vereinbarkeit mit aktuellen Ergebnissen dar, die im Rahmen unserer Studie zur Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs erhoben wurde? Inwieweit unterscheiden sich die Einschätzungen und Aussagen zur Vereinbarkeit aus Sicht der befragten Vertreter der Wissenschaftseinrichtungen (vor allem zuständige Hochschulleitungsmitglieder, Personal(entwicklungs)dezernenten) von denen der Nachwuchsforschenden? Nachfolgend werden zunächst Ergebnisse der Befragung der Wissenschaftseinrichtungen vorgestellt, denen anschließend ausgewählte Ergebnisse der Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses gegenübergestellt werden.

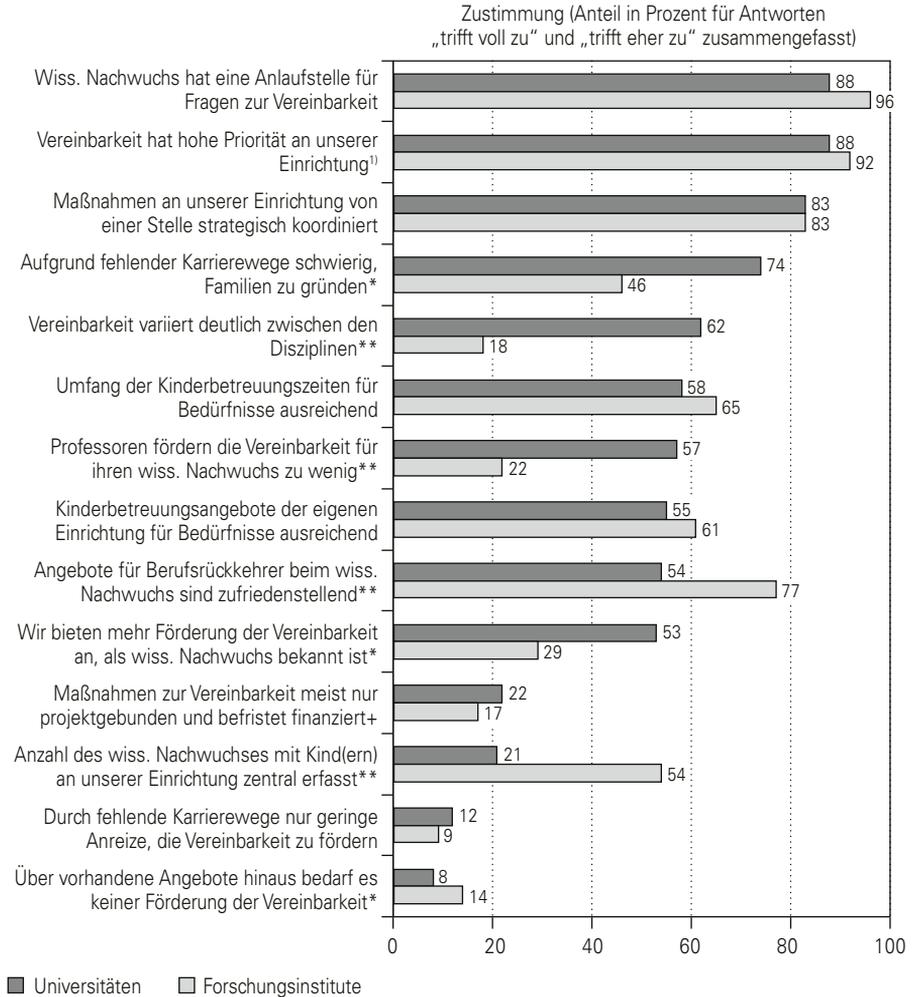
3 Die aktuelle Situation aus Sicht der Wissenschaftseinrichtungen

Die Fragen an die Wissenschaftseinrichtungen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie konzentrierten sich auf die Einschätzung bzw. Zustimmung zu grundlegenden Aussagen sowie das Vorhandensein von Angeboten zur Förderung der Vereinbarkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs.⁶ Im Folgenden geht es zunächst um die Zustimmung zu grundlegenden Aussagen (vgl. Abbildung 1). Die stärkste Zustimmung erhalten die Aussagen *„Der Wissenschaftliche Nachwuchs hat an unserer Einrichtung eine Anlaufstelle für Fragen zur Vereinbarkeit“*, *„Die Vereinbarkeit für den Wissenschaftlichen Nachwuchs hat hohe Priorität an unserer Einrichtung“* und *„Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit für den Wissenschaftlichen Nachwuchs werden an unserer Einrichtung von einer Stelle strategisch koordiniert“*. Hier stimmen Hochschulen und außeruniversitäre Forschungsinstitute gleichermaßen zu. Insgesamt finden sich aber zwischen den Einrichtungsarten mehr signifikante Unterschiede als Gemeinsamkeiten, wobei die Hochschulen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit überwiegend kritischer sehen als die Forschungsinstitute. Dies betrifft besonders fehlende Karrierewege und die Bekanntheit der Angebote zur Förderung der Vereinbarkeit. Aussagen, die insgesamt wenig Zustimmung erhalten, werden zudem von den Hochschulen noch stärker abgelehnt. Dies gilt für die Aussagen: *„Über die im Rahmen ihrer Tätigkeit bereits vorhandenen Angebote für den Wissenschaftlichen Nachwuchs hinaus bedarf es keiner Förderung der Vereinbarkeit“*, *„Die Anzahl des Wissenschaftlichen Nachwuchses mit Kind(ern) wird an unserer Einrichtung zentral erfasst“* und *„Die Angebote für Berufsrückkehrer beim Wissenschaftlichen Nachwuchs sind zufriedenstellend“*.

Zusammenfassend lässt sich zu diesem Fragenblock mit Blick auf die Wissenschaftseinrichtungen positiv hervorheben, dass die institutionelle Verankerung, die Prioritätensetzung und die strategische Koordinierung seitens der Leitungen überwiegend als gegeben angesehen werden. Anders sieht dies für die Verankerung bei den Professoren an den Hochschulen aus, die als zu wenig die Vereinbarkeit fördernd wahrgenommen werden. Die größten Potenziale werden insgesamt in der Schaffung durchgehender Karrierewege gesehen, in der Bekanntheit bzw. der Kommunikation von Angeboten und der Förderung über die üblichen Angebote hinaus; an Hochschulen wird zudem Potenzial in der Erfassung der Zahl des Wissenschaftlichen Nachwuchses mit Kindern und der Förderung durch Professoren gesehen.

⁶Der Fragebogen kann über die Autoren angefordert werden.

Abbildung 1: Vereinbarkeit aus Sicht der Wissenschaftseinrichtungen



Daten: Stifterverband 2016, Signifikanzniveau der Häufigkeitsdifferenzen Einrichtungsarten:

**p<0,01; *p<0,05; +p<0,1;

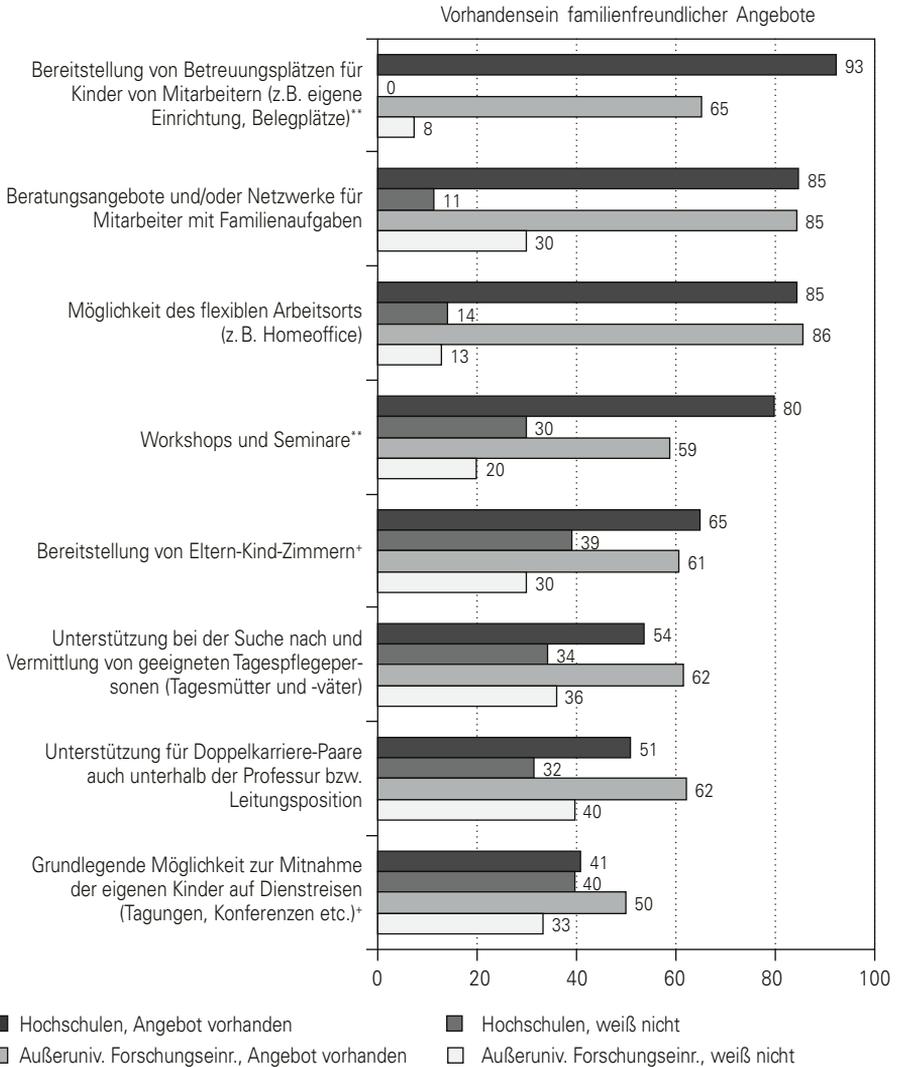
¹⁾ Skala umgepolt

Anschließend wird dargestellt, inwieweit an den Einrichtungen nach ihren eigenen Angaben familienfreundliche Maßnahmen für Mitarbeiter angeboten werden (vgl. Abbildung 2). Die am häufigsten von den Hochschulen angebotene Maßnahme ist die Bereitstellung von Betreuungsplätzen für Kinder von Mitarbeitern (zum Beispiel eigene Einrichtung, Belegplätze). Dies wird von den außeruniversitären Forschungsinstituten signifikant seltener genannt. Damit ist allerdings nur angegeben, dass dieses Angebot existiert, nicht, ob es den Bedarf deckt (siehe Ergebnisse zum Beispiel zu Kinderbetreuungsangeboten und -zeiten in *Krempkow u. a. 2016* wie auch in anderen Studien – vgl. *Krempkow 2014*). An den Hochschulen werden ähnlich häufig wie Betreuungsplätze die Beratungsangebote und/oder Netzwerke für Mitarbeiter mit Familienaufgaben sowie die Möglichkeit des flexiblen Arbeitsorts (zum Beispiel Homeoffice) genannt. Bei diesen Angeboten unterschieden sich Hochschulen und außeruniversitäre Forschungsinstitute kaum.

Anders sieht dies bei Workshops und Seminaren aus: Diese werden von den Hochschulen sehr häufig angeboten, spielen aber bei den außeruniversitären Forschungsinstituten eine signifikant geringere Rolle. Auch die Bereitstellung von Eltern-Kind-Zimmern wird von den außeruniversitären Forschungsinstituten etwas seltener genannt.

Umgekehrt ist dies bei der Unterstützung der Suche nach und Vermittlung von geeigneten Tagespflegepersonen, bei der Unterstützung für Doppelkarriere-Paare auch unterhalb der Professur bzw. Leitungsposition sowie der grundlegenden Möglichkeit zur Mitnahme der eigenen Kinder auf Dienstreisen (Tagungen, Konferenzen etc.). Diese Angebote werden von den außeruniversitären Forschungsinstituten etwas häufiger genannt als von den Hochschulen. Zugleich geben bei diesen Aspekten relativ viele Vertreter der befragten Einrichtungen an, dass sie zu diesem Angebot keine Angaben machen können; bei den Hochschulen gilt dies auch für Eltern-Kind-Zimmer. Hier ist demzufolge auch die Informiertheit der verantwortlichen Stellen gering.

Abbildung 2: Familienfreundliche Angebote aus Sicht der Wissenschaftseinrichtungen (Angaben in Prozent)



Daten: Stifterverband 2016, Signifikanzniveau Mittelwertdifferenzen Einrichtungsarten:
 **p<0,01; *p<0,05; +p<0,1;

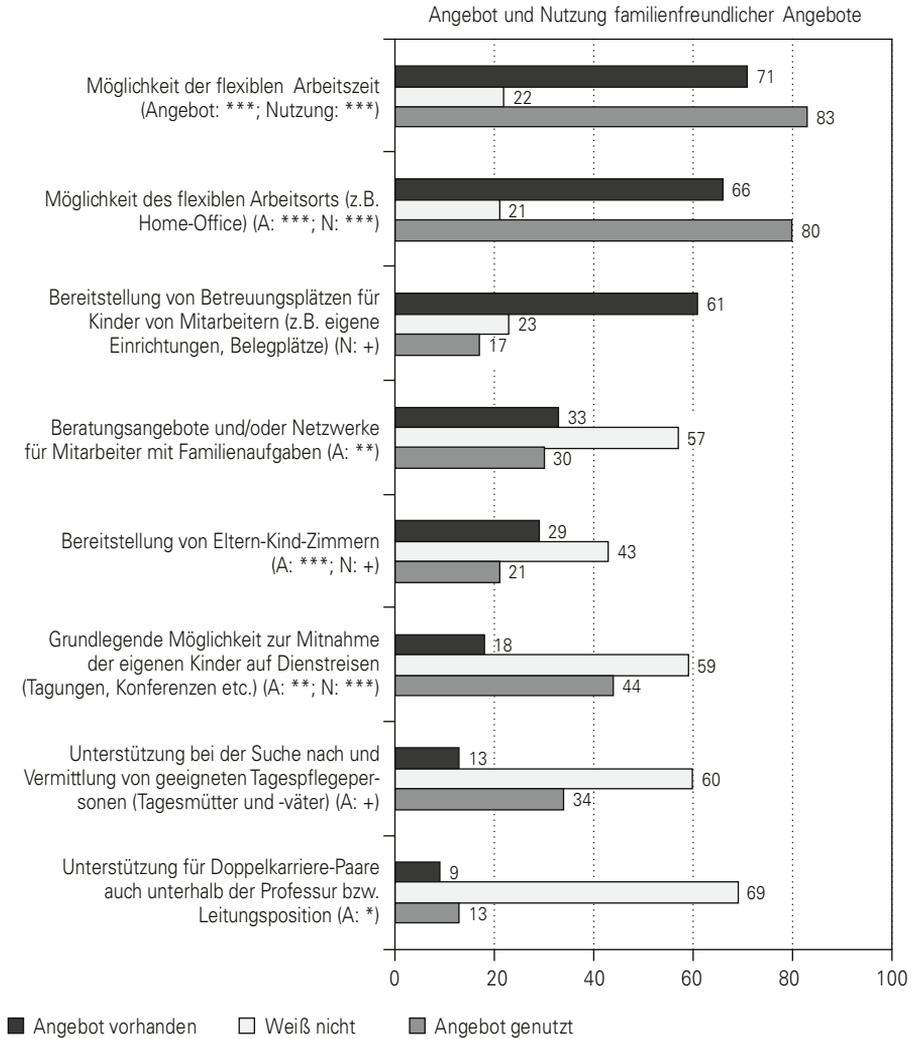
Über das Vorhandensein von Angeboten hinaus wurde auch nach deren Planung gefragt. Größere Anteile geplanter Angebote finden sich in den Antworten vor allem für die Bereitstellung von Eltern-Kind-Zimmern und die Möglichkeit des flexiblen Arbeitsorts wie zum Beispiel Homeoffice. Letzteres würde bei vollständiger Umsetzung dieser Planungen von fast allen Wissenschaftseinrichtungen angeboten. Eltern-Kind-Zimmer würden aber auch dann erst von rund 76 Prozent der Wissenschaftseinrichtungen angeboten. Dass es auch bei vollständiger Umsetzung der Planungen nur relativ wenig Angebote gäbe, gilt in noch stärkerem Maße für die ohnehin relativ selten angebotenen Maßnahmen: Dies betrifft insbesondere die Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Tagespflegepersonen, die Unterstützung für Doppelkarriere-Paare auch unterhalb der Professur bzw. Leitungsposition sowie die grundlegende Möglichkeit zur Mitnahme der eigenen Kinder auf Dienstreisen. Bei den drei zuletzt genannten Maßnahmen lägen voraussichtlich größere Potenziale, wenn die Wissenschaftseinrichtungen die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie verbessern wollen. Ob die Angebote (vom Umfang her) durch den wissenschaftlichen Nachwuchs entsprechend wahrgenommen werden, zeigen im folgenden Abschnitt die Ergebnisse der Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

4 Die aktuelle Situation aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses

Ergänzend zur Befragung der Wissenschaftseinrichtungen wurden durch das DZHW diejenigen Nachwuchswissenschaftler befragt, die 2015 an einer Hochschule beschäftigt waren, welche familienfreundlichen Maßnahmen bzw. Angebote an ihren Hochschulen existieren und welche sie davon bereits genutzt haben (Abbildung 3). Diese Frage wurde ausschließlich Nachwuchswissenschaftlern mit Kindern gestellt, da sich die Angebote zum Teil explizit an Eltern richten. Die Befragung des DZHW hat sich zudem ausschließlich an den wissenschaftlichen Nachwuchs an Universitäten gerichtet. Im Folgenden umfasst der Begriff Hochschule also nur solche mit Promotionsrecht.

Für die Auswertung des Nutzungsverhaltens werden nur die Angaben jener Nachwuchswissenschaftler dargestellt, die zuvor angegeben haben, dass dieses Angebot auch an ihrer Hochschule besteht. Bei der Auswertung wurden die Ergebnisse zudem durchgehend auf signifikante Differenzen zwischen weiblichen und männlichen Nachwuchswissenschaftlern geprüft und alle signifikanten Differenzen ausgewiesen.

Abbildung 3: Familienfreundliche Angebote aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses (Angaben in Prozent)⁷



Daten: DZHW 2016,
 Signifikanzniveau: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; + $p < 0,1$

Die Befragten geben für durchweg alle Angebote an, dass sie in einem geringeren Umfang an ihrer Hochschule vorhanden seien, als es die Hochschulen in ihrer Selbstauskunft tun. Das lässt eine teilweise geringe Bekanntheit der Angebote vermuten (vgl.

⁷In der Abbildung sind signifikante Unterschiede zwischen Müttern und Vätern (zugunsten von Müttern) im Wissen um familienfreundliche Angebote (A) sowie bei deren Nutzung (N) ausgewiesen.

auch *Kunadt u. a. 2014*).⁸ Dafür spricht auch, dass gleichzeitig beim wissenschaftlichen Nachwuchs bei bestimmten Angeboten eine sehr hohe Unklarheit herrscht, ob diese an ihrer Einrichtung verfügbar sind. Dies betrifft insbesondere die Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Tagespflegepersonen, die grundlegende Möglichkeit zur Mitnahme der eigenen Kinder auf Dienstreisen sowie die Unterstützung für Doppelkarriere-Paare auch unterhalb der Professur bzw. Leitungsposition. Diese drei Angebote sind zugleich diejenigen, die vom wissenschaftlichen Nachwuchs (wie auch von den Wissenschaftseinrichtungen) am seltensten als vorhanden angegeben wurden. Allgemein besitzen Mütter ein größeres Wissen darüber als Väter, ob bestimmte Angebote vorhanden sind. Zugleich sind es durchweg mehr Mütter als Väter, die von den Angeboten Gebrauch gemacht haben.

Die größte Diskrepanz zwischen den Angaben der Hochschulen und der Alltagsrealität des wissenschaftlichen Nachwuchses bezogen auf die familienfreundlichen Angebote besteht bei den Beratungsangeboten und/oder Netzwerken für Mitarbeiter mit Familienaufgaben. 85 Prozent der Hochschulen geben diese Angebotsform an, jedoch wissen nur 33 Prozent der befragten Eltern um deren Existenz. Bei der Mehrheit der Befragten (57 Prozent) herrscht Unwissenheit vor, ob Beratungsangebote und Netzwerke, die sie in ihren Familienaufgaben unterstützen sollen, überhaupt vorhanden sind. Mütter wissen dabei wiederum signifikant häufiger (37 Prozent) als Väter (29 Prozent), ob ihre Hochschule solche Angebote vorhält und nehmen Beratungsangebote und Netzwerke entsprechend häufiger wahr. Es mag verschiedene Gründe haben, dass zudem nur 30 Prozent derjenigen, die die Verfügbarkeit von Beratungsangeboten und Netzwerken an ihrer Hochschule bestätigen, diese auch genutzt haben. Denkbar ist, dass der Bedarf an Beratung und Netzwerken grundsätzlich nicht sehr hoch und/oder durch außeruniversitäre Angebote bereits gedeckt ist. Denkbar ist aber auch, dass sich viele Nachwuchswissenschaftler durch die vorhandenen Angebote nicht angesprochen fühlen, weil sie ihren persönlichen Bedürfnissen nicht entsprechen.

Bei der Bereitstellung von Betreuungsplätzen geben 95 Prozent der Hochschulen an, dass dieses Angebot existiert. Dagegen sagen nur 61 Prozent der befragten Wissenschaftler, dass Betreuungsplätze angeboten werden⁹, weitere 15 Prozent verneinen die Existenz dieses Angebots (und weitere 23 Prozent wissen es nicht). Dabei zeigen sich allerdings sowohl bei dem Wissen um die Verfügbarkeit des Angebots als auch bei der Nutzung keine großen Unterschiede zwischen Müttern und Vätern. Die Differenz zwischen den Angaben der Hochschulen und denen der befragten Wissenschaftler lässt sich womöglich dadurch erklären, dass Befragte mit „Nein“ geantwortet

⁸Ausführlicher hierzu vgl. *Krempkow u. a. (2016)*.

⁹Nach den Ergebnissen der Befragung von Wissenschaftlern an vier Hochschulen in *Kunadt u. a. (2014, S. 53)* waren es dort 77 Prozent. Dies spricht im Zusammenhang mit weiteren Ergebnissen für deren These, dass es sich dort bezüglich Vereinbarkeit um fortschrittliche Hochschulen handelt.

haben, die sich um andere Betreuungsplätze außerhalb der Hochschule bemühten, sich deshalb gar nicht erst mit der Frage der Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen an der Hochschule auseinandersetzen und entsprechend nicht umfassend über die Verfügbarkeit dieses Angebots informiert sind. Die dennoch mögliche Diskrepanz zwischen Angebot und Nutzung bei der Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen spiegelt sich darin wieder, dass trotz der zugesprochenen Relevanz für eine gelingende Vereinbarkeit von Laufbahn und Familie (siehe u.a. *Beckmann 2008; Rusconi 2013*) nur 17 Prozent dieses Angebot tatsächlich nutzten – bei *Kunadt u.a. (2014, S. 56)* sind es hingegen immerhin 28 Prozent. Einschränkend muss hinzugefügt werden, dass den Nachwuchswissenschaftlern selbstverständlich auch die Nutzung nicht-universitärer Betreuungseinrichtungen potenziell zur Verfügung steht, welche unter Umständen eher dem persönlichen Bedarf entsprechen (zum Beispiel hinsichtlich der Wohnortnähe, Öffnungszeiten), und solche Betreuungseinrichtungen auch entsprechend genutzt werden.

Die Verfügbarkeit von Eltern-Kind-Zimmern, die von 65 Prozent der Hochschulen als existent angegeben wurden und die noch weiter ausgebaut werden sollen, ist knapp 30 Prozent der befragten Nachwuchswissenschaftler bekannt. Davon hat ein Fünftel (21 Prozent) bisher ein Eltern-Kind-Zimmer in Anspruch genommen. Eltern-Kind-Zimmer sind ein Angebot, das sich stärker an Mütter richtet, da sie zugleich als Stillzimmer dienen können. Entsprechend zeigen sich sowohl beim Wissen um die Verfügbarkeit des Angebots als auch bei der Nutzung hoch signifikante Unterschiede zwischen Müttern und Vätern dergestalt, dass beide bei den Müttern höher ausfallen. Insgesamt liegt hier die Bekanntheit deutlich höher als die in *Kunadt u.a. (2014)* genannten 17 Prozent. Aufgrund der hohen Relevanz für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie ist es nicht verwunderlich, dass die Nachwuchswissenschaftler über die Möglichkeiten des flexiblen Arbeitsorts (Homeoffice) und der flexiblen Arbeitszeit sehr gut informiert sind. Zwei Drittel der Befragten (66 Prozent) geben an, dass ihre Hochschule ihnen die Möglichkeit des flexiblen Arbeitsorts anbietet. 80 Prozent dieser Gruppe haben davon bisher Gebrauch gemacht. Von der Möglichkeit flexibler Arbeitszeit berichten sogar 71 Prozent der Nachwuchswissenschaftler und 83 Prozent haben dieses Angebot genutzt.¹⁰ Wenngleich auch diese beiden Angebote häufiger von Müttern als von Vätern in Anspruch genommen wurden, handelt es sich hierbei dennoch um diejenigen Angebote, die von Vätern insgesamt mit Abstand am häufigsten genutzt wurden (flexibler Arbeitsort: 73 Prozent; flexible Arbeitszeit: 78 Prozent).

¹⁰Bei *Kunadt u.a. (2014)* ist dies Angebot mit 73 Prozent etwas bekannter, wird aber mit 62 Prozent weniger genutzt. Für Unternehmen der Privatwirtschaft werden vom *BMFSFJ (2015)* Anteile von 73 Prozent für individuell vereinbarte Arbeitszeiten und von 64 Prozent für flexible Tages-/Wochenarbeitszeiten berichtet.

Jeweils nur sehr wenige Befragte gaben an, die Existenz von Angeboten zur Unterstützung für Doppelkarriere-Paare auch unterhalb der Professur bzw. Leitungsposition, bei der Suche nach und Vermittlung von geeigneten Tagespflegepersonen (Tagesmütter und -väter) sowie der grundlegenden Möglichkeit zur Mitnahme der eigenen Kinder auf Dienstreisen (Tagungen, Konferenzen etc.) an ihrer Hochschule zu kennen (neun Prozent, 13 Prozent und 18 Prozent). Das Wissen um die Möglichkeit zur Mitnahme von Kindern auf Dienstreisen erreicht mit 13 Prozent einen der niedrigsten Werte, obwohl immerhin 40 Prozent der Hochschulen diese Möglichkeit anbieten. Dieses Angebot mag bei vielen Nachwuchswissenschaftlern keine akute Relevanz besitzen, da sie bei Dienstreisen auf andere Betreuungsarrangements (zum Beispiel durch die Partner oder durch Großeltern) zurückgreifen können. Entsprechend kann davon ausgegangen werden, dass die Möglichkeit zur Mitnahme der eigenen Kinder auf Dienstreisen in vielen Fällen erst dann nachgefragt wird, wenn andere Optionen nicht verfügbar sind oder die Mitnahme persönlich gewünscht wird (immerhin 59 Prozent der Befragten wissen nicht, ob dieses Angebot zur Verfügung steht). Dennoch haben das grundsätzliche Vorhandensein und die Bekanntheit eines solchen Angebotes hohe Relevanz für die Vereinbarkeit bei Doppelkarriere-Paaren (wenn sie Kinder haben) und insbesondere bei alleinerziehenden Nachwuchsforschenden, die (ohne verfügbare Großeltern vor Ort) ansonsten indirekt von Dienstreisen bzw. Tagungen und Kongressen ausgeschlossen würden.

In Anspruch genommen wurde die Mitnahmemöglichkeit bei Dienstreisen anteilig von etwas weniger als der Hälfte (44 Prozent), bei der Suche nach geeigneten Tagespflegepersonen ist es gut ein Drittel (34 Prozent). Am geringsten ist die Nutzung bei der Unterstützung von Doppelkarriere-Paaren. Lediglich 13 Prozent dieser Gruppe haben sich als Doppelkarriere-Paar unterstützen lassen. Gleichzeitig geben bei diesem Angebot mit 69 Prozent anteilig die meisten Befragten an nicht zu wissen, ob an ihrer Hochschule dieses Angebot existiert. Bei der Unterstützung von Doppelkarriere-Paaren auch unterhalb der Professur bzw. Leitungsfunktion zeigt sich, dass dieses Angebot mehrheitlich auch von solchen Paaren genutzt werden konnte, bei denen noch keiner der beiden Partner eine Professur erreicht hat. Die insgesamt jedoch sehr geringe Nutzung dieses Angebots verstärkt, angesichts der gestiegenen Aufmerksamkeit an Hochschulen für die Belange von Doppelkarriere-Paaren (*Gramespacher/Funk/Rothäusler 2010; Hochfeld 2014*), die im vorigen Abschnitt getätigte Aussage, dass an dieser Stelle vonseiten der Hochschulen noch viel ungenutztes Potenzial vorhanden ist. Denn wie *Rusconi/Solga (2010)* bereits betont haben, verfolgt die Mehrzahl der Akademikerpaare (bisher) kein Doppelkarriere-Paararrangement. Ob noch weitere Potentiale in der Qualität der Angebote liegen, konnte in der aktuellen Erhebung aufgrund begrenzter Fragenanzahl nicht erhoben werden (zu beachtenswerten Ansätzen einer Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen durch Wissenschaftler vgl. *Kunadt u. a. 2014, S. 59 f.*).

5 Fazit zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Die komplementierenden Ergebnisse der beiden Befragungen machen deutlich, dass zwischen den Angaben der Hochschulen zur Existenz von Angeboten und deren Bekanntheit beim wissenschaftlichen Nachwuchs teilweise große Diskrepanzen bestehen. Obwohl nur Nachwuchswissenschaftler mit Kindern befragt wurden, die grundsätzlich von solchen Angeboten in hohem Maße profitieren können, ist es doch auffällig, dass bei vielen Angeboten ein sehr geringes Wissen über deren Verfügbarkeit besteht – teilweise weiß mehr als die Hälfte der Befragten nicht, ob ein entsprechendes Angebot vorhanden ist. Hier gilt es für die Hochschulen anzusetzen und den Bekanntheitsgrad ihrer familienfreundlichen Angebote innerhalb des wissenschaftlichen Nachwuchses (mit und ohne Kinder) deutlich zu erhöhen. Dies gilt nicht zuletzt, weil durch sehr hohe Befristungsanteile (vgl. *BuWiN 2017*) eine hohe Fluktuation unter Beschäftigten an Hochschulen vorherrscht und Kenntnisse über unterstützende Angebote immer wieder neu geschaffen werden müssen (vgl. *CEWS 2016, S. 3*). Darüber hinaus werden selbst erfolgreiche und gut angenommene Angebote für Familienfreundlichkeit oft nach einer Pilotphase wieder beendet, wenn hierfür keine Ressourcen auf Dauer eingeplant sind (vgl. *CEWS 2016, S. 3*). Es sollten niedrigschwellige Zugänge geschaffen werden, die nicht nur Müttern, sondern auch Vätern (bzw. Paaren gemeinsam) direkte Wege zur Inanspruchnahme von familienfreundlichen Angeboten aufzeigen. Schließlich sollte die Liste der dargestellten Angebote und Maßnahmen nicht als erschöpfend betrachtet werden. Vielmehr muss sich die Vielfalt der Angebote stets den sich wandelnden Bedürfnissen von Müttern und Vätern in der Wissenschaft anpassen. Selbstverständlich lässt sich aus der Nichtinanspruchnahme von Angeboten nicht automatisch folgern, dass jene Nachwuchswissenschaftler größere Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere haben, weil ihnen eventuell auch andere, außeruniversitäre Angebote und Unterstützung zur Verfügung stehen. Im Sinne bedarfsgerechter Ausgestaltung von familienfreundlichen Angeboten sollten aber auch jene Eltern besser über die Angebotsvielfalt an ihrer Hochschule informiert werden. Auf diese Weise können zugleich Sichtbarkeit und Selbstverständlichkeit von Familienfreundlichkeit auf der organisationalen Ebene erhöht werden.

Insgesamt lässt sich zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland formulieren, dass bereits einiges erreicht wurde, zugleich aber auch weiterhin Handlungsbedarf besteht. Wenngleich aufseiten der Wissenschaftseinrichtungen eine hohe Anerkennung für familiäre Verpflichtungen und die Herausforderungen der Vereinbarkeit mit einer Tätigkeit in der Wissenschaft zu verzeichnen ist und auch die institutionelle Verankerung von Angeboten und Maßnahmen weiter voranschreitet, lässt sich zugleich ein großes (ungenutztes) Potenzial an die Vereinbarkeit fördernden Maßnahmen und Angeboten aus-

machen, u.a. – wie bereits erwähnt – bei der Schaffung von durchgehenden Karrierewegen, der Sichtbarkeit bestehender Angebote und einer bedarfsgerechten Ausgestaltung der einzelnen Angebotsformate (z.B. bei der Kinderbetreuung). Fast alle Einrichtungen bieten Möglichkeiten für Beratung und flexible Arbeitsorte. Kinderbetreuungsplätze, Workshops und Seminare werden von den Hochschulen häufig angeboten; an den außeruniversitären Forschungsinstituten gibt es öfter die Möglichkeit zur Mitnahme der eigenen Kinder auf Dienstreisen, Unterstützung bei/Vermittlung von Tagespflegepersonen, Unterstützung für Doppelkarriere-Paare – Angebote, die insgesamt aber noch relativ selten sind. Man könnte daher von einer etwas stärkeren Diversifizierung der Angebote seitens der außeruniversitären Forschungsinstitute sprechen.

Insgesamt sind die Angebote der Hochschulen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beim wissenschaftlichen Nachwuchs nur teilweise bekannt, obwohl ausschließlich Personen mit Kindern hierzu befragt wurden. Ein Beispiel ist die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen, die fast alle Hochschulen als vereinbarkeitsfördernde Maßnahme angegeben haben. Das Angebot kennen jedoch nur drei Fünftel der Nachwuchswissenschaftler mit Kindern. Ähnlich sieht es bei der Möglichkeit des flexiblen Arbeitsorts aus. Noch größere Differenzen gibt es bezüglich der Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Tagespflegepersonen sowie Unterstützung für Doppelkarriere-Paare auch unterhalb der Professur bzw. Leitungsposition. Mütter wissen dabei häufiger vom Vorhandensein der Angebote als Väter und nutzen diese oft auch häufiger.

Die Angebote den potenziellen Nutzern bekannt zu machen, ist somit ein wichtiges Handlungsfeld. Auch nach den Ergebnissen der Befragung der Wissenschaftseinrichtungen liegen in der Bekanntheit bzw. der Kommunikation von Angeboten noch stärker auszuschöpfende Potenziale (vgl. ebenso *CEWS 2016*, S. 3). Für eine effektive Information ist wiederum eine systematische Erfassung der Promovierenden – und perspektivisch Postdocs (vgl. *Krempkow 2016*) – Voraussetzung, die auch das Vorhandensein von Kindern einbezieht. Damit könnten dann die Eltern beim wissenschaftlichen Nachwuchs zielgruppenspezifisch(er) informiert werden. Für eine nachhaltige Verbesserung der Vereinbarkeit wird dies allein aber nicht ausreichen. Hierfür wären nach den vorliegenden Ergebnissen insbesondere die Förderung über die bisher üblichen Angebote hinaus und eine Stärkung von durchgehenden Karrierewegen nützlich, worauf die Wissenschaftseinrichtungen durch die Schaffung von Tenure- und Entfristungsregelungen in der Phase nach der Promotion zu reagieren beginnen

(vgl. *Krempkow u. a. 2016*).¹¹ Dies verweist auch noch einmal auf die Notwendigkeit, Instrumente, Maßnahmen und Strategien zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, wie sie auch im *BuWiN (2017, S. 254–258)* aufgeführt werden, noch stärker mit Maßnahmen und Strategien zur Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verzahnen. Entsprechend sind nicht nur die einzelnen Wissenschaftseinrichtungen, sondern auch die Hochschul- und Wissenschaftsforschung aufgefordert, zukünftig der Ermittlung von Bedarfen aufseiten des wissenschaftlichen Nachwuchses eine größere Aufmerksamkeit zu widmen. So wurde im Rahmen des *Audit familiengerechte Hochschule* bereits diskutiert, ob es repräsentativ angelegte Befragungen potentieller Nutzer künftig standardmäßig vorsehen sollte. Angesichts eines Interesses der Wissenschaftseinrichtungen, sich auch nach außen als familienfreundlich zu präsentieren, sollte bei Erhebungen zur Familienfreundlichkeit stets auch die Perspektive der (potentiellen) Nutzer eingebunden werden, um beurteilen zu können, inwieweit die Angebote dem Bedarf der Nachwuchsforschenden entsprechen.

Literatur

Abele, Andrea E. (2002): Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. In: *Psychologische Rundschau* 3/2002, S. 109–118

Althaber, Agnieszka; Hess, Johanna; Pfahl, Lisa (2011): Karriere mit Kind in der Wissenschaft. Egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern. In: *Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (Hrsg.):* Gemeinsam Karriere machen. Opladen/Berlin/Farmington Hills, S. 83–116

Bathmann, Nina; Müller, Dagmar; Cornelißen, Waltraud (2011): Karriere, Kinder, Krisen. Warum Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen scheitern oder gelingen. In: *Cornelißen, Waltraud; Rusconi, Alessandra; Becker, Ruth (Hrsg.):* Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden, S. 105–149

Beckmann, Sabine (2008): Geteilte Arbeit? Männer und Care-Regime in Schweden, Frankreich und Deutschland. Münster

Berndt, Sarah; Burkhardt, Anke; Nickel, Sigrun; Püttmann, Vitus; Rathmann, Annika (2014): Karrierewege von Juniorprofessor(inn)en und Nachwuchsgruppenleiter(inne)n – Zentrale Ergebnisse zweier deutschlandweiter Befragungen. Paper zur Fachtagung

¹¹ Bereits vor einigen Jahren zeigte eine Studie des *BMBF (2010)*, dass die übliche Befristungspraxis Kinderlosigkeit fördert (vgl. auch *Schürmann/Sembritzki 2017; BuWiN 2017*). Daher wurde vorgeschlagen, mit Drittmittelgebern verbindliche Regelungen für den Fall von Mutterschutz, Elternzeit und familiär bedingten Auszeiten auszuhandeln (vgl. *Kunadt u. a. 2014*) und dies 2015 auf Vorschlag von DFG-Präsident Peter Strohschneider auch im Bundestag diskutiert, aber nicht beschlossen.

„Die Juniorprofessur zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Neue und traditionelle Wege wissenschaftlicher Qualifizierung im Vergleich“. 29.-30.09.2014. Berlin

Berndt, Sarah (2013): Kind oder Wissenschaftskarriere? Oder doch beides? Zur Balance von Familie & Beruf aus Sicht der Juniorprofessor/inn/en. Eine quantitativ-empirische Analyse. Masterarbeit zur Erlangung des akademischen Grades „Master of Arts (M.A.)“ im Studiengang Sozialwissenschaften der Universität Magdeburg. Online verfügbar unter <http://ids.hof.uni-halle.de/documents/t2193.pdf>. (letzter Zugriff: 15.05.2017)

Best, Kathinka; Wangler, Julian; Schraudner, Martina (2016): Ausstieg statt Aufstieg? Geschlechtsspezifische Motive des wissenschaftlichen Nachwuchses für den Ausstieg aus der Wissenschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung 38, 2016, 3, S. 52–73

Brandt, Gesche (2012): Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en. HIS:Forum Hochschule 8/2012

Briedis, Kolja; Jaksztat, Steffen; Schneider, Julia; Schwarzer, Anke; Winde, Mathias (2013): Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hrsg.). Essen

Briedis, Kolja; Jaksztat, Steffen; Preßler, Nora; Schürmann, Ramona; Schwarzer, Anke (2014): Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. DZHW: Forum Hochschule 8|2014

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2010): Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen. Bonn

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015): Familie und Arbeitswelt – Die neue Vereinbarkeit. Monitor Familienforschung – Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Berlin

BuWiN (2008): Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Berlin

BuWiN (2013): Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld

BuWiN (2017): Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld

CEWS (2016): Zusammenfassung der Online-Diskussion „Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit in der Wissenschaft – Vernetzungsstrategien, Herausforderungen und Beispiele aus der Praxis“ am 8./9.12.2015 auf [http://www.genderportal.eu/sites/default/files/resource_pool/Zusammenfassung Online-Diskussion.pdf](http://www.genderportal.eu/sites/default/files/resource_pool/Zusammenfassung%20Online-Diskussion.pdf) (letzter Zugriff: 15.05.2017)

Cramer, Barbara; Hanika, Monika; Diehl-Schmid, Janine (2016): Küche, Kinder, Professur? Die wissenschaftliche Karriere von Ärztinnen in der Hochschulmedizin. In: Beiträge zur Hochschulforschung 38, 2016, 2, S. 190–219

Gerlach, Irene (2014): Weniger krank und mehr motiviert. Familienbewusste Personalpolitik. (Interview). In: Forschung & Lehre 7/2014, S. 536–537

Gramespacher, Elke; Funk, Julika; Rothhäusler, Iris (2010): Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik. Opladen

Hess, Johanna; Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011): „Wir haben dieselben Ziele...“. Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrieren von Frauen in der Wissenschaft. In: Cornelißen, Rusconi, Becker (Hrsg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden, S. 65–104

Hochfeld, Katharina (2014): Die Etablierung von Dual Career Servicestellen zur Förderung der Diversität von Lebensmodellen an deutschen Universitäten. In: Krempkow, Pohlenz, Huber, (Hrsg.): Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft. Bielefeld, S. 279–310

Institut für Demoskopie Allensbach (IfD) (2015): Frauen der Sandwich-Generation: Zwischen Kinderbetreuung und Unterstützung der Eltern. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung des Instituts für Demoskopie Allensbach. Hamburg

Jaksztat, Steffen; Preßler, Nora; Briedis Kolja (2012): Promotionen im Fokus. HIS: Forum Hochschule 15/2012

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

Krempkow, René; Huber, Nathalie; Winkelhage, Jeannette (2014): Warum verlassen Promovierte die Wissenschaft oder bleiben? Ein Überblick zum (gewünschten) beruflichen Verbleib nach der Promotion. In: Qualität in der Wissenschaft 4/2014, S. 96–106

Krempkow, René; Sembritzki, Thorben; Schürmann, Ramona; Winde, Mathias (2016): Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs 2016. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich. Berlin

Krempkow, René (2014): Nachwuchsforschende mit Kind als Herausforderung der Wissenschaft in Deutschland. In: Die Hochschule 2/2014, S. 131–143

Krempkow, René (2016): Wieviele Postdocs gibt es in Deutschland? Drei Berechnungsansätze und erste Ergebnisse. In: Das Hochschulwesen 5+6/2016, S. 177–181

Kunadt, Susann; Schelling, Anna; Brodesser, David; Samjeske, Kathrin (2014): Familienfreundlichkeit in der Praxis. CEWS public 18

Lent, Robert W.; Brown, Steven; D.; Hackett, Gail (1994): Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior* 1/1994, S. 79–122

Lind, Inken (2012): Wie gelingt Vereinbarkeit? Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. In: Beaufays, Engels, Kahlert (Hrsg.): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt, S. 280–311

Lipphardt, Veronika; Rühl, Gisela; Seifert, Karoline; Towigh, Emanuel V. (Hrsg.) (2016): Wissenschaft und Familie: Wie familiengerecht ist Deutschlands Wissenschaftssystem? Berlin

Metz-Göckel, Sigrid; Möller, Christina; Schürmann, Ramona; Heusgen Kirsten (2013): Wissenschaft statt Elternschaft? Zum Einfluss der Beschäftigungsbedingungen auf die Entscheidung des wissenschaftlichen Personals, Eltern zu werden. In: Gützkow, Quaißer (Hrsg.): *Hochschule gestalten – Denkanstöße zum Spannungsfeld von Unterschieden und Ungleichheit*. Bielefeld

Metz-Göckel, Sigrid; Heusgen, Kirsten; Möller, Christina; Schürmann, Ramona; Selent, Petra (2014): Karrierefaktor Kind: zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen

Netzwerk für Personalentwicklung an Universitäten (2015): Kodex für gute Personalentwicklung an Universitäten. <http://uninetzpe.de/wp-content/uploads/2015/12/Kodex-für-gute-Personalentwicklung-an-Universitäten.pdf>. (letzter Zugriff: 07.03.2017)

Pestel, Franziska; Reppe, Mandy; Pittius, Katrin; Scholz Sylka (2014): Lebensentwürfe von NachwuchswissenschaftlerInnen zwischen Karriere und Vereinbarkeit. In: *Qualität in der Wissenschaft* 4/2014, S. 107–115

Pittius, Katrin; Janson, Kerstin; Krempkow, René (2014): Im Westen nichts Neues? Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Nachwuchsforschenden als Bestandteil der Diversität von Lebensentwürfen in der Wissenschaft. In: Krempkow, Pohlenz, Huber (Hrsg.): *Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft*. Bielefeld, S. 311–330

Rusconi, Alessandra (2013): Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 35, 2013, 1, S. 79–97

Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2010): Doppelkarrieren – eine wichtige Bedingung für die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen, In: Gramespacher, Funk, Rothäusler, (Hrsg.): *Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik*, Opladen. S. 37–55

Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011): „Linked Lives“ in der Wissenschaft. Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements. In: ebd. (Hrsg.): *Gemeinsam Karriere machen*. Opladen/Berlin/Farmington Hills, S. 11–50

Schneider, Julia; Stenke, Gero (2015): Männlich – deutsch – MINT. Diversität als Chance für Forschung und Entwicklung in Unternehmen. Essen

Schürmann, Ramona; Sembritzki, Thorben (2017): Wissenschaft und Familie. Analysen zur Vereinbarkeit beruflicher und familialer Anforderungen und Wünsche des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hannover

Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drs. 4009-14. Köln

Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Drs. 5459/02. Köln

Manuskript eingereicht: 11.10.2016
Manuskript angenommen: 19.04.2017

Anschriften der Autoren:

Dr. René Krempkow
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V.
Hauptstadtbüro
Pariser Platz 6
10117 Berlin
E-Mail: rene.krempkow@stifterverband.de

Thorben Sembritzki
Abteilung Governance in Hochschule und Wissenschaft
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH
Lange Laube 12
30159 Hannover
E-Mail: sembritzki@dzhw.eu
www.dzhw.eu

René Krempkow ist wissenschaftlicher Referent im Bereich Programm und Förderung des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft und außerdem an der Humboldt-Universität zu Berlin für die hochschulweiten Absolventenstudien zuständig.

Thorben Sembritzki ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am DZHW im Projekt „Governance und Performanz von Forschung“. Zuvor hat er zum wissenschaftlichen Nachwuchs (WiNbus) und zur „Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (BeFHPro)“ geforscht.